

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.....	10
4.1. Población y migración	12
4.1.1. La población en España	
4.1.2. La población en La Rioja	
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.....	30
4.3.1. Población de La Rioja según situación en el mercado laboral	
4.3.2. Tasa de actividad, empleo y paro	
4.3.3. Ocupación por nivel de formación	
4.3.4. Ocupación según situación profesional	
4.3.5. Población parada	
4.3.6. Jornada laboral	

4.3.7. Empleo de las personas con discapacidad. 2020	
4.3.8. Afiliación a la Seguridad Social	
4.3.9. Salario	
4.4. Conciliación entre la vida familiar y laboral.....	44
4.4.1. Conciliación entre la vida laboral y familiar.	
4.5. Ciencia y tecnología.....	46
4.5.1. Gasto interno y personal empleado en Investigación y Desarrollo	
4.5.2. Gasto interno y personal empleado en Investigación y Desarrollo por sector de ejecución	
4.6. Sociedad de la información.....	51
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. Periodo 2020	
4.7. Sector agrario.....	57
4.7.1 Titularidad de explotaciones agrarias	
4.7.2. Mano de obre en explotaciones agrarias	
4.8. Salud.....	60
4.8.1. Esperanza de vida	
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. Uso de los servicios médicos	
4.8.7. Dependencia funcional	
4.8.8. Salud mental	
4.8.9. Consumo de medicamentos	
4.8.8. Determinantes de la salud	
4.9. Educación.....	70
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.....	80
4.10.1. Alumnado matriculado en la Universidad Pública de La Rioja	
4.10.2. Alumnado que finalizó sus estudios según enseñanzas universitarias	
4.10.3. Estudios de Masters y Doctorado	
4.10.4. Tesis doctorales	
4.10.5. Titulares de cátedras de universidad y escuela universitaria en España	
4.11. Violencia de género.....	86
4.11.1. Asuntos incoados	
4.11.2. Denunciados por violencia de género	
4.11.3. Relaciones de los denunciados con las víctimas de violencia de género	
4.11.4. Infracciones penales y medidas cautelares de violencia de género	
4.12. Protección social	92
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.....	96
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	103
5.1. Análisis del personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.....	105
5.1.1. Visión general	
5.2. Análisis del personal del sistema educativo riojano	110

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.....	112
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.....	120
5.4.1. Visión general	
5.5. Análisis del personal de la Universidad Pública de La Rioja.....	121
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.....	124
6.1 Sección 05. Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población.....	125
6.2 Sección 06. Salud y Portavocía del Gobierno	139
6.3 Sección 08. Educación, Cultura, Deporte y Juventud	159
6.4 Sección 09. Sostenibilidad y Transición Ecológica	238
6.5 Sección 12. Hacienda y Administración Pública.....	244
6.6 Sección 13. Igualdad, Participación y Agenda 2030	267
6.7 Sección 17. Instituto de Estudios Riojanos.....	293
6.8 Sección 19. Desarrollo Autonómico	297
6.9 Sección 20. Servicios Sociales y Gobernanza Pública	365
Fundación Pública: Fundación Rioja Salud	444
7. Conclusiones Finales	465
8. Anexos.....	472

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 sintetizar y 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.

La presupuestación con enfoque de género sitúa la igualdad de género en el centro del proceso presupuestario y tiene por objeto avanzar en la eliminación de desigualdades entre hombres y mujeres. Esta técnica presupuestaria permite, previo análisis de los programas presupuestarios, 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 un análisis del impacto de los recursos públicos en la situación de los hombres y las mujeres en todos aquellos aspectos en los que el presupuesto público tiene repercusión. 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 2.022 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 2.020 a través de una serie de indicadores vinculados a objetivos y un repaso por los programas presupuestarios que se gestionaran durante el ejercicio 2.021.

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 2.020 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

La población residente en La Rioja se situó en 315.931 habitantes a 1 de enero de 2020 (datos definitivos), lo que supuso una variación del 0,75% respecto a 1 de enero de 2020.

Su distribución por sexo es prácticamente paritaria, si bien es mayor la población femenina, 160.285 mujeres (50,7%) que la masculina, 155.646 hombres (49,3%).

A nivel nacional, la población censada en España (47.332.614 personas) ha aumentado un 0,8% desde el 1 de enero de 2019. La composición por sexos, se mantiene equilibrada pero con mayor presencia de mujeres (51%) frente a hombres (49%).

En el conjunto del estado, Andalucía es la región de España con más población, le siguen Cataluña, Comunidad de Madrid y Comunidad Valenciana. 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 y Ceuta.

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, la Comunidad de Madrid, el País Vasco y Galicia), situación similar a la de años anteriores. Por el contrario, las regiones más masculinizadas son Castilla La Mancha y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Atendiendo a los grupos de edad, La Rioja cuenta con una mayor proporción de población de 65 años y más años (21,3%) que población con edades comprendidas entre 0 y 19 años (19,3%). El grupo de población mayor es de edades comprendidas entre 40 y 64 años con el 37,4% de la población. La Población de 20 a 39 años representa un 21,6%.

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

La Rioja a fecha 1 de enero de 2020, acoge una población total de 315.931 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 2009-2020 ha caído un 1,2%. 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 -3,6% frente al ligero crecimiento de la población femenina, un 1%. Así la población femenina ha pasado de representar el 49,7% en 2006 al 50,7% en 2020.

Por **grupos de edad**, cabe destacar que los grupos de población que más crecen en la última década es el de 65 años y más años y de 40 a 64 años; mientras que el grupo de 20 a 39 años se ha reducido y el de 0 a 19 años se mantiene estable.

Respecto a la distribución por sexos, todos los grupos muestran una mayor presencia masculina a excepción del grupo de mayor edad (65 años en adelante) que tiene una mayor representación femenina (55,4%) que supera en más de 10 puntos porcentuales a la masculina (44,6%).

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.

Según los últimos datos disponibles, en el año 2019 el **crecimiento vegetativo** en La Rioja ha presentado un año más un saldo negativo de 739 personas, con más defunciones que nacimientos. Por sexo, la representación de hombres y mujeres en este saldo es casi de igualdad.

En el año 2011 se inicia un cambio de tendencia claramente a la baja hasta que en la año 2014, crecimiento vegetativo en La Rioja empieza a ser negativo, cuyas cifras más altas se dan en los últimos dos años.

En cuanto al número de **matrimonios**, durante 2019 en La Rioja se celebraron 1.117 matrimonios, 26 matrimonios más que el año anterior. Del total de matrimonios registrados, 24 de ellos correspondieron a parejas del mismo sexo.

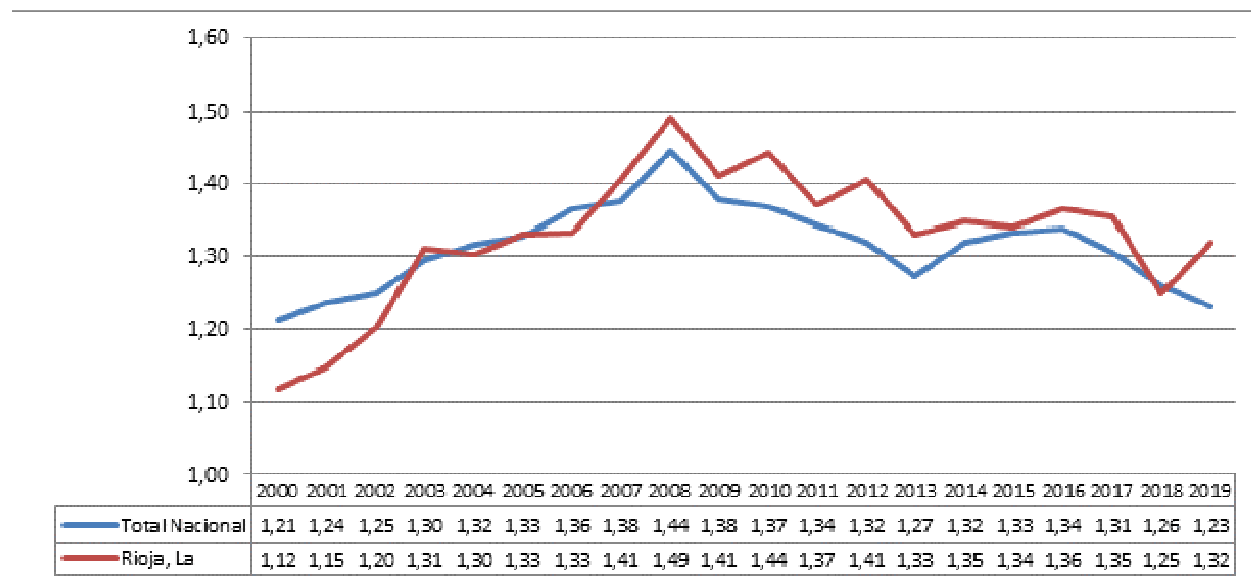
Otro indicador de interés es el **índice coyuntural de fecundidad** que nos permite conocer la evolución de la fecundidad en La Rioja y compararla con la de España. Este indicador refleja el número medio de hijos/as que tendría una mujer perteneciente a un determinado ámbito a lo largo de su vida fértil.

Actualmente, en 2019 la media española de descendientes por mujer se sitúa en 1,23 hijos/as, mientras que en La Rioja esta media asciende a 1,32 hijos/as por mujer, situando a La Rioja entre las comunidades autónomas con mayor indicador de número de hijos 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 enero 2020, datos definitivos, se sitúa en 6.996.824 personas representando el 14,8% de la población total en España. Ha experimentado un crecimiento de 0,9% en el último año.

En la Comunidad Autónoma de La Rioja residen un total de 37.966 extranjeros, que representan un 0,5% del total de extranjeros que residen en España y el 12% de la población regional. Esta cifra ha crecido como a nivel nacional en el último año un 0,8%.

En La Rioja, el grupo de extranjeros más numeroso procede de países de la Unión Europea, de países de África y de países de Sudamérica Y por el contrario, los menos presentes son los extranjeros procedentes de Oceanía y América del Norte.

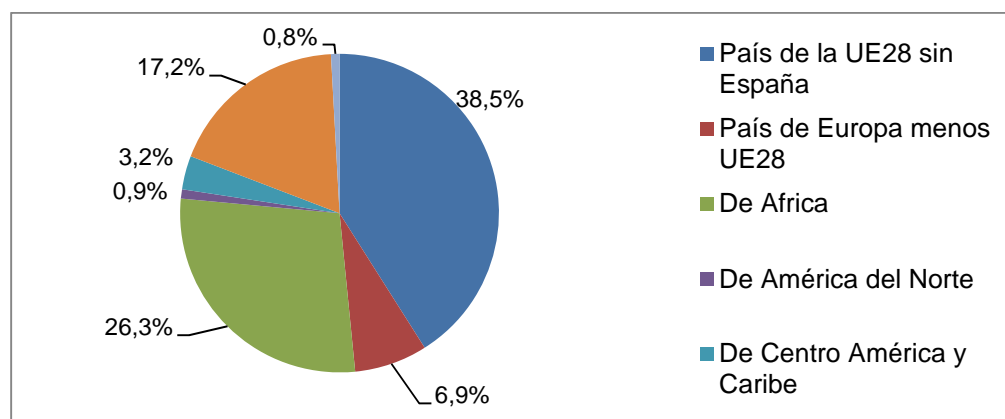
Por sexo, el 51,6% de la población extranjera residente en La Rioja es femenina frente a un 48,4% de población masculina. En todos los grupos de extranjeros, la población femenina supera a la masculina, salvo en los extranjeros procedentes de África.

A nivel nacional, la situación es similar la población masculina (48,9%) sobre la femenina (52,1%). 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 definitivos 1 de enero de 2020. 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 (salidas)

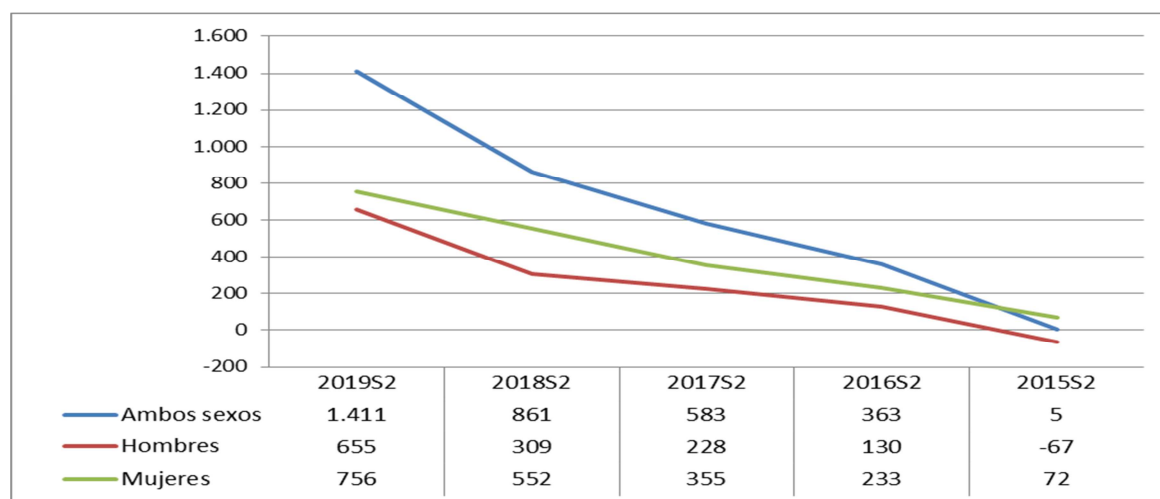
El saldo migratorio con el exterior en el segundo semestre de 2019, datos definitivos, en La Rioja es positivo de 1.411 personas, con más movimientos de entrada que de salida totales. Se ha experimentado un crecimiento importante respecto al mismo periodo del año anterior, con un saldo migratorio de 550 personas más, un aumento del 63,9% en términos porcentuales.

Según su nacionalidad, han entrado a La Rioja un total de 2.089 personas y han salido 678 personas. Respecto a las entradas, casi 9 personas de cada 10 que han entrado son extranjeros, y en general han entrado un número similar de mujeres y hombres, pero más mujeres. Respecto a las salidas, también son mayormente de extranjeros, 6 de cada 10 y por sexo, han salido de forma similar los hombres y mujeres, pero más hombres.

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 (entradas)

En cuanto a movimientos migratorios entre La Rioja y el resto de las comunidades españolas, durante el primer segundo 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 353 personas.

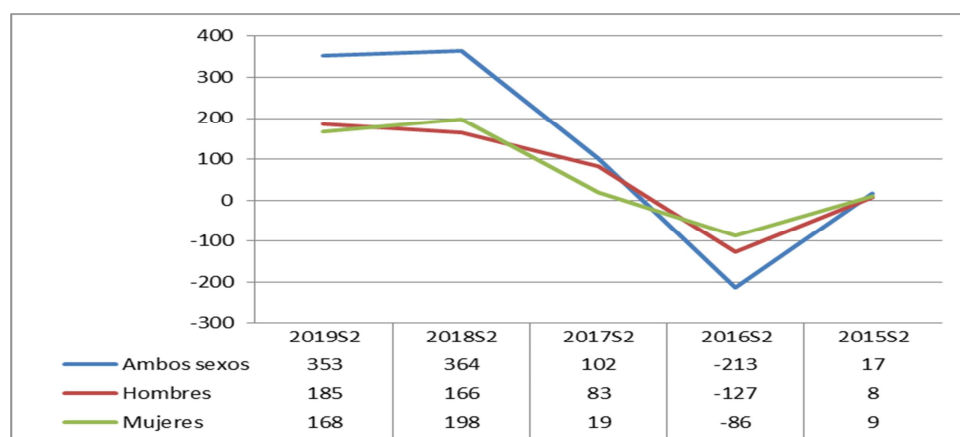
Atendiendo a la representación por sexo de este saldo, el 52,4% del saldo migratorio es masculino frente a un 47,6% femenino.

Durante el segundo semestre del año 2019, el saldo migratorio interautonómico de los hombres y mujeres es positivo, pero ligeramente inferior al mismo periodo anterior (364). Por sexo el saldo migratorio masculino crece en el último año, mientras que el de la mujer disminuye.

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.

El saldo migratorio en 2019 se mantiene respecto al año anterior, deteniéndose la tendencia creciente iniciada en 2017

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 durante 2019 creció ligeramente el número de hogares hasta los 129.900 hogares, un 0,2% más que en el año anterior. La población residente en viviendas familiares sumó en 2019 un total de 310.500 personas.

El tamaño medio del hogar en España, se ha situado en 2,50 personas, igual que el año anterior. En La Rioja, esta variable baja al 2,39.

Los hogares más frecuentes en 2019 son aquellos que están formados por dos personas (40,5% del total). Le siguen los hogares unipersonales (37,1%), aunque las personas que viven en ellos representan solo el 11,9% de la población).

Por su parte, los hogares de 4 y 5 o más personas representan el 20,3% y 6% respectivamente del total y concentran al 26,1% y 10,8% de la población.

Cuadro 4.1.6.1

Hogares y población según tamaño del hogar. 2019 La Rioja

Unidad: número y porcentaje de hogares y población

	Hogares		Población	
	Hogares	%	Población	%
Total	129,9	100,0%	310,5	100,0%
1 persona	37,1	28,6%	37,1	11,9%
2 personas	40,5	31,2%	81,0	26,1%
3 personas	26,0	20,0%	78,0	25,1%
4 personas	20,3	15,6%	81,0	26,1%
5 o más personas	6,0	4,6%	33,4	10,8%

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

En cuanto a la evolución de los tipos de hogar más frecuentes, según los datos del INE el hogar más frecuente en La Rioja es el hogar en pareja, con o sin hijos, que en 2019 supuso un 53% del total.

Atendiendo al número de hijos que viven con la pareja, en La Rioja había 38.500 hogares, 18.400 con un hijo, 17.700 con dos hijos y 2.400 con tres y más hijos. Todos han sufrido un descenso respecto a 2018, especialmente los matrimonios con un hijo con una bajada anual de 2,8.

Cuadro 4.1.6.2

Tipología de los hogares en La Rioja. Año 2019 y 2018

Unidad: hogares y porcentaje sobre el total

	Rioja, La				Variación absoluta	Variación relativa
	2019	%	2018	%		
Total (tipo de hogar)	129,9	100,0%	129,6	100,0%	0,3	0,2%
Hogar unipersonal	37,1	28,6%	36,9	28,5%	0,2	0,5%
Hogar monoparental	13,1	10,1%	10,7	8,3%	2,4	22,4%
Pareja sin hijos que convivan en el hogar	30,4	23,4%	30,1	23,2%	0,3	1,0%
Pareja con hijos que convivan en el hogar: Total	38,4	29,6%	42,7	32,9%	-4,3	-10,1%
Con un Hijo	18,4	14,2%	21,2	16,4%	-2,8	-13,2%
Con dos hijos	17,7	13,6%	17,8	13,7%	-0,1	-0,6%
Con 3 o más hijos	2,4	1,8%	3,7	2,9%	-1,3	-35,1%
Núcleo familiar con otras personas que no forman núcleo familiar	5,6	4,3%	3,9	3,0%	1,7	43,6%
Personas que no forman ningún núcleo familiar entre sí	2,9	2,2%	4,0	3,1%	-1,1	-27,5%
Dos o más núcleos familiares	2,5	1,9%	1,3	1,0%	1,2	92,3%

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

Cabe destacar que crecen los hogares monoparentales (formado por un adulto e hijos) en 2.400 más respecto a 2018 (un 22.4%) hasta alcanzar los 13.100 hogares monoparentales. De los cuales, 10.400 son de madre con hijos y 2.600 de padres con hijos. Ambos tipos de hogar se han visto incrementados en el último año

Cuadro 4.1.6.3

Hogares monoparentales en La Rioja. Año 2019 y 2018

Unidad: porcentaje sobre el total de hogares

Unidad: hogares y porcentaje sobre el total

	Rioja, La		Variación absoluta	Variación relativa
	2019	2018		
Ambos sexos	13,1	10,7	2,4	0,2
Hombre	2,6	2,0	0,6	0,3
Mujer	10,4	8,7	1,7	0,2

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

Por otro lado, los hogares de parejas, el 87.7% del total de hogares con pareja son parejas casadas, las cuales han descendido en el último año un 2,05% mientras que las parejas de hecho han aumentado un 3.30% hasta las 9.400 parejas.

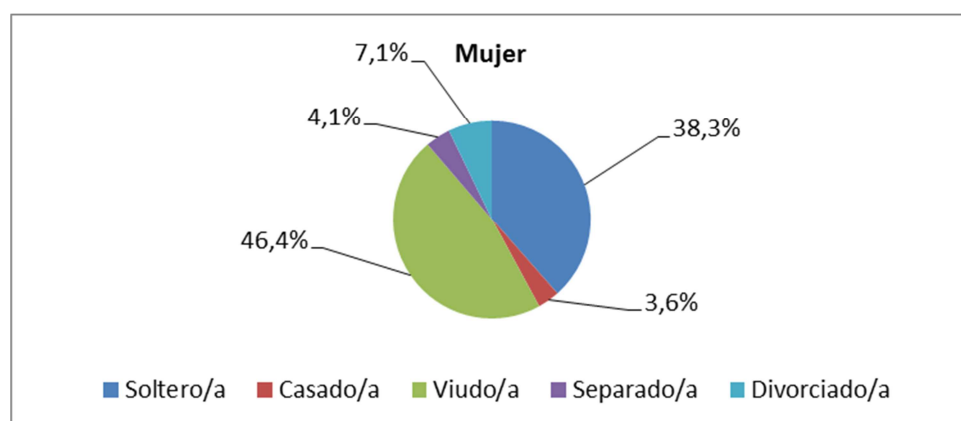
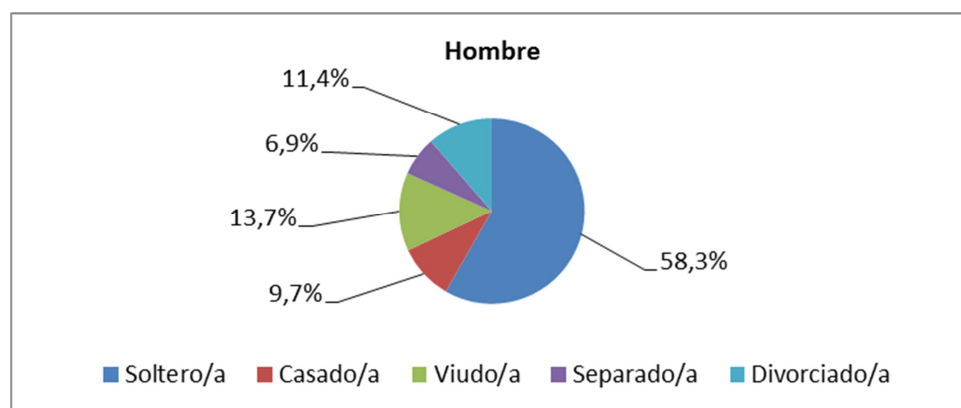
Por último, respecto a los hogares unipersonales, en La Rioja hay un total de 37.100 hogares unipersonales, la mayoría formado por mujeres un 52,8 frente a un 47,2% formado por hombres.

Si atendemos a la variedad edad, vemos que en hogares con más de 65 años, siete de cada diez están formados por mujeres (69,4%). En hogares con una edad inferior a 65 años, el 60% se corresponden con hogares de hombres y el 40% con hogares de mujeres.

Si atendemos al estado civil de las personas que componen los hogares unipersonales.

Cuadro 4.1.6.4

Hogares unipersonales según estado civil en La Rioja. Año 2019



Cabe destacar que, el 46,4% de las mujeres que viven solas son viudas frente al 13,7% de los hombres viudos. En segundo lugar, un 38,3% de las mujeres que viven solas son solteras frente al 58,3% de los hombres solteros que viven solos.

Los hogares unipersonales crecen en 2019 de forma general, pero por sexos los hogares de hombres crecen un 11% mientras que el de mujeres cae un 8% respecto a 2018

4.2. Poder y Toma de Decisiones

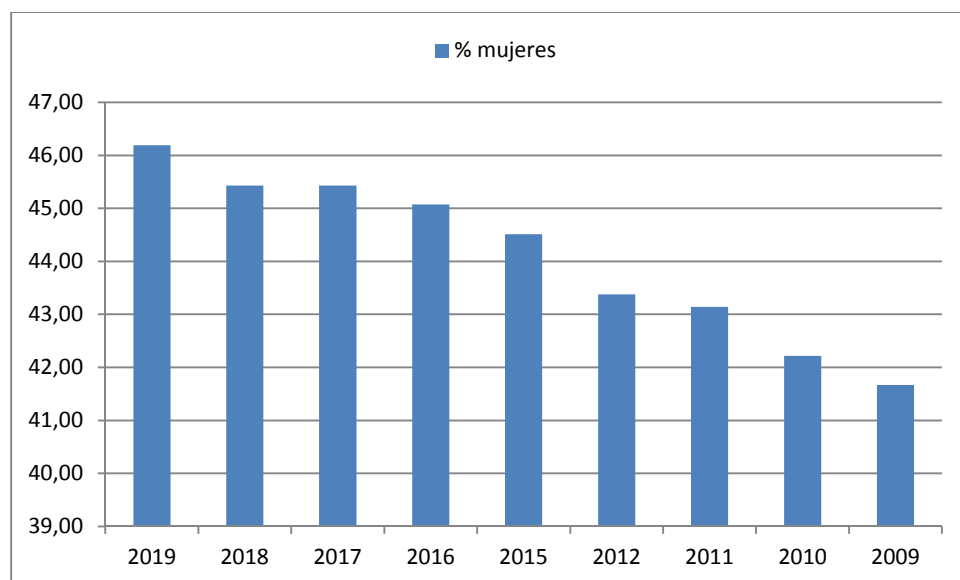
4.2.1. Mujeres en los parlamentos autonómicos.

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%.

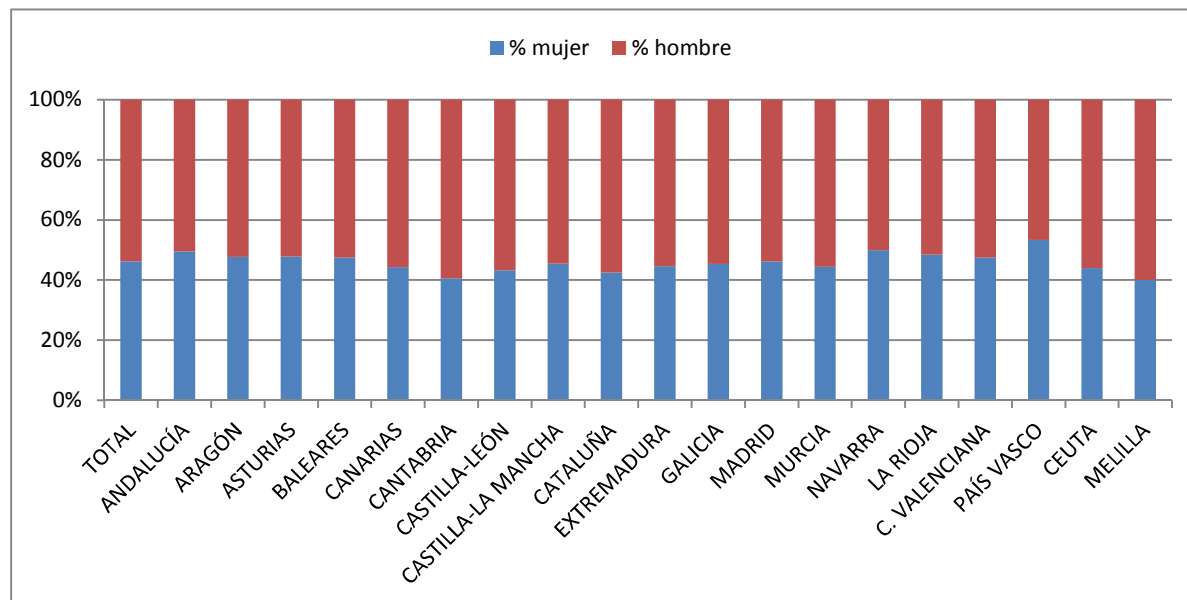
Destaca la alta presencia femenina en el Parlamento del País Vasco con una representación superior al 50%, en concreto del 53.33%. Navarra le sigue con una representación del 50%.

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

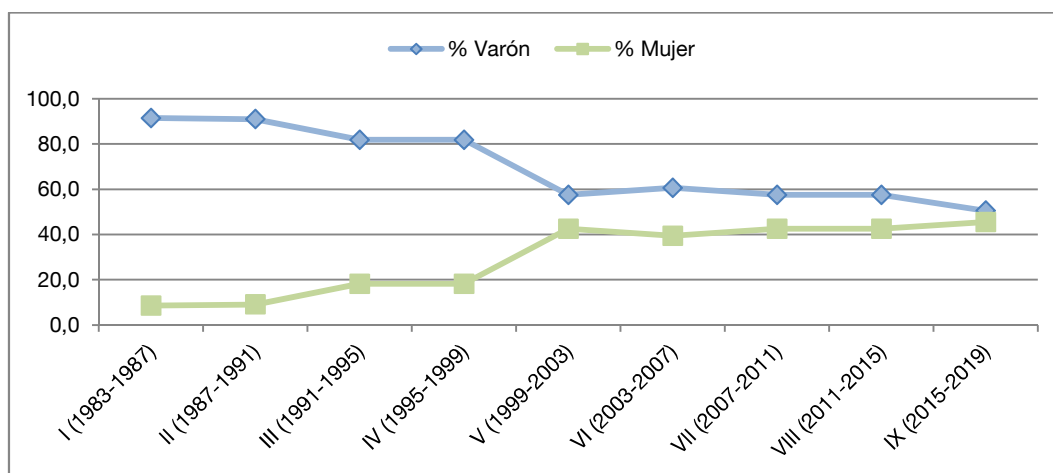


Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Datos tomados de las páginas web de los parlamentos autonómicos. Datos actualizados a 8 de octubre de 2019

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

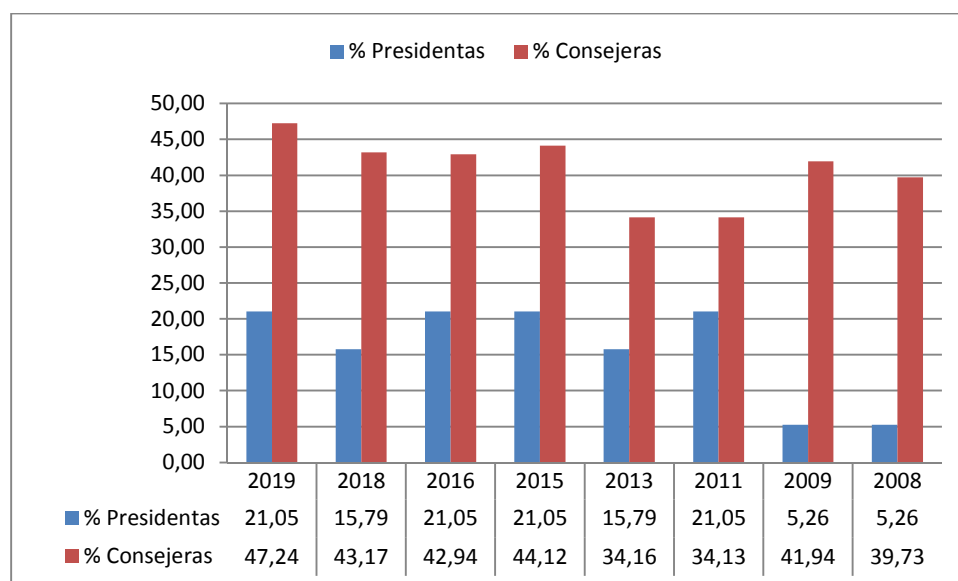
Si atendemos a su evolución a lo largo de las legislaturas, vemos que en el año 1999, en la quinta legislatura, el número de diputadas experimentó un gran salto cuantitativo, concretamente se pasó de 6 a 14 diputadas; a partir de ese año el número de diputadas se mantiene entre 13 y 14 dependiendo de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

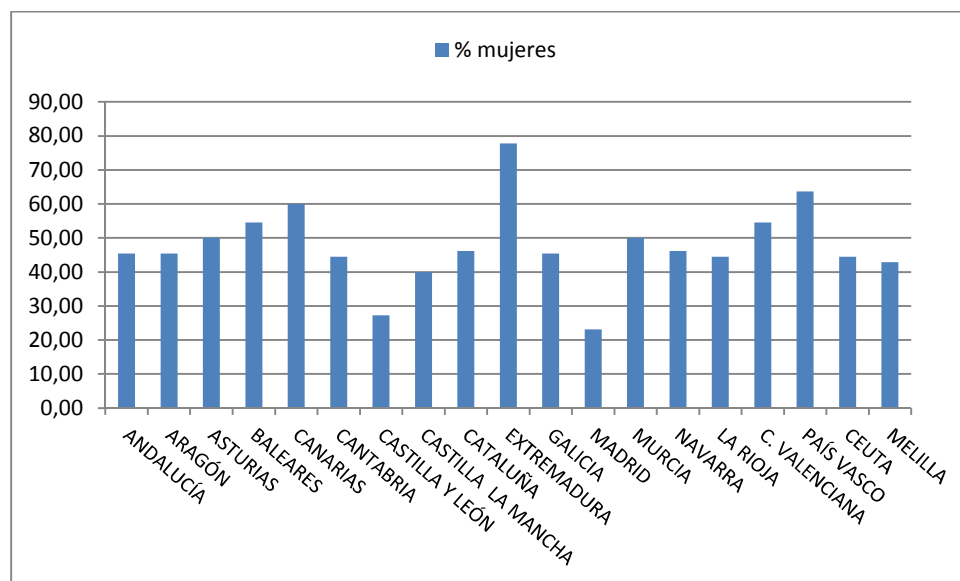
Cabe destacar que por primera vez en La Rioja se ha alcanzado la representación femenina mínima del 40% en su ejecutivo, con una participación en 2019 de 44,44%.

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).

En cuanto a la presencia de la mujer en la Representación del Gobierno en las Comunidades Autónomas hay que destacar un incremento en el número de Delegadas de Gobierno en los últimos años. Actualmente, hay un total de 19 Delegadas de Gobierno, de los cuales 11 son mujeres. En el año 2017 había 6 delegadas y en 2018 eran 9.

Cuadro 4.2.2.3

Representantes del Gobierno en las comunidades autónomas y provincias.

Unidad: Número y personas

	2019			2018			2017		
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%
Delegadas del Gobierno en las Comunidades Autónomas	19,0	11,0	57,9	19,0	9,0	47,4	18,0	6,0	33,3
Subdelegadas del Gobierno en las provincias	42,0	14,0	33,3	44,0	18,0	40,9	42,0	12,0	28,6
Directoras Insulares de la Administración General del Estado	6,0	2,0	33,3	6,0	2,0	33,3	7,0	1,0	14,3

Fuente: Elaboración propia a partir de páginas web de gobiernos autonómicos (4 de abril 2020).

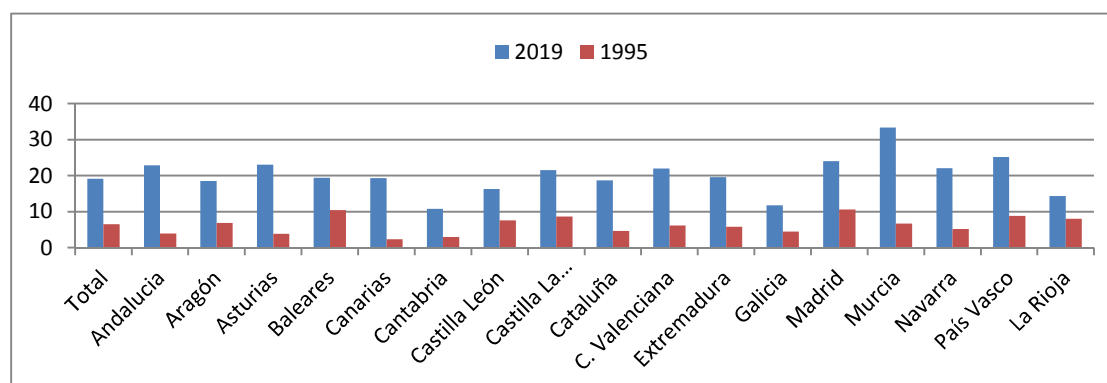
4.2.3. Mujeres en las alcaldías y concejalías⁵

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.

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

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

Respecto a las concejalías, en el conjunto de las comunidades autónoma, 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 los 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	sexos	Mujeres	% Mujer	
Partido Popular	Comité Ejecutivo Regional		60,0	18,0	30,0
PSOE La Rioja	Comisión Ejecutiva Regional		30,0	15,0	0,5
Podemos*	Consejo Ciudadano		13,0	6,0	0,5
Ciudadanos*	Comité Territorial La Rioja		5,0	2,0	0,4
UGT	Comisión Ejecutiva Regional		7,0	3,0	0,4
CCOO	Comisión Ejecutiva Regional		9,0	4,0	0,4
USO	Comisión Ejecutiva Regional		7,0	3,0	0,4
FER	Consejo General		19,0	2,0	0,2

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

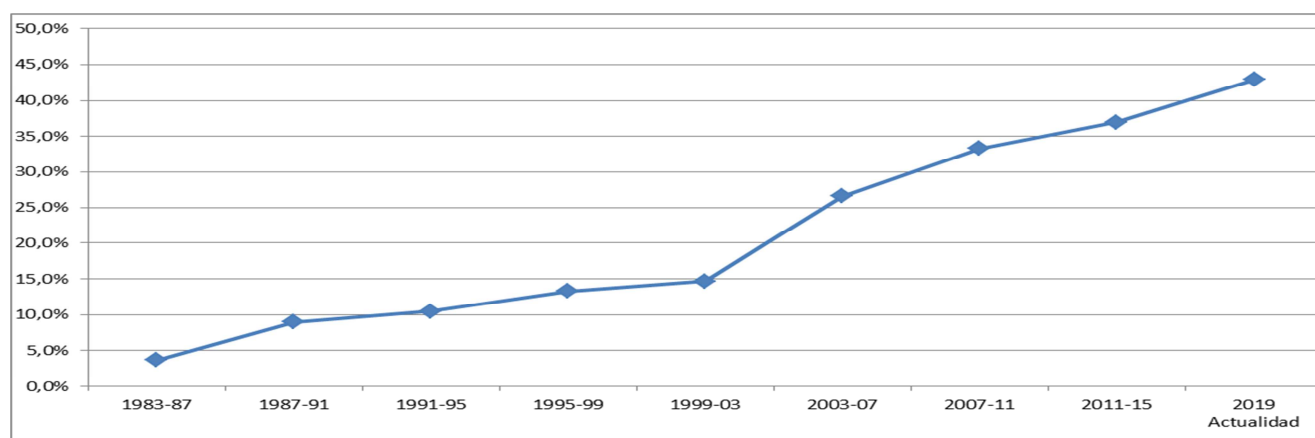
Los datos sobre altos cargos registrados en la página del Gobierno de La Rioja reflejan que poco a poco se va mejorando la representación femenina en los cargos de responsabilidad del Gobierno.

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 febrero de 2021

A febrero de 2021 el Gobierno de La Rioja cuenta con 56 altos cargos nombrados, de los cuales 24 son mujeres. Estos se organizan en el Consejo de Gobierno y ocho consejerías.

A continuación, el siguiente gráfico muestra la representación de ambos sexos en los altos cargos por consejería. Cabe destacar una representación por debajo del 40% en varias consejerías que son: Salud y Portavocía del Gobierno (14,3%), Sostenibilidad y Transición Ecológica (20,0%), Servicios Sociales y Gobernanza Pública (20,0%) y Educación, Cultura, Deporte y Juventud (28,6%). Al contrario, por su alta representación femenina esta la Consejería de Agricultura, Ganadería, mundo Rural, Territorio y Población; y la Consejería de Desarrollo Autonomómico (83,3%). El resto, las consejerías en materia de hacienda e igualdad mantienen un equilibrio del 50% en la representación de sexos en sus altos cargos.

Entre los altos cargos, hay 8 Secretarías Generales Técnicas, ocupadas casi en su totalidad por mujeres, concretamente 6 de ellas. En cuanto a las Direcciones y Subdirecciones Generales, hay 38 altos cargos, 14 mujeres y 24 hombres.

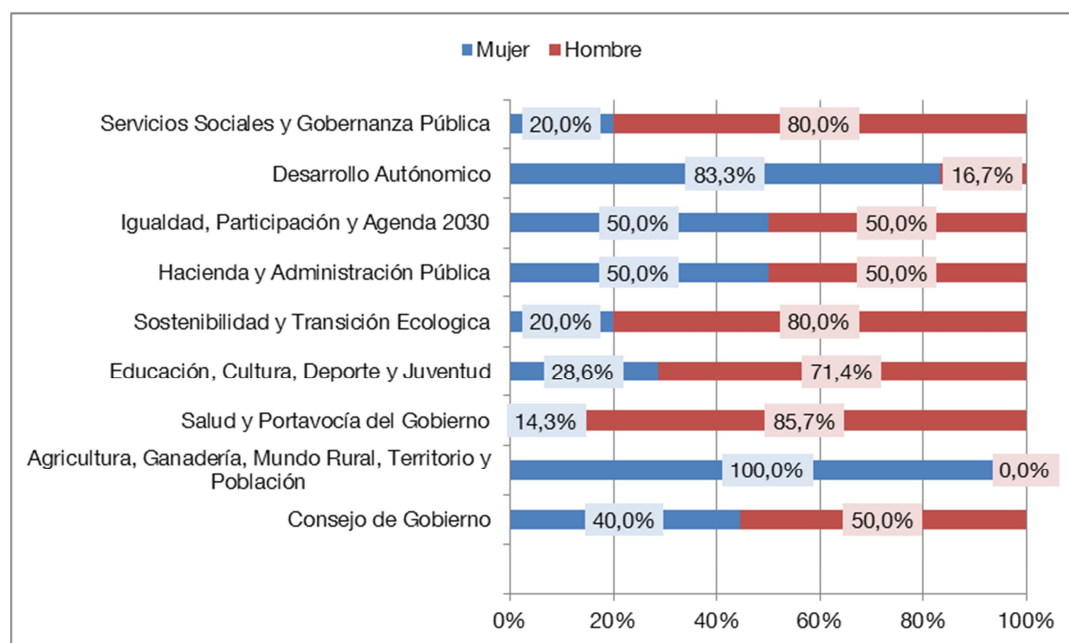
Respecto al Consejo de Gobierno de La Rioja, está formado por una Presidencia de Gobierno y ocho Consejeros. La representación de la mujer en este órgano colegiado es del 40%.

El 40% de los miembros del Consejo de Gobierno de La Rioja son mujeres

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 2021

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).

No obstante, los datos que expondremos sobre el mercado laboral son datos de la media de los cuatro trimestre del año.

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 de La Rioja según situación en el mercado laboral

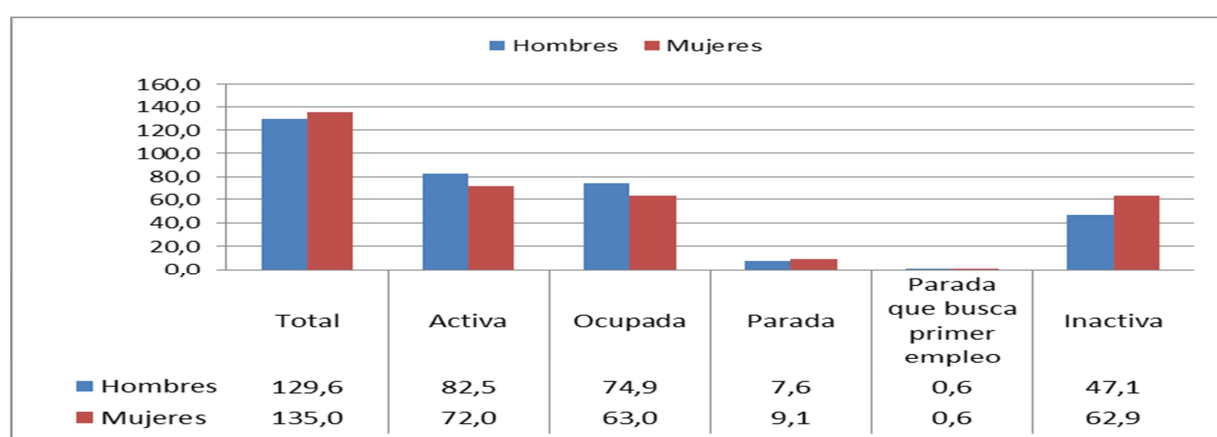
Población activa e inactiva

Según los resultados de la Encuesta de Población Activa de 2020 (media anual), en La Rioja las mujeres representan el 51,0% de la población mayor de 16 años en La Rioja. A nivel nacional, estas representan un 51,4%, 2,8 puntos porcentuales por encima de los hombres. Sin embargo, esta igualdad poblacional no queda recogida en el mercado laboral nacional ni regional.

Gráfico 4.3.1.1

Población mayor de 16 años por relación con la actividad económica en La Rioja. Media anual 2020

Unidad: Miles de personas según sexo



Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2020. INE

La **población activa** en La Rioja, de media en 2020, presenta un diferencial de 6,8 puntos entre ambos sexos. El 46,6% de las personas activas son mujeres (72.000 personas) frente al 53,4% de los hombres (82.500). A nivel nacional, las cifras son muy similares a La Rioja, un 46,7% de la población activa son mujeres (12.108.900) frente al 53,3% de los hombres (10.624.400).

En cuanto a la **población inactiva** (conjunto de personas de 16 o más años, que cumplen las condiciones para trabajar y que, sin embargo no se incorporan al mercado laboral, es decir, son paradas o no ocupadas), el 57,1% son mujeres frente al 42,8% de los hombres. Respecto al año anterior 2019, la población inactiva ha crecido un 3,5% (3.800), en su mayor parte mujeres, unas 2.700 frente a 1.100 hombres. Por tanto, las mujeres aumentan su presencia en la población inactiva un 2,5% en el último año.

A nivel nacional, la población inactiva femenina representa el 57,7% del total población inactiva, unos 0,6 puntos más que en La Rioja.

La proporción de **mujeres ocupadas** en La Rioja es de 45,7% (63.000) frente al 55,3% (74.900) de los hombres, aumentando el diferencial en este último año (8,6 puntos) en más de 3 puntos respecto a los datos de representación en 2019 (5,5 puntos), aumentando así la brecha de género en esta variable.

A nivel nacional, la diferencia entre sexos no ha variado, manteniéndose en torno a 8,7 puntos. En 2020, la población ocupada femenina representa el 45,7% mientras que la masculina el 54,3%.

Respecto a la **población parada**, las mujeres aglutinan más de la mitad de este grupo, es de un 54,5% (9.100 mujeres). La brecha de género en este colectivo ha aumentado en el último año de forma significativa. En 2019, en La Rioja había 15.600 parados, de los cuales 8.400 eran hombres y 7.200 mujeres. Un año más tarde, el número de parados asciende a 16.700, de los cuales 7.600 son hombres y 9.100 mujeres. Se ha reducido el número de hombres parados frente a un aumento de mujeres paradas.

A nivel nacional, la brecha de género en la población parada es menor que en La Rioja, representando las mujeres el 52,4% de la población parada frente al 47,6% de los hombres de media en 2020, aunque aumentado un punto respecto a 2019.

A la vista de los datos que muestra la EPA de media en 2020, observamos que las diferencias en representatividad de ambos sexos en los indicadores del mercado laboral expuestos se mantienen, incluso en algunos casos crecen ralentizando el alcance del objetivo de igualdad de género.

4.3.2 Tasa de actividad, empleo, y paro

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 2020 la tasa de actividad española en la población de 16 a 64 años es de 73,44, Por sexos la tasa de actividad femenina es de 68,68 frente a la masculina de 78,21.

En el caso de la región de La Rioja, la tasa de actividad en 2020 se sitúa en 76,23. Según el sexo la tasa de actividad masculina es del 81,02 y la femenina del 71,40.

La **tasa de empleo** 2020 de la población riojana de 16 a 64 años de edad es 67,92, mientras que en España es de 61,95. Por sexos, son mayores las tasas de empleo masculinas que femeninas en ambos territorios. En La Rioja la tasa de empleo femenina es de 62,31 frente a 73,47 de la masculina, con un diferenciador de más de 11 puntos. A nivel nacional, la tasa de empleo femenina es de 56,63 y la masculina de 67,27, y una diferencia de más de 10 puntos.

En el último año, se ha experimentado una caída de la población ocupada en el territorio nacional y regional.

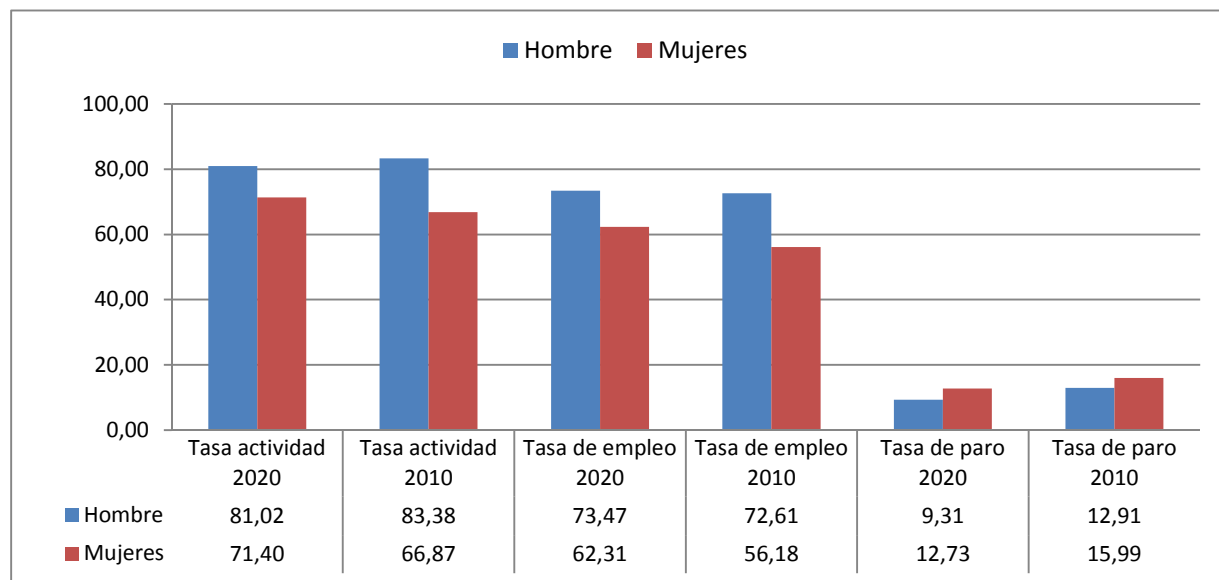
Por otro lado, la **tasa de paro** se coloca en La Rioja en el 10,91%, y la proporción por sexo es de 12,73% en las mujeres y 9,31% en los hombres; de forma que la tasa de paro femenina es 3,42 puntos superior a la masculina.

En el conjunto nacional, la tasa de paro se cifra en 15,65%, siendo las mujeres el 17,54% y los hombres un 13,99%, con un diferencial de 3,55 puntos.

Gráfico 4.3.2.1

Tasas de actividad, empleo y paro de los años 2020 y 2010

Unidad: porcentaje



Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2020 y 2010. INE

4.3.3 Ocupación por nivel de formación

La tasa de empleo según sexo y nivel de formación alcanzado es un indicador que nos permite conocer la dimensión socioeconómica de los hombres y mujeres que trabajan y su situación de ventaja o desventaja en el empleo por razones de sexo y nivel de formación. Según los datos, con carácter general, se observa que a mayor nivel de formación corresponde mayor tasa de empleo y menor desempleo.

Asimismo, el 49,7% de las mujeres ocupadas y el 35,4% de los hombres ocupados tienen educación superior.

No obstante, cabe destacar el peso en la ocupación masculina de aquellos que tienen estudios de “Primera etapa de secundaria o similar” ya que representan el 36,9% de los hombres ocupados. Grupo que ha visto crecer su representación en 4,5 puntos respecto a 2014.

Con carácter general, en el periodo 2014-2020, ha caído el porcentaje de población ocupada sin estudios o con estudios primarios, sin embargo ha crecido el porcentaje de aquella población con estudios en secundaria, especialmente aquellos con “Primera etapa de secundaria o similar”. Respecto a la educación superior, a pesar de que es el grupo con mayor peso dentro de la población ocupada, se ha visto reducida su representación en este periodo.

Cuadro 4.3.3.1

Ocupación según nivel de formación

Unidad: porcentaje

	Hombres 2020	Mujeres 2020	Hombres 2014	Mujeres 2014
Analfabetos	0,1	0,2	0,2	0,2
Primarios incompletos	0,6	0,7	1,4	0,1
Educación primaria	3,7	1,9	6,0	5,3
1ª etapa Educación Secundaria y similar	36,9	22,4	29,3	21,4
2ª etapa de educación secundaria, con orientación general	12,0	12,3	13,9	12,8
2ª etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	11,2	12,8	10,9	11,8
Educación Superior	35,4	49,7	38,3	48,4

Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2020 y 2014. INE

4.3.4 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 2020, el 89,3% de las mujeres ocupadas son asalariadas, de las cuales el 66,9% son asalariadas en el sector privado y el 22,4% en el sector público. Respecto a los hombres, el 79,5% de los hombres ocupados son asalariados, un 67,6% en el sector privado y 11,8% en el sector público. Destaca que la presencia de mujeres en el sector público duplica a los hombres.

Respecto a los trabajadores por cuenta ajena, es significativa la mayor presencia de hombres respecto a mujeres. Un 20,5% de hombres ocupados frente a un 10,7% de mujeres ocupadas trabajan por cuenta ajena.

Cuadro 4.3.4.1

Ocupados según su situación profesional en La Rioja. Año 2020 y 2019

Unidad: porcentaje

	2020			2019		
	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	16,1	20,5	10,7	16,3	21,3	10,7
Empleador	5,5	7,4	3,3	5,0	6,5	3,3
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	10,3	13,1	6,9	11,0	14,7	6,9
Miembro de una cooperativa	0,1	0,1	0,0
Ayuda en la empresa o negocio familiar	0,3	0,0	0,5	0,3	0,1	0,5
Asalariados : Total	83,9	79,5	89,3	83,7	78,7	89,2
Asalariado sector público	16,6	11,8	22,4	14,9	10,4	20,0
Asalariado sector privado	67,3	67,6	66,9	68,7	68,3	69,3
Otra situación	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2020. INE

4.3.5 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 2020 la tasa media de paro en La Rioja se sitúa en 10,80 puntos, 0,84 más que en 2019 y 4,7 puntos por debajo de la media nacional que alcanza el 15,53%.

Por sexos, la tasa de paro femenina riojana se sitúa en el 12,6% frente a la masculina 9,3%.

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 2020 alcanza el 26,58%.

Por sexos, en este tramo de edad, es superior la tasa de paro femenina con un 27,12% frente a la masculina de un 26,17%.

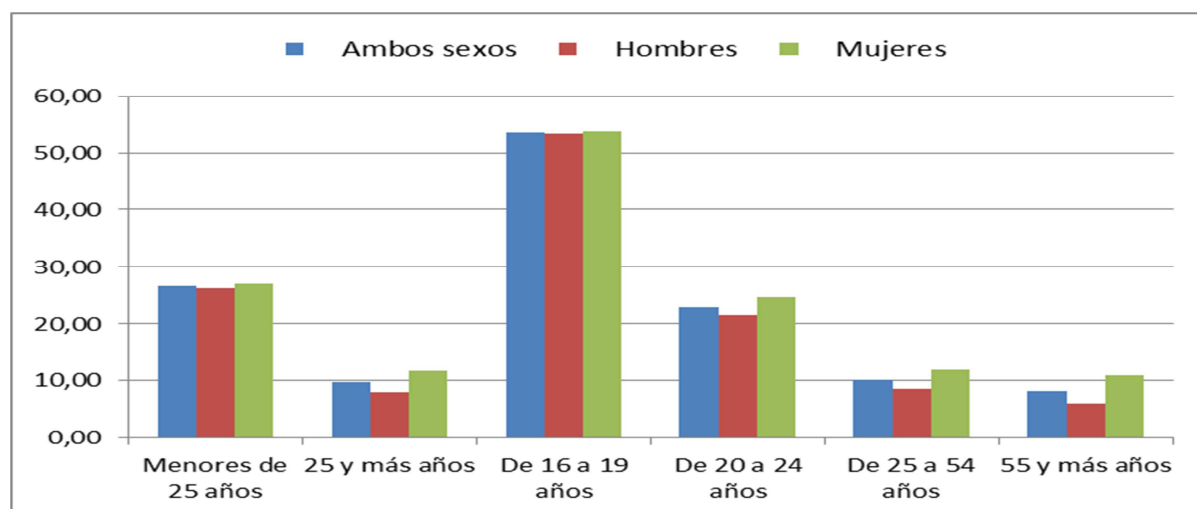
Según los datos del INE podemos decir que en este grupo de población, crece la tasa de paro cuanto más joven es el trabajador. Ya que la tasa media de paro de los jóvenes entre 16 y 19 años llega al 53,46% y los jóvenes entre 20 y 24 años tienen una tasa de paro de 22,90%.

Para el tramo de edad de mayores de 25 años, la tasa de paro se fija en un 9,77%, siendo en este caso la tasa de paro masculina un 8,06 % frente a un 11,70%.

Gráfico 4.3.5.1

Tasa de paro según edad y sexo en La Rioja. Media 2020

Unidad: porcentaje



Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2020 INE

4.3.6 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 2020, el 26,5% de las mujeres ocupadas trabajan a jornada parcial, frente al 5% de los hombres ocupados a jornada parcial.

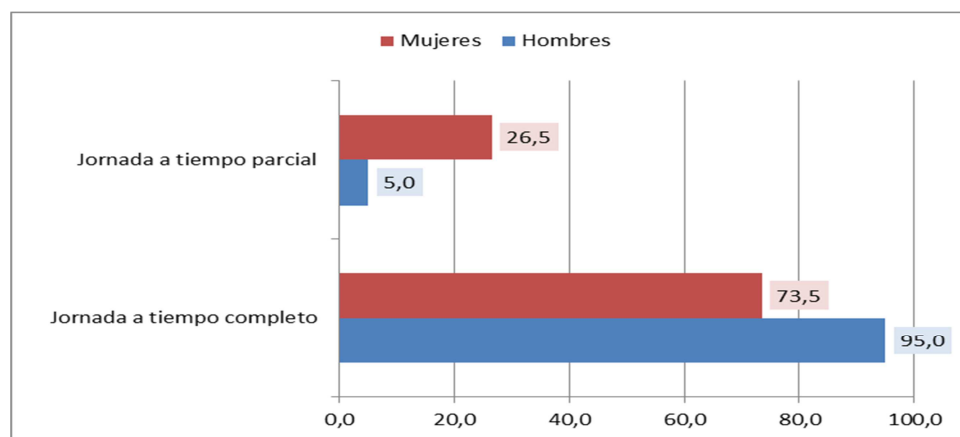
El porcentaje de trabajadores con jornada a tiempo parcial ha bajado en el último año en nuestra región 0,9 puntos pasando de un 15,7% en 2019 a un 14,8% en 2020.

Podemos concluir que actualmente la jornada a tiempo parcial está altamente feminizada.

Gráfico 4.3.6.1

Jornada laboral completa y parcial en La Rioja. Media 2020

Unidad: porcentaje según sexo



Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2020. 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 95% de los hombres trabajan en una jornada completa frente al 73,5% de las mujeres.

4.3.7 Empleo de las personas con discapacidad 2020.

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 2019 había 1.876.900 personas con discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que supuso el 6,2% de la población en edad laboral.

De esta cifra, 638.600 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 9.500 personas de edades comprendidas entre los 16 y 64 años, con discapacidad, de los cuales 3.000 personas eran activas.

Cuadro 4.3.7.1

Características de la población activa según discapacidad. Año 2018

Unidad: miles de personas y porcentaje

	Total		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	V.Absolutos	Porcentaje	V.Absolutos	Porcentaje	V.Absolutos	Porcentaje
TOTAL	22.803,5	100,0	22.164,9	100,0	638,6	100,0
SEXO						
Hombres	12.144,5	53,3	11.775,6	53,1	368,9	57,8
Mujeres	10.659,0	46,7	10.389,3	46,9	269,6	42,2
GRUPOS DE EDAD						
16-24	1.519,1	6,7	1.496,1	6,7	23,0	3,6
25-44	11.101,1	48,7	10.886,3	49,1	214,8	33,6
45-64	10.183,3	44,7	9.782,5	44,1	400,8	62,8
NIVEL DE ESTUDIOS						
Analfabetos	58,0	0,3	54,7	0,2	3,2	0,5
Primaria	1.353,4	5,9	1.248,8	5,8	68,6	10,7
Secundaria y programas formación e inserción laboral	11.984,0	52,6	11.577,0	52,2	407,0	63,7
Superiores	9.408,1	41,3	9.248,4	41,7	159,7	25,0

Fuente: Estadística de Empleo de las Personas con Discapacidad 2019

Lo más destacable del colectivo de personas con discapacidad es su baja participación en el mercado laboral. En 2019 su tasa de actividad fue del 34,0% (medio punto menos que en 2018), es decir, más de 43 puntos inferior a la de la población sin discapacidad.

La tasa de empleo fue del 25,9%, 41 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad. Dicha tasa aumentó 0.1 puntos respecto a 2018.

Por su parte, la tasa de paro superó en más de 10 puntos a la de las personas sin discapacidad (23,9% frente a 13,9%). Respecto al año 2018, la tasa de paro se redujo 1,3 puntos (1,2 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.

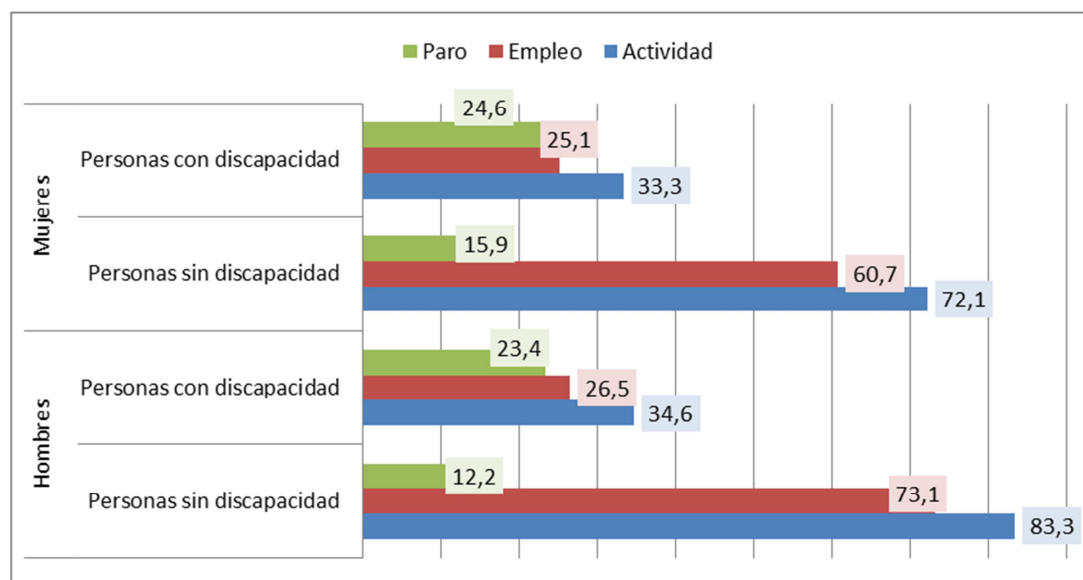
La tasa de empleo de los hombres con discapacidad superó en 1.4 puntos a la de las mujeres. Para el resto de la población de 16 a 64 años, la diferencia fue de 13,6 puntos.

Por su parte, la tasa de paro de los hombres con discapacidad fue inferior a la de las mujeres en 1,2 puntos. La diferencia para personas sin discapacidad es de 3,7 puntos.

Gráfico 4.3.7.2

Tasas de actividad, empleo y paro

Unidad: porcentaje según sexo



Fuente: Estadística de Empleo de las Personas con Discapacidad 2019.

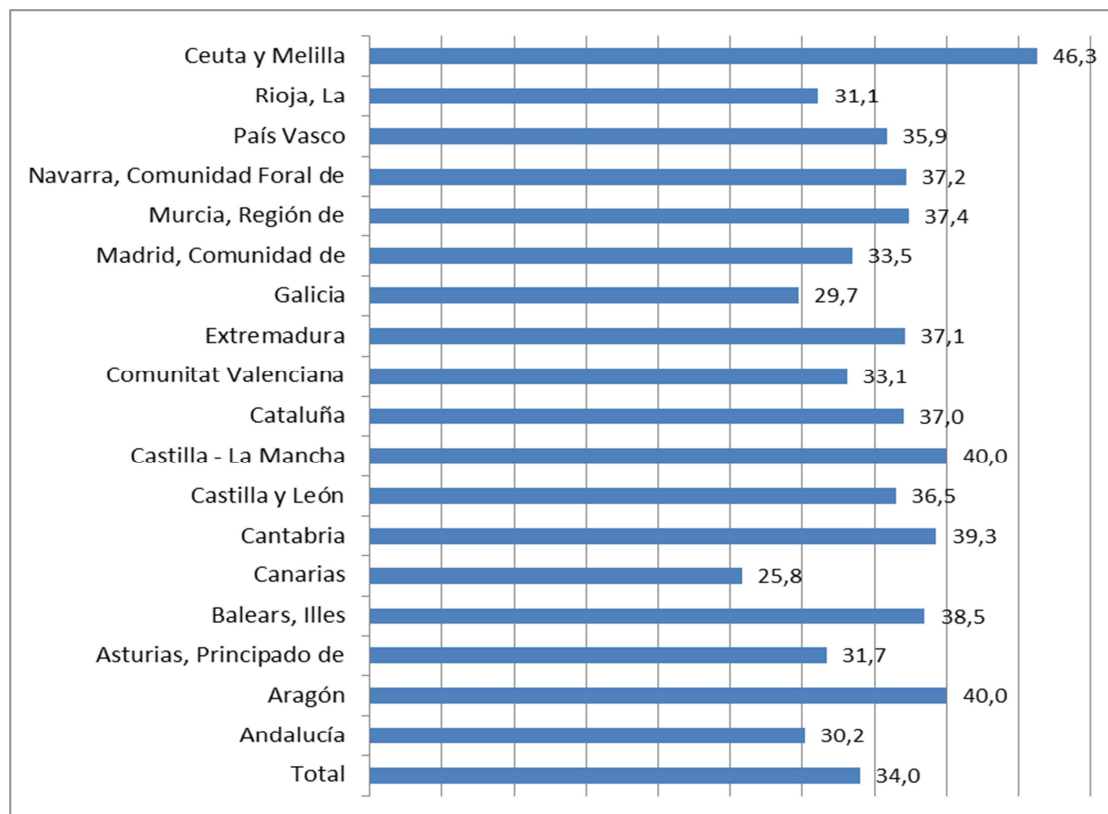
Las mayores tasas de actividad dentro del colectivo de personas con discapacidad en el año 2019 se dieron en Castilla La mancha (40,0%), Aragón (40,0%) y en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla (46,3%).

Por su parte, las menores tasa de actividad se registraron en Canarias (25,8%), Galicia (29,7%) y Andalucía (30,2%).

Gráfico 4.3.7.3

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.

4.3.8 Afiliación a la Seguridad Social.

El Instituto nacional de La Seguridad Social (INSS) registró, en La Rioja, de media en febrero de 2021 un total de 127.403 personas afiliadas, lo que supone un descenso en 814 personas respecto al mismo periodo en 2019. A nivel nacional, el número de afiliaciones suman 18.850.112 personas, 38.360 personas menos que en el mismo mes en 2019.

Por sexo, se registraron en La Rioja 67.330 afiliaciones de hombres (52,8%) y 60.073 afiliaciones de mujer (47,2%). En España, las afiliaciones fueron 10.068.514 hombres (53,4) y 6.781.581 mujeres (46,6%). Según estos datos, existen similitudes según sexo, en las afiliaciones en La Rioja y en todo el territorio nacional.

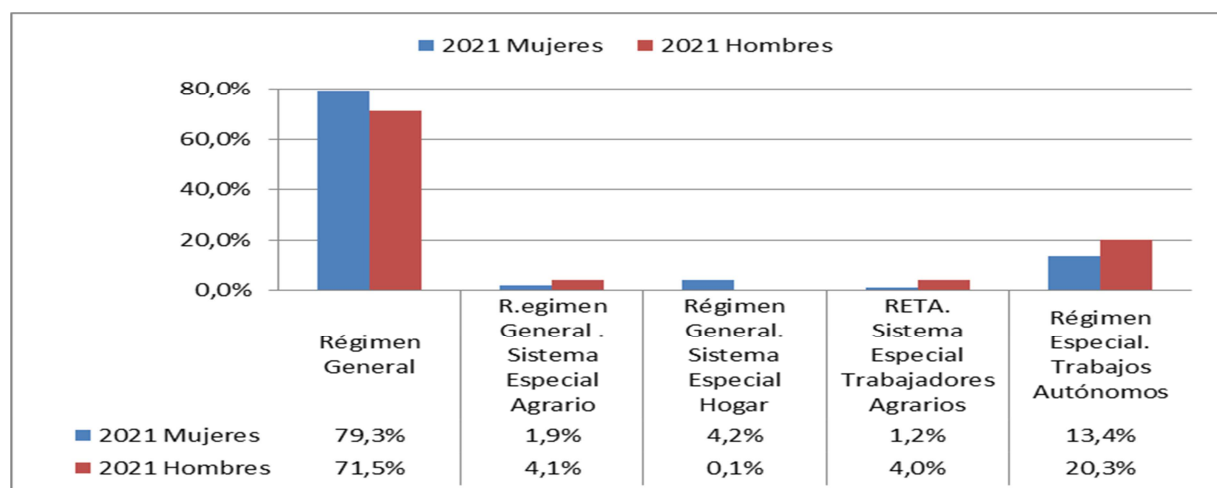
Por **régimenes de afiliación a la Seguridad Social**, se observa una representación de sexos similar en el Régimen General (sin incluir las afiliaciones procedentes de los regímenes especiales agrario y hogar) en La Rioja, de las cuales 48.112 (50,2%) son hombres y 47.659 (49,8%) son mujeres. No ocurre lo mismo en el Sistema Especial Agrario con 2.741 (71,1%) hombres y 1.117 (28,9%) son mujeres; y en el Sistema Especial Hogar, con 2.513 (97,1%) de mujeres y 74 hombres (2,9%).

En cuanto al Régimen de Autónomos en La Rioja hay un total de 21.753 afiliados de media en febrero 2021, de los cuales 13.694 (63,0%) son hombres y 8.058 (27,0%) son mujeres.

Cuadro 4.3.8.1

Afiliación media a la Seguridad Social según sexo y régimen. Media febrero 2021

Unidad: porcentaje sobre total mujeres y hombres



Fuente: Instituto de Estadística de La Rioja.

Según el gráfico, casi 8 de cada 10 mujeres riojanas están afiliadas al Régimen General.

Cabe destacar la escasa presencia femenina en el Régimen Especial Agrario. Y por el contrario, su alta presencia en el Régimen Especial Hogar.

En cuanto al Régimen de Autónomos, la presencia femenina sigue siendo escasa, solo 13 de cada 100 autónomos en La Rioja son mujeres.

4.3.9 Salario

La información expuesta en este apartado procede de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

Se trata de la estadística Mercado de trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias para el ejercicio 2019.

Tiene como objetivo hacer una investigación de carácter censal basada en las declaraciones anuales del Modelo 190, con la que se pretende ofrecer los datos disponibles en las Fuentes Tributarias para el estudio de los asalariados, los desempleados y los pensionistas a través de tablas estadísticas en las que tanto los perceptores como las percepciones satisfechas se clasifican según diversos criterios: geográficos, de actividad y dimensión empresarial, sexo y edad del perceptor, etc...

Salario medio anual

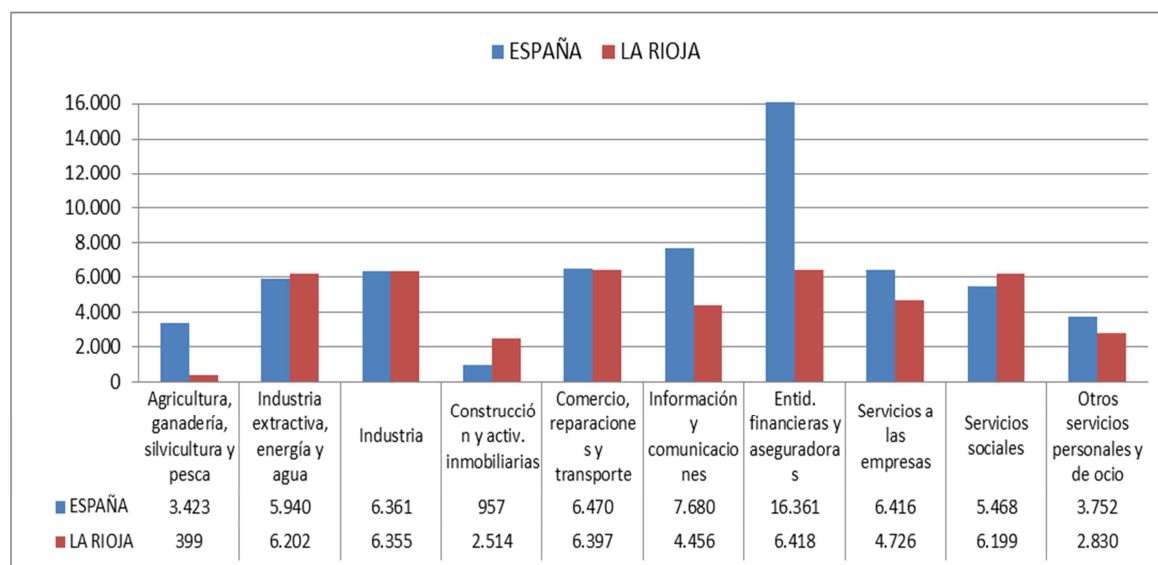
Un rasgo característico de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres es la diferencia de salarios.

En 2019, al igual que en años anteriores, en todas las ramas de actividad el salario medio anual de los hombres es superior al de las mujeres, tanto a nivel de España como en La Rioja. Con carácter general, la diferencia retributiva en La Rioja se cifra en 4.610 euros frente a los 4.948 euros de diferencia que se da a nivel nacional. Lo que sitúa a La Rioja en un 6,8% por debajo de la diferencia nacional.

Gráfico 4.3.9.1

Diferencias retributivas sobre el Salario Medio Anual entre hombres y mujeres en Andalucía y España.

Unidad: porcentaje según sexo



Fuente: Datos tomados de la AEAT. Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias.

El dato de España corresponde al territorio de Régimen Fiscal Común, es decir, todas las CCAA excepto Navarra y País Vasco.

Las entidades financieras y aseguradoras presentan el mayor diferencial, con 16.361 euros en España y 6.418 en La Rioja. Por el contrario, la menor diferencia se da a nivel nacional en la Construcción y Actividades Inmobiliarias, y en La Rioja a la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.

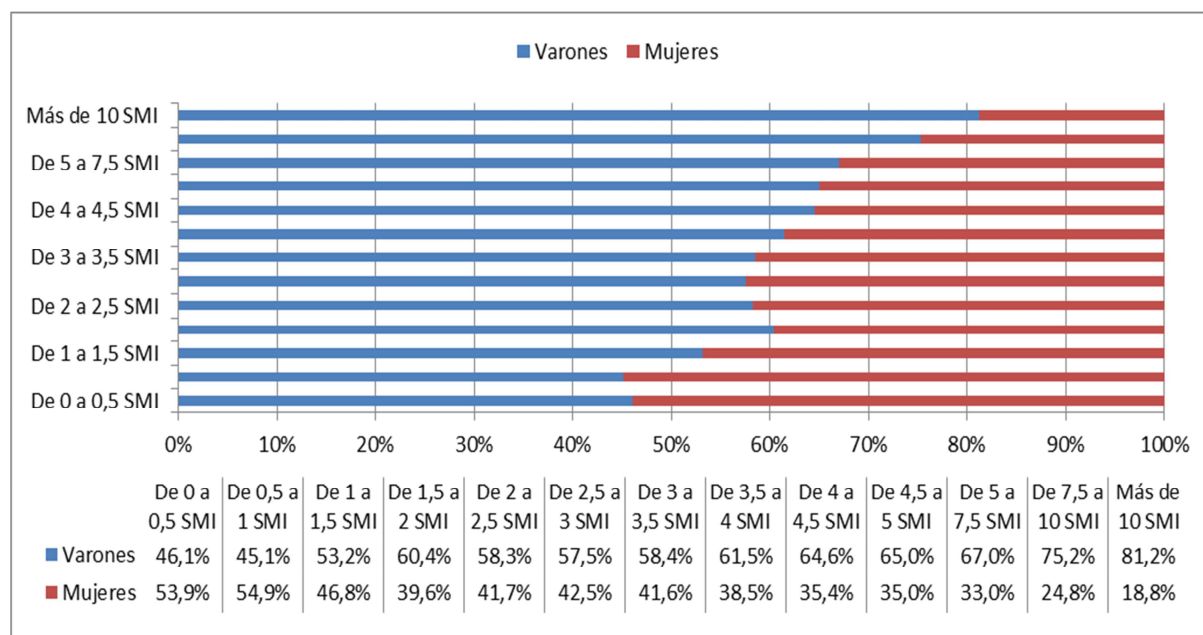
La brecha salarial también queda ilustrada en la presencia de hombres y mujeres en cada **tramo de salario**, en términos de múltiplos del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). En la información proporcionada por la Agencia Tributaria, se hace patente como aumenta la diferencia entre hombres y mujeres a medida de que los salarios van siendo más altos.

Existe una situación de equilibrio de ambos sexos en los dos tramos de salario más pequeños, pero a partir de estos tramos la presencia de mujeres empieza a disminuir de forma más acusada.

Gráfico 4.3.9.1

Representación de ambos sexos en cada tramo de salario.

Unidad: porcentaje según sexo



Fuente: Datos tomados de la AEAT. Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias.

4.4. Conciliación

4.4.1 Conciliación entre la vida laboral y familiar.

Cuidado de hijos y relación con la actividad.

Los datos en materia de conciliación recogidos en este apartado del informe son tomados del Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar. Año 2018 de la Encuesta de Población Activa llevado a cabo por el Instituto Nacional de Estadística.

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 utilizó. 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 trabajos 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.

4.5. 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

El gasto en I+D interna ascendió a 15.572 millones de euros en 2019, lo que supuso un aumento del 4,2% respecto al año anterior, un 1,25% del PIB.

Las comunidades autónomas con las mayores tasas de crecimiento de gasto de I+D interna en 2019 fueron Castilla- La Mancha (15,5%), Extremadura (14,2%) y Comunidad Valenciana (7,6%).

Por el contrario, La Rioja (-2.5) fue la única comunidad donde descendió

Cuadro 4.5.1.1

Gastos internos totales en I+D y personal total en I+D en EJC. Año 2019

Unidad: Miles de euros y demás especificadas en las variables

	Gastos en I+D			Personal en EJC		
	Gasto en I+D interna (miles de euros)	Gasto en I+D interna (%)	Variación gastos 2019/18	Total personal	Mujeres	Variación 2019/18
Total	15.572.052,0	100,0	4,2%	231.413,3	94.002,5	2,5%
Andalucía	1.538.408,0	9,9	4,0%	24.870,1	10.302,6	0,6%
Aragón	358.602,0	2,3	5,6%	6.268,5	2.425,6	2,4%
Asturias, Principado de	195.601,0	1,3	3,8%	3.712,9	1.434,8	11,5%
Baleares, Illes	134.242,0	0,9	4,4%	2.793,4	1.214,9	4,0%
Canarias	219.872,0	1,4	2,3%	3.572,0	1.416,0	-0,9%
Cantabria	119.008,0	0,8	1,0%	1.878,4	788,8	1,7%
Castilla y León	800.924,0	5,1	5,0%	10.598,7	4.514,0	6,2%
Castilla - La Mancha	253.003,0	1,6	15,5%	3.369,1	1.293,4	6,4%
Cataluña	3.596.646,0	23,1	2,4%	52.137,3	21.229,6	0,6%
Comunitat Valenciana	1.264.029,0	8,1	7,6%	20.672,5	8.431,3	7,1%
Extremadura	139.320,0	0,9	14,2%	2.571,4	1.018,1	17,3%
Galicia	627.329,0	4,0	6,2%	11.085,2	4.567,0	4,3%
Madrid, Comunidad de	4.100.551,0	26,3	4,5%	55.545,2	23.088,5	2,4%
Murcia, Región de	323.429,0	2,1	6,7%	6.319,7	2.499,6	2,8%
Navarra, Comunidad Foral de	355.779,0	2,3	3,3%	4.981,6	2.017,4	0,8%
País Vasco	1.474.109,0	9,5	1,6%	19.675,3	7.167,4	0,5%
Rioja, La	67.745,0	0,4	-2,5%	1.260,7	544,9	-1,9%

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

Respecto al personal empleado en I+D, las comunidades con mayores incrementos fueron Extremadura (17,7%) y Asturias (11,5%). Y los únicos descensos se dieron en La Rioja (-1,9%) y Baleares (-0,9%).

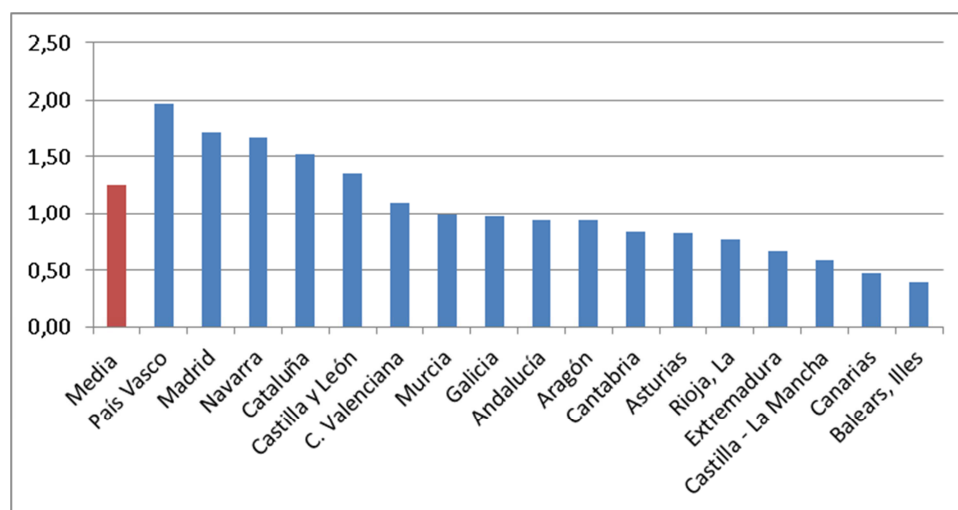
En cuanto al porcentaje de gasto en actividades de I+D sobre el PIB fueron País Vasco (1,97%), Madrid (1,71%) y Comunidad Foral de Navarra (1,67%). Por lo contrario, las que registraron los

menores porcentajes fueron Islas Baleares (0,40%), Canarias (0,47%) y Castilla- La Mancha (0,59%).

Gráfico 4.5.1.2

Gasto en I+D interna sobre el PIBpm por Comunidades Autónomas. Año 2019

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 2,5% en 2019 y alcanzó los 67,75 millones, el 0,77% del PIB

Respecto al personal Un total de 231.413 personas en equivalencia a jornada completa se dedicaron a actividades de I+D en 2019 en España, lo que representó un aumento del 4,2% respecto al año anterior.

El colectivo de investigadores alcanzó la cifra de 143.974 personas en equivalencia a jornada completa, lo que supuso un aumento del 2,5% respecto a 2018.

El 40,6% 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 (53,3% del empleo total) y en las IPSLF (53,3%). En la Enseñanza Superior este porcentaje se situó en el 45,5%, mientras que en el sector Empresas fue del 31,9%.

Asimismo, en la categoría de personal investigador, el 39,9% del personal investigador es femenino. Por sectores, de mayor a menor participación, IFSL(51,1%), A. Pública (49,9%), Enseñanza Superior (42,2%) y Empresas (32,2%).

Cuadro 4.5.1.3

Personal total e investigadores en I+D en EJC. Año 2019

Unidad: En equivalencia a jornada completa

	Personal en EJC			Investigadores		
	Total personal	Mujeres	Variación	Total personal	Mujeres	Variación
Total	231.413,3	94.002,5	2,5%	143.973,9	57.380,3	5,6%
Andalucía	24.870,1	10.302,6	0,6%	14.522,6	5.767,7	2,4%
Aragón	6.268,5	2.425,6	2,4%	4.165,3	1.687,2	2,2%
Asturias, Principado de	3.712,9	1.434,8	11,5%	2.632,9	1.019,1	-1,2%
Baleares, Illes	2.793,4	1.214,9	4,0%	1.965,7	914,3	7,7%
Canarias	3.572,0	1.416,0	-0,9%	2.573,5	1.008,6	-0,5%
Cantabria	1.878,4	788,8	1,7%	1.239,0	518,1	4,9%
Castilla y León	10.598,7	4.514,0	6,2%	6.646,5	2.892,9	7,3%
Castilla - La Mancha	3.369,1	1.293,4	6,4%	1.746,4	682,0	5,8%
Cataluña	52.137,3	21.229,6	0,6%	30.331,2	11.857,5	2,1%
Comunitat Valenciana	20.672,5	8.431,3	7,1%	13.047,7	5.155,2	8,1%
Extremadura	2.571,4	1.018,1	17,3%	1.878,1	728,3	25,6%
Galicia	11.085,2	4.567,0	4,3%	6.724,0	2.739,7	3,8%
Madrid, Comunidad de	55.545,2	23.088,5	2,4%	35.049,9	14.267,1	11,6%
Murcia, Región de	6.319,7	2.499,6	2,8%	4.217,5	1.647,7	5,2%
Navarra, Comunidad Foral de	4.981,6	2.017,4	0,8%	3.024,3	1.250,9	3,3%
País Vasco	19.675,3	7.167,4	0,5%	13.309,6	4.818,1	2,0%
Rioja, La	1.260,7	544,9	-1,9%	798,2	377,3	-4,6%

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 Extremadura (17,3%) y Asturias (11,5%). En el lado opuesto, el único descenso en la plantilla de personal femenino en I+D se registra en La Rioja (-1,9%).

En cuanto a las investigadoras, ha crecido este colectivo un 5,6% respecto a 2018. Destaca el crecimiento de investigadoras en Extremadura (25,6%) y Madrid (11,6%). Por el contrario, se reducen en La Rioja (-4,6%), Asturias (-1,2%) y Canarias (-0,5%).

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

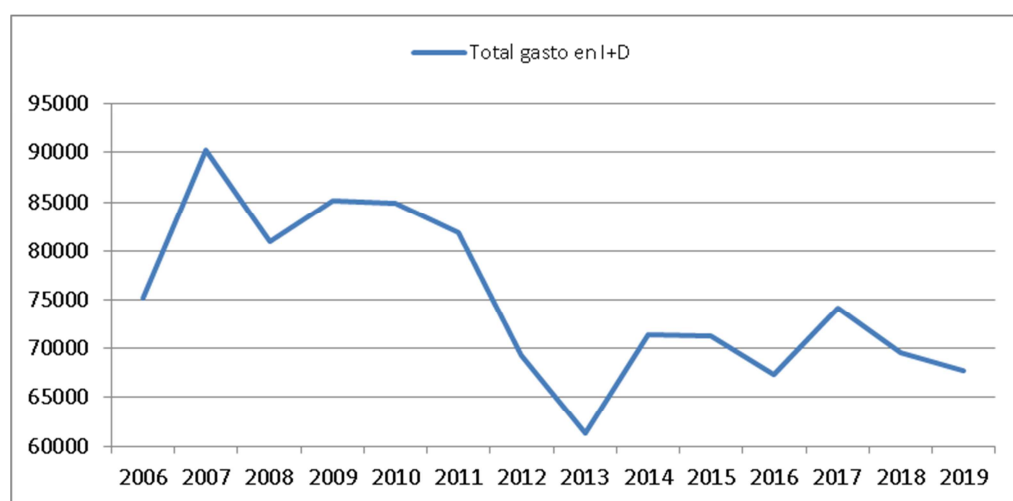
El gasto interno en I+D en La Rioja en 2019 ascendió a 67,75 millones de euros, un 2,5% menos que en 2018. Sin embargo, a nivel nacional este gasto se incrementó en un 4,2%. Esta cifra de gasto interno representa para La Rioja un 0,77% del Producto Interior Bruto (PIB).

Por sectores de ejecución, el sector Empresas y IPSFL representó el mayor porcentaje sobre el gasto total un 47,7% en I+D, con un 59,9%. Le siguen el sector Enseñanza Superior, con un 28,2% y el sector Administración Pública con el 24,1%.

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 y Administración Pública con un peso del 53,3% en ambos sectores. En la Enseñanza Superior este porcentaje se situó en el 45,5%, mientras que en el sector empresa fue del 31,9%.

En el caso de La Rioja, la mayor participación femenina se da en el sector Administración Pública (56,6%) frente al de Empresas (30,5%).

Respecto al año anterior, ha vuelto a caer un 1,4% el personal total en EJC en La Rioja. Por su parte, el sector el personal investigador cae significativamente un 4,6%.

El sector Empresas acumula en La Rioja el 41,3% del personal total EJC en I+D, mientras que el sector Administración pública un 22,3%. El sector E. Pública y IPSL, entre los dos, un 37,6%.

En cuanto al personal investigador, la mayor parte se concentra en el sector Enseñanza E IPSL con un 52,8%, mientras que el sector Empresas un 26,4% y Administración Pública un 20,8%.

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 2020, el 77,7% de las viviendas riojanas tiene algún tipo de ordenador, frente al 81,4% registrado a nivel nacional.

Asimismo, el número de hogares con acceso a Internet en 2020 ha vuelto a crecer hasta alcanzar el 93,6% de los hogares riojanos. En cuanto al tipo de conexión, el 93,6% de los hogares utiliza banda ancha (ADSL, red de cable,...), porcentaje que crece 3,6 puntos porcentual en relación al año anterior.

El 99,4% de los hogares en La Rioja dispone de teléfono móvil. La media nacional de viviendas que lo poseen es del 99,5%.

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		
	2020	2019	Variación	2020	2019	Variación
Viviendas (con al menos un miembro de 16 a 74 años)						
Viviendas con algún tipo de ordenador	77,7	78,9	-1,5%	81,4	80,9	0,6%
Viviendas que disponen de acceso a Internet	93,6	90,6	3,3%	95,4	91,4	4,4%
Viviendas con conexión de Banda Ancha (ADSL, Red de cable, etc.)	93,6	90,0	4,0%	95,3	91,2	4,5%
Viviendas con teléfono fijo	70,8	75,1	-5,7%	71,1	74,9	-5,1%
Viviendas con teléfono móvil	99,4	97,5	1,9%	99,5	98,5	1,0%
Personas (de 16 a 74 años)						
Personas que han utilizado Internet en los últimos 3 meses	80,9	89,6	-9,7%	83,1	90,7	-8,4%
Personas que son usuarios frecuentes de internet	50,0	75,0	-33,3%	53,8	77,6	-30,7%
Personas que han comprado a través de Internet en los últimos 3 meses	98,6	42,2	133,6%	98,9	46,9	110,9%
Niños (de 10 a 15 años)						
Niños usuarios de ordenador en los últimos 3 meses	93,4	93,2	0,2%	91,5	93,2	-1,8%
Niños usuarios de Internet en los últimos 3 meses	97,6	92,7	5,3%	94,5	92,7	1,9%
Niños que disponen de teléfono móvil	76,1	70,9	7,3%	69,5	70,9	-2,0%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre equipamiento y uso de las tecnologías de la información y comunicación en los hogares 2020.

En cuanto al uso de internet en menores, este ha crecido en el último año 4,9 puntos porcentuales en La Rioja, llegando al 97,6%. A nivel nacional, este porcentaje ha aumentado un 1,8 puntos hasta el 94,5%, de forma que la Rioja se sitúa por encima de la media nacional en esta variable.

Por último, el 71,6 % de los encuestados riojanos entre 10 y 15 años dicen tener teléfono móvil, ligeramente por encima del dato a nivel nacional, situado en el 69,5%.

Equipamiento de los hogares en productos tecnológicos y acceso a internet

El 77,7% de los hogares riojanos con al menos un miembro de 16 a 74 años dispone de algún ordenador (de sobremesa, portátil, tablet...) en 2020. Este porcentaje es 0,7 puntos inferior al de 2019.

Gráfico 4.6.1.2

Equipamiento de productos TIC en las viviendas riojanas

Unidad: Viviendas porcentajes horizontales

	Rioja, La
Total Viviendas	112.117
Ordenadores de cualquier tipo: incluidos netbooks, tablets, de mano, etc.	77,7
Ordenadores de sobremesa o portátil (no incluye tablet)	72,7
Ordenadores tipo Tablet	53,4
Viviendas que disponen de acceso a Internet	93,6
Viviendas con conexión de Banda Ancha	93,6
Viviendas con conexión de banda ancha fija	78,0
Viviendas con conexión solo a través de banda ancha móvil	15,7
Viviendas con teléfono fijo	70,8
Viviendas con teléfono móvil	99,4

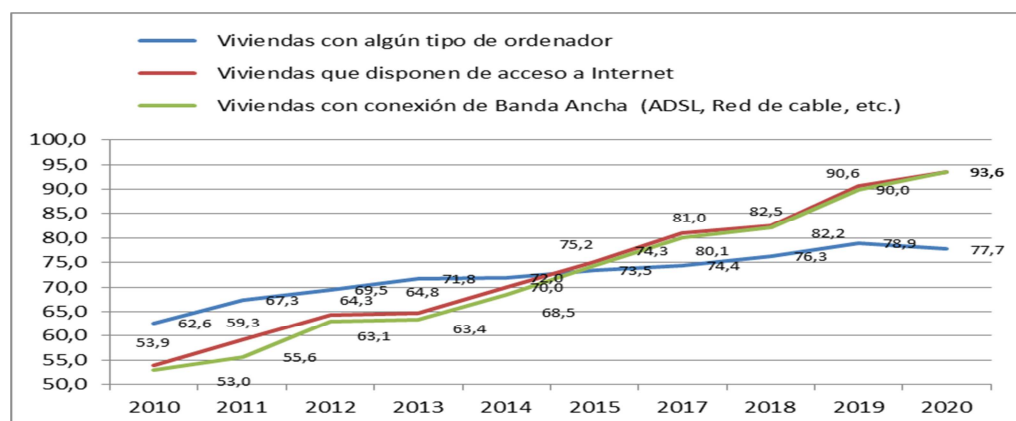
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre equipamiento y uso de las tecnologías de la información y comunicación en los hogares 2020.

Prácticamente la totalidad de los hogares riojanos dispone de teléfono móvil (99,5%), acceso a internet y conexión a banda ancha (93,6%)

Gráfico 4.6.1.3

Equipamiento TIC en los hogares riojanos. Serie 2010-2020

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 2020.

4.6.2 El uso de productos TIC

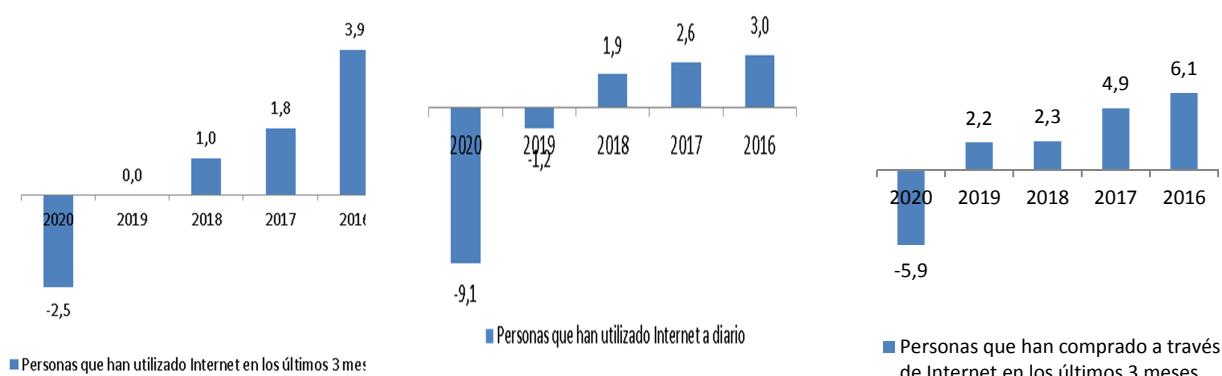
El uso de productos TIC por personas de 16 a 74 años según sexo

La brecha de género empieza a ser negativa. En el uso de internet entre hombres y mujeres, las mujeres superan a los hombres, un 2,5 puntos en los últimos tres meses y 9,1 puntos en el uso diario de internet. Igualmente, en las compras por internet en los tres últimos meses que se sitúa en 5,9 puntos a favor de las mujeres.

Gráfico 4.6.2.1

Diferencia de género en los indicadores de uso de TIC. Serie 2016-2020

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 2020.

El 85,5% de las mujeres y el 76,4% de los hombres utilizan internet a diario en 2020

En relación con el uso de los servicios de internet en los últimos tres meses de la población riojana, se puede decir:

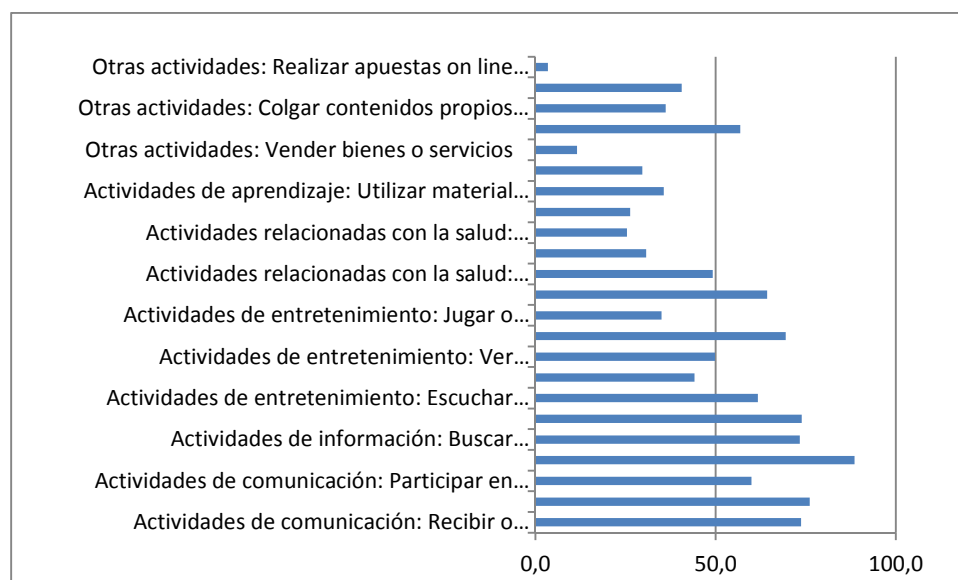
Los más utilizados: uso de servicios de mensajería instantánea (88,5% usuarios); telefonar y hacer video llamadas (76,7) y recibir y enviar correo electrónico (73,7%).

Los menos utilizados: Apuestas on line (3,4%); servicios de salud on line (25,4%); o cursos on line (26,3%).

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 2020.

El uso de productos TIC en el resto de población

Por último, analizaremos el uso de Tic por las personas **mayores de 75 y más años** en La Rioja que suman 32.197 personas en 2020.

Un 25,9% de las personas mayores de 74 años ha utilizado internet en los últimos tres meses, lo que supone más de 7.500 personas en nuestra región. Un 14,6% hace un uso diario de internet, mientras que un 10,7% lo hace varias veces al día.

En cuanto a los **niños riojanos de 10 a 15 años**, ascienden a 19.814 personas y el uso de las TIC es muy elevado en este grupo.

El 93,4% de los menores son usuarios del ordenador y el 96,7% de los menores ha accedido a internet alguna vez en los últimos tres meses.

El 76,1% de los niños disponen de teléfono móvil.

4.6.3 Formas de interacción con las administraciones públicas por Internet. Periodo 2020

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.

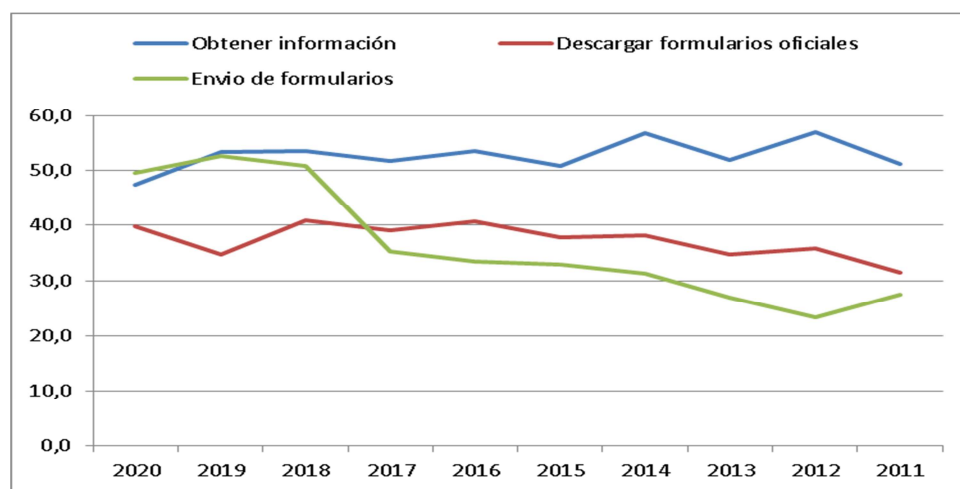
En La Rioja, el porcentaje de internautas ha crecido respecto a 2018, pasando del 66.1% en 2018 al 67,7% en 2019, situándose por encima de la media nacional.

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 2011-2020



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre equipamiento y uso de las tecnologías de la información y comunicación en los hogares 2020.

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%.

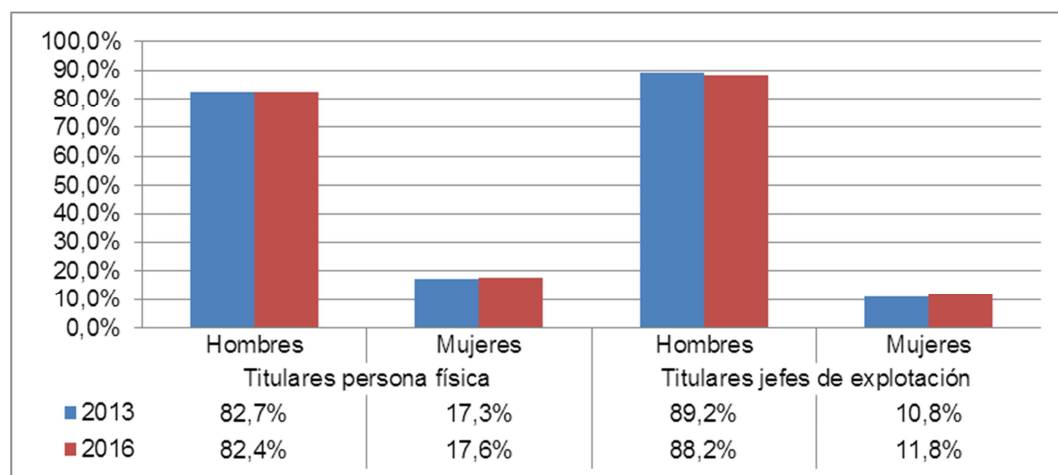
Del total de explotaciones, unas 8.712 tienen como titular a una persona física, 7.181 varones frente a 1.531 mujeres. En puntos porcentuales, el 82,4% de las explotaciones tienen un titular masculino y el 17,6% tienen un titular femenino.

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, entre ellas, la Encuesta Europea de Salud en España 2020.

4.8.1 Esperanza de vida

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.

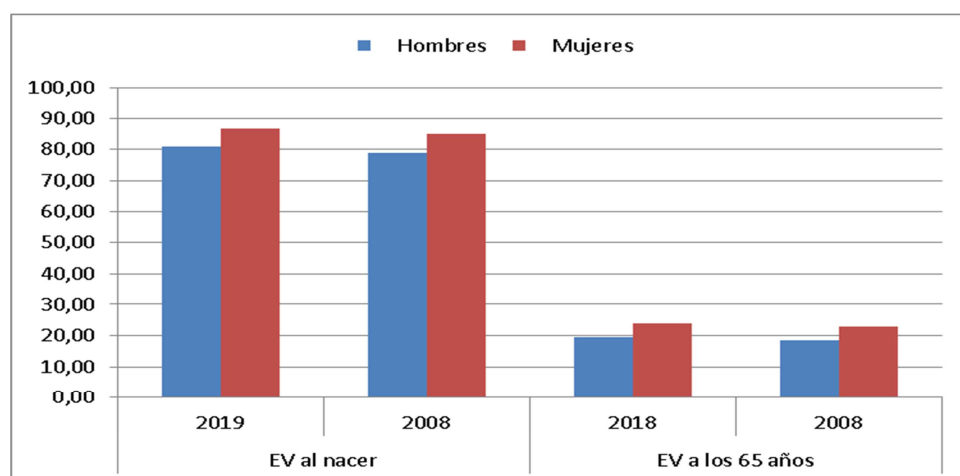
Según los últimos datos oficiales disponibles son de 2019, en La Rioja la EV al nacer fue de 81.06 años para los hombres y 86,6 para las mujeres, con una diferencia de 5,5 años entre ambos sexos. En cuanto a la EV a los 65 años, fue de 19,6 años para los hombres y 23,8 para las mujeres (diferencia de 4,2 años).

En La Rioja entre 2008 y 2019, la EV al nacer ha crecido 2 años en los hombres y 1,7 años en las mujeres.

Gráfico 4.8.1.1

Evolución de la esperanza de vida en La Rioja. Años 2008 y 2019

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 86,2 años en las mujeres y 80,8 en los hombres. Comparando estos datos con los de La Rioja se observa una clara ventaja de la EV en nuestra región, de 0,4 años en las mujeres y 0.3 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 y ligeramente superior en las mujeres riojanas (23,8 años) frente a la media nacional (23,4).

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.

Atendiendo a la causa de muerte por grupos de enfermedades⁸, en La Rioja se han producido entre enero y mayo de 2020 un total de 1.722 defunciones.

Con carácter general, las enfermedades infecciosas, es decir por sospecha y confirmación de Covid-19 ha sido la primera causa de muerte, Un total de 774 riojanos ha muerto por esta causa, de los cuales son 391 hombres y 386 mujeres. Le siguen los tumores y las enfermedades del sistema circulatorio.

Cuadro 4.8.2.1

Defunciones según clasificación internacional de enfermedades en La Rioja. Enero-mayo 2020

Unidad: Número de defunciones y porcentajes verticales

	Defunciones	%
Total defunciones	1.722	
Enfermedades del sistema circulatorio	367	21,3%
Enfermedades infecciosas y parasitarias	429	24,9%
Tumores	381	22,1%
Enfermedades del sistema respiratorio	125	7,3%
Enfermedades del sistema nervioso y de los órganos de los sentidos	89	5,2%
Trastornos mentales y del comportamiento	89	5,2%
Enfermedades del sistema digestivo	58	3,4%
Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas	47	2,7%
Enfermedades del sistema genitourinario	51	3,0%
Causas externas de mortalidad	47	2,7%
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo	19	1,1%
Síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorio, no clasifi	7	0,4%
Enfermedades de la sangre y de los órganos hematopoyéticos, y ciertos tra	8	0,5%
Enfermedades de la piel y del tejido subcutáneo	2	0,1%
Malformaciones congénitas, deformidades y anomalías cromosómicas	1	0,1%
Afecciones originadas en el periodo perinatal	2	0,1%
Embarazo, parto y puerperio	..	

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

⁸ Capítulos de la Clasificación Internacional de Enfermedades 10ª revisión (CIE-10) de la OMS

Atendiendo el sexo, las causas de fallecimiento principales varían. En el caso de los hombres, la principal causa de fallecimiento han sido los tumores, le siguen el Covid-19 y enfermedades del sistema circulatorio.

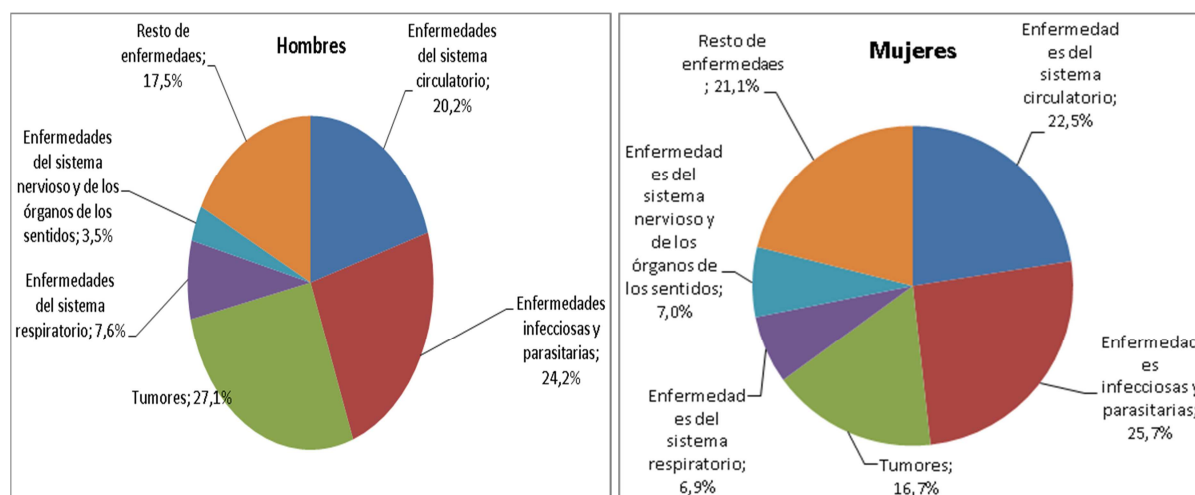
En cuanto a las mujeres, su principal causa de fallecimiento han sido el Covid-19, seguido de enfermedades del sistema circulatorio y los tumores.

A partir de aquí, las tasas presentan diferentes órdenes en los hombres y las mujeres. Mientras que la cuarta causa de muerte en las mujeres son las enfermedades del sistema nervioso, en los hombres son las enfermedades del sistema respiratorio.

Gráfico 4.8.2.2

Defunciones de hombres y mujeres registradas en La Rioja (CIE-10). Enero-mayo 2020

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 2019. Durante este año hubo 3.671 defunciones por suicidio, de las cuales 29 se llevaron a cabo en La Rioja (un 0.8% sobre el total de España).

De las 21 defunciones por suicidio en La Rioja, 20 fueron hombres y 9 mujeres.

Por edad, 7 de las 29 muertes (24,0% del total) se dan en edades menores de 44 años, de ellos 5 varones y 2 mujeres.

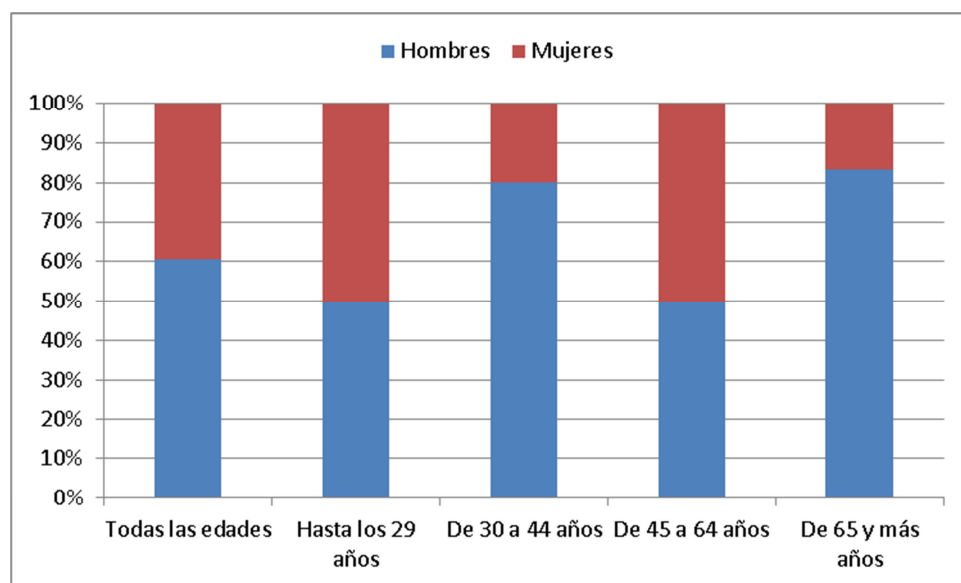
En los tramos de edad de 45 a 64 años y 65 y más años, se dan 22 muertes respectivamente. De este total de 22 muertes, 15 son de hombres y 7 de mujeres.

Del total de suicidios de mujeres, que son un total de 9, de las cuales 5 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 2019

Unidad: porcentajes



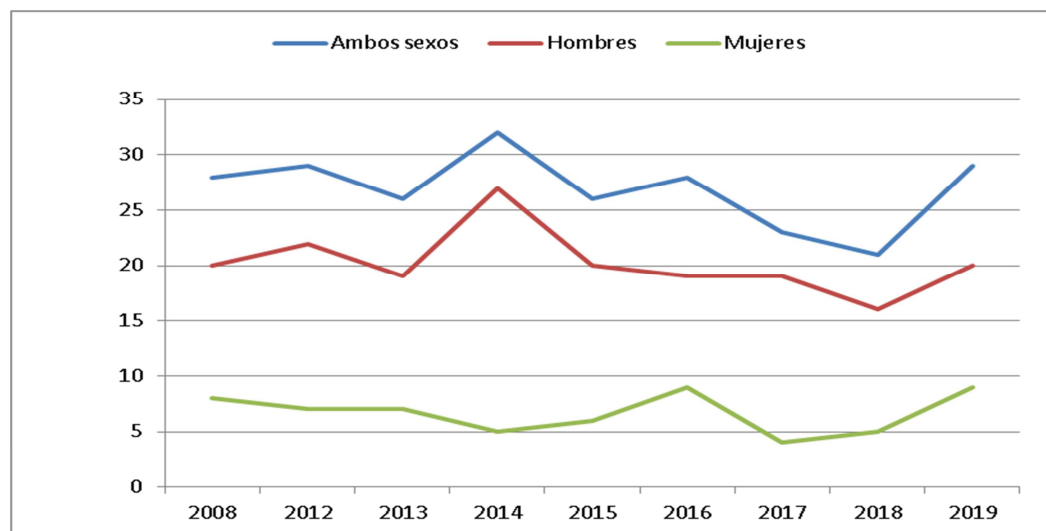
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Estadística Defunciones según causa de la muerte.

Los últimos datos disponibles son significativos, en cuanto que representan un ascenso rompiendo la tendencia de descenso de los últimos años, volviendo al nivel de suicidios de 2012, incluso los supera, que contaba con 28 suicidios.

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 Europea de Salud en España 2020, un 73,4% de los riojanos percibe su salud como muy bueno o bueno.

Respecto a encuestas anteriores, este dato vuelve a disminuir, si lo comparamos con datos de 2017, este porcentaje ha pasado de un 73,7% a un 73,4% de la población riojana de 15 y más años valoraba su estado de salud como bueno o muy bueno.

Respecto al porcentaje de población con una percepción mala o muy mala del estado de salud se mantiene en el 6,4% de 2017. Sin embargo, ha crecido la percepción regular del estado de salud hasta el 20,19%, un punto porcentual más que en 2017.

Sin embargo, a nivel nacional, el porcentaje de población con una percepción buena y muy buena del estado de salud se sitúa en 75,5%, 1,5 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 2020 en un 7,0% y por otro, el porcentaje de aquellos que tienen una percepción regular del estado de salud, bajando al 17,5%.

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	25,75	49,76	17,45	5,53	1,51
Hombres	28,17	51,10	15,23	4,37	1,13
Mujeres	23,45	48,49	19,56	6,62	1,87
Rioja, La					
Ambos sexos	25,57	47,78	20,19	4,30	2,16
Hombres	29,21	48,72	16,34	3,91	1,82
Mujeres	22,07	46,87	23,90	4,67	2,49

Fuente: Encuesta Europea de Salud en España 2020

El 78,0% de los riojanos declara tener un estado de salud bueno o muy bueno, frente al 68,9% de las riojanas

Esta diferencia es menor a nivel nacional (79,3% para los hombres y 71,2% para las mujeres).

4.8.5 Enfermedades crónicas

En La Rioja, la enfermedad crónica más frecuente es la tensión alta. Le siguen el colesterol alto, la artrosis y el dolor de espalda.

Atendiendo al sexo, podemos destacar diferencias significativas en determinadas dolencias.

En el caso de los varones riojanos, las enfermedades más frecuente son: tensión alta, colesterol alto y artrosis; y en el caso de las mujeres: Tensión alta, colesterol alto y dolor de espalda.

Cuadro 4.8.5.1

Principales 10 enfermedades crónicas diagnosticadas en los últimos 12 meses. La Rioja

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

	Sí			
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha M-H
Tensión alta	19,98	17,89	21,95	4,06
Colesterol alto	17,62	15,60	19,59	3,99
Artrosis (excluyendo artritis)	15,35	12,58	18,05	5,47
Dolor de espalda crónico (lumbar)	14,41	9,16	19,47	10,31
Dolor de espalda crónico (cervical)	12,50	7,64	17,17	9,53
Varices en las piernas	12,49	5,61	19,11	13,50
Alergia crónica, como rinitis, conjuntivitis o dermatitis alérgica, alergia alimentaria o de otro tipo (asma alérgica excluida)	10,48	9,45	11,48	2,03
Migraña o dolor de cabeza frecuente	8,13	2,44	13,62	11,18
Depresión	6,95	3,10	10,68	7,58
Problemas crónicos de piel	6,73	4,68	8,70	4,02

Fuente: Encuesta Europea de Salud en España 2020

4.8.6 Uso de los servicios sanitarios

El 21,0% de la población de 15 y más años acudió al médico de familia en las cuatro últimas semanas anteriores a la entrevista (29,0% en 2014). Las mujeres, con mayor frecuencia que los hombres (24,2% frente a 17,6%).

Las visitas al médico especialista también disminuyeron respecto a 2014. Un 9,5% de la población de 15 y más años acudió al médico especialista en las cuatro últimas semanas anteriores a la entrevista, frente al 14,2% que lo hizo en 2014. Las mujeres también utilizaron este servicio con mayor frecuencia (11,2% frente a 7,8% de los hombres).

Las visitas al médico son más frecuentes a medida que aumenta la edad. El 13,8% de la población de 15 a 24 años acudió al médico de familia y el 7,9% al especialista, mientras que los porcentajes de personas de 65 y más años que frecuentaron el médico general y el especialista fueron del 32,0% y del 12,2%, respectivamente.

Las visitas al médico general y especialista descendieron en todos los grupos de edad respecto a 2014.

Por otra parte, casi una de cada cuatro personas de 15 y más años (el 24,1%) fue atendida en un servicio de urgencias en los 12 meses anteriores a la entrevista.

En relación a las visitas a otros profesionales sanitarios, en los 12 meses anteriores a la encuesta el 16,8% visitó un fisioterapeuta y el 4,8% consultó un psicólogo. El 1,8% de la población de 15 y más años nunca ha ido al dentista y el 49,1% no fue en el último año.

Referente a las pruebas médicas realizadas en los últimos 12 meses, el 72,4% de las personas de 15 y más años se hizo un análisis de sangre, el 23,2% una radiografía y el 15,3% una ecografía.

Las hospitalizaciones con pernoctación descendieron respecto a 2014 mientras que las hospitalizaciones en hospital de día aumentaron. Un 8,0% de la población de 15 y más años estuvo hospitalizada con pernoctación en los 12 meses anteriores a la entrevista y un 7,6% fue atendido en un hospital de día. En 2014 estos porcentajes fueron del 8,7% y del 6,6%, respectivamente.

Una de cada dos personas (52,0%) consumió medicamentos recetados por un médico en las dos últimas semanas anteriores a la entrevista (46,2% de los hombres y 57,5% de las mujeres). Por su parte, el 14,7% consumió medicamentos no recetados (12,7% de los hombres y 16,5% de las mujeres).

El consumo de medicamentos recetados disminuyó respecto a 2014 (52,0% frente a 54,8%). También bajó el porcentaje de personas que declararon auto medicarse (14,7% frente a 21,6% de 2014).

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 22,6% de la

población de 15 y más años tuvo dificultad para realizar alguna actividad básica de la vida diaria. Este porcentaje es superior en las mujeres (25,9%) que en los hombres (19,3%).

En general, el porcentaje de población con dificultades disminuye respecto a 2009 (22.6% frente a 26,5%).

En el caso de La Rioja, estos datos mejoran ligeramente respecto a la media nacional. La población que tiene dificultades para realizar alguna actividad básica de la vida diaria alcanza un 22,3%. Por sexo, en el caso de las mujeres un 26,8% y un 17,8% en el caso de los hombres.

4.8.8 Salud mental

Según la Encuesta Europea de Salud en España de 2020, el 1,5% de la población riojana tiene síntomas graves o moderadamente graves de depresión frente a un 1.8% de personas a nivel nacional.

Por sexos hay diferencias importantes, un 2,3% de mujeres en La Rioja (2.5 a nivel nacional) tiene síntomas graves o moderadamente graves de depresión frente a un 0,7% de varones (1,0% a nivel nacional).

Cuadro 4.8.8.1

Severidad de la sintomatología depresiva

Unidad: porcentaje de población de 15 y más años según sexo

	Ninguna	Leve	Moderada	Moderadamente grave	Grave
Total					
Ambos sexos	87,27	8,46	2,51	1,19	0,58
Hombres	91,06	6,28	1,70	0,70	0,26
Mujeres	83,68	10,52	3,28	1,64	0,88
Rioja (La)					
Ambos sexos	87,96	7,90	2,62	1,07	0,46
Hombres	94,36	3,51	1,45	0,10	0,59
Mujeres	81,81	12,12	3,74	2,00	0,33

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Europea de Salud en España 2020

4.8.9 Consumo de medicamentos

En La Rioja, el consumo de medicamentos es mayor que en España⁹, un 63% de los riojanos frente a un 58,8 a nivel nacional. Este fenómeno se da más en las mujeres que en los hombres. Un 69,2% de mujeres se ha medicado frente a un 56,6% de hombres.

⁹ El 58,8% de la población a nivel nacional ha consumido medicamentos recetados o no. Por sexo, existen diferencias significativas, el 64,6 %del total de mujeres frente a un 52,8% del total de varones que han consumido medicamentos.

Cuadro 4.8.9.1

Consumo de medicamentos en las últimas 2 semanas.

Unidad: porcentaje de población de 15 y más años.

	Solo recetado	Solo no recetado	Recetado y no recetado	No ha consumido medicamentos
Total				
Ambos sexos	44,15	6,83	7,85	41,17
Hombres	40,08	6,63	6,07	47,22
Mujeres	48,01	7,01	9,53	35,44
Rioja (La)				
Ambos sexos	45,22	8,16	9,63	36,99
Hombres	41,48	8,93	6,14	43,45
Mujeres	48,82	7,42	12,97	30,79

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Europea de Salud en España 2020

Entre los medicamentos más consumidos destacan por orden las medicinas para el dolor, la tensión 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 mayor a nivel nacional que en nuestra región. Un 3,4% de la población nacional utiliza la medicina alternativa, en el caso de La Rioja este porcentaje es menor, un 2,68%.

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.

4.8.10 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 19,8% de la población nacional de 15 y más años **fuma** a diario, el 2,3% es ocasional, el 22,0% se declaró exfumador y el 55,9 nunca a fumado. En La Rioja, un 18,7% fuma a diario, un 3,9% es ocasional, un 28,4 es exfumador y un 49% no ha fumado nunca.

En cuanto al **consumo de alcohol**, en España el 25,5% de la población consume alcohol. Por sexos, el consumo de alcohol en hombres es muy superior al de mujeres, un 30% frente a un 19%.

En La Rioja, el consumo de alcohol es muy superior que a nivel nacional, un 41,9% de la población riojana de 15 y más años consume alcohol. Un 45,9 de hombre frente a un 37,3% de mujeres.

Sin embargo, los datos de aquella población que bebe a diario, la media nacional supera a la regional, un 0,44% frente a un 0,16%.

Otro factor importante en la salud es el **ejercicio diario**, en La Rioja el 24,8% es sedentario en su momento de ocio. A nivel nacional, este porcentaje es aún mayor un 36,1%. Por sexo, es mayor el sedentarismo en las mujeres que en los hombres, tanto a nivel nacional como regional. El 40,4% de las mujeres españolas frente al 32,3% de los hombres españoles. En La Rioja, estos datos son: 27,1% de mujeres frente al 22,5% de los hombres.

En cuanto a la **obesidad y el sobrepeso**, según datos de 2020, el 54,4% de la población riojana de 18 y más años tiene un peso por encima del considerado como normal. Este problema se da en mayor medida entre los hombres (64,8%) que entre las mujeres (43,4%).

La obesidad¹⁰ afecta al 15,8% de la población adulta riojana. Por sexo, un 17,3% de los hombres y un 14,3% de las mujeres sufren obesidad; mientras que el 47,6% de los hombres y el 29,1% de las mujeres tienen sobrepeso.

En el sentido contrario, el 2,3% de los riojanos tiene peso insuficiente, es decir, su Índice de Masa Corporal está por debajo de 18 kg/m². Estos casos se dan mayoritariamente en las mujeres, un 4,3% de mujeres frente a un 0,3% de hombres. A nivel nacional, un 2,1% de la población tiene un peso insuficiente, un 0,8% de los hombres y un 3,3% de mujeres.

Por último, respecto a la **alimentación** y según datos de la Encuesta Europea de Salud 2020. Casi ocho de cada diez personas de 15 y más años consume fruta a diario en La Rioja (72,6% hombres y 79,0% mujeres) mientras que el 3,6% la consume menos de una vez por semana o no la consume.

El consumo de verduras, ensaladas y hortalizas a diario es inferior que el de la fruta, el 46,7% de los entrevistados afirman comer verdura y hortalizas frescas a diario (39,2% hombres y 53,9% mujeres). La media nacional en el consumo de estos alimentos se sitúa en el 46,7%.

El consumo diario de carne, huevos y pescado se da en el 16,7%, 1,8% y 1,5% respectivamente, de la población en La Rioja. A nivel nacional, estas cifras son del 8,7% para la carne, 2,0% para los huevos y un 0,8% para pescado.

Respecto a los dulces el 30,2% de la población riojana toma dulces a diario (28,9% de los hombres y el 31,5% de las mujeres). A nivel nacional, el consumo diario de dulces se sitúa en un 22,3% de la población, muy por debajo que la media riojana.

Una persona de 18 y más años se considera con obesidad cuando su índice de masa corporal es igual o superior a 30kg/m². Por su parte, una persona con sobrepeso tiene un índice de masa corporal comprendido entre 25.0 y 29.9kg/m².

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 datos del primer trimestre de la Encuesta de Población Activa del INE correspondientes a 2021, el 30,6% de la población riojana de 16 y más años tiene una educación superior, el 29,8% de los hombres y el 31,5% de las mujeres. La media nacional se sitúa en el 32,2% (31,2% de hombres y 33,1% de mujeres).

En el otro extremo, un 2,7% de la población riojana no tienen estudios primarios o es analfabeta. Por sexo, existen diferencias, un 1,8% de los hombres frente a un 3,5% de las mujeres. La media nacional es superior, un 5,9% de este colectivo no tiene estudios primarios incompletos y analfabetos. Un 4,8% en el colectivo masculino y 6,9% en el colectivo femenino.

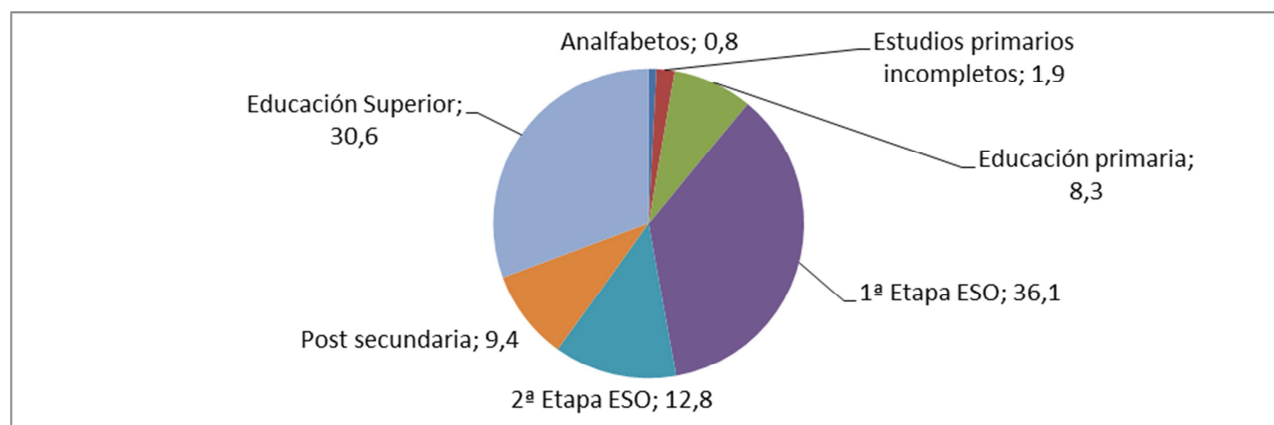
Respecto a la Enseñanza Secundaria, un 14% ha finalizado la Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) y un 8,3 % dispone además de enseñanzas post-obligatorias a nivel nacional. A nivel regional, el 12,8,0% de la población tiene terminada la ESO y un 9,4% tiene educación post-obligatoria.

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. 2021T1

Unidad: Porcentaje de población

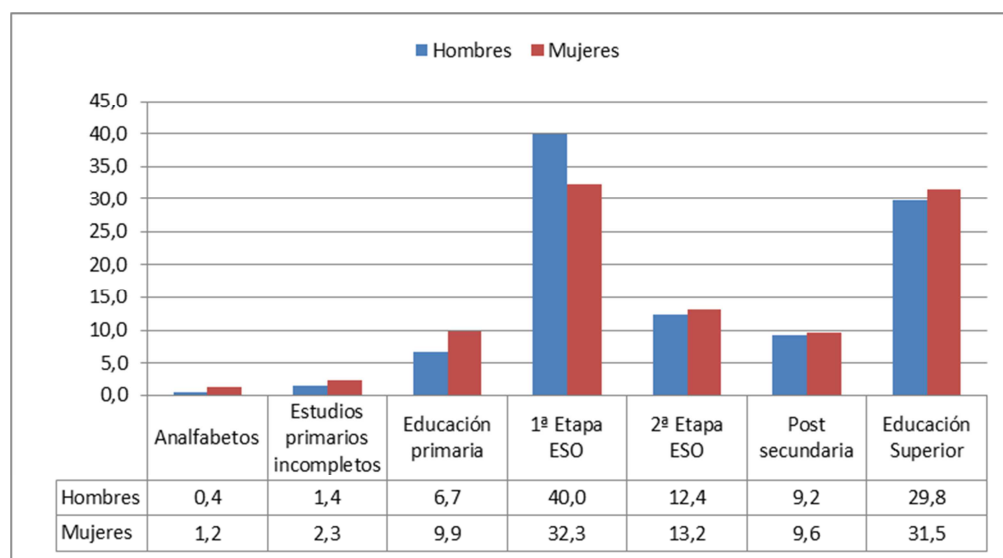


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de población activa. Datos 2021.T1

Gráfico 4.9.1.2

Nivel de formación alcanzado por la población de 16 y más años en La Rioja. 2021 T1

Unidad: Porcentaje de población según sexo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de población activa. Datos 2021.T1

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 2020/2021 el Programa de Ayudas Bono Infantil 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.

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 2.864 alumnos de Educación Infantil de Primer Ciclo, repartidos en 68 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
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%
Curso 2020/21	2.864,0	-11,8%	-10,1%	68	9,68%	1,49%

Fuente: Información escolar. Curso 2020/2021. Página web Gobierno de La Rioja

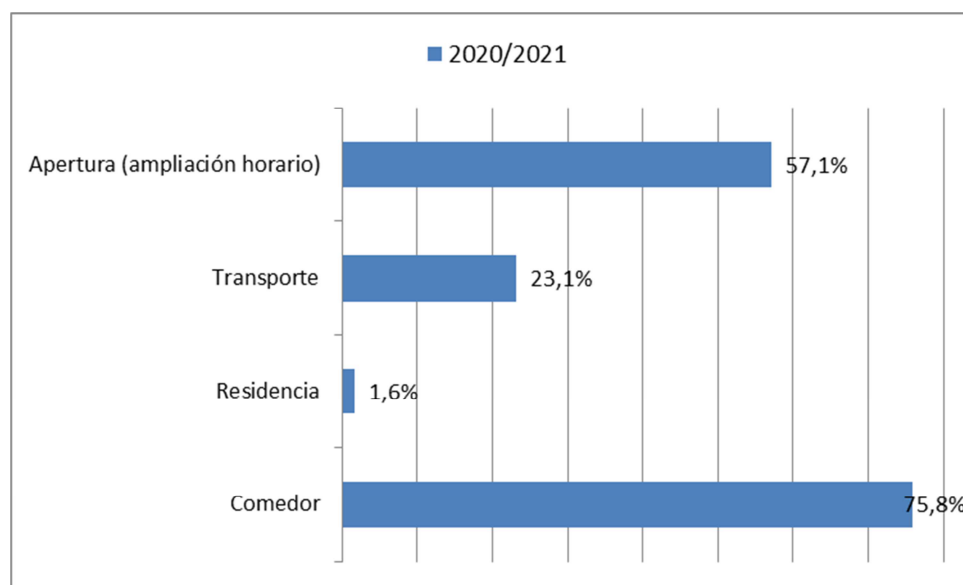
4.9.3 Servicios complementarios escolares

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 2020/2021. Ministerio de Educación.

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 la tasa de escolarización de niños y niñas entre 3 y 5 años es cercana al 100%.

Por otro lado, en el curso 2019/2018, la tasa de escolaridad a los 16 años se sitúa en el 95,8%, mientras que a los 17 años se reduce a 89,9%. 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 94,9% y 87,8% y la de chicas de 96,8% y 92,1%, en los 16 y 17 años 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 2019/2020 se matricularon 3.638 alumnos de bachillerato, por sexo 1.561 alumnos y 2.077 alumnas, que representan respectivamente el 42,9% y el 57,1% 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 2,8% del total del alumnado masculino frente al 7,2% del alumnado femenino. La brecha de género es importante.

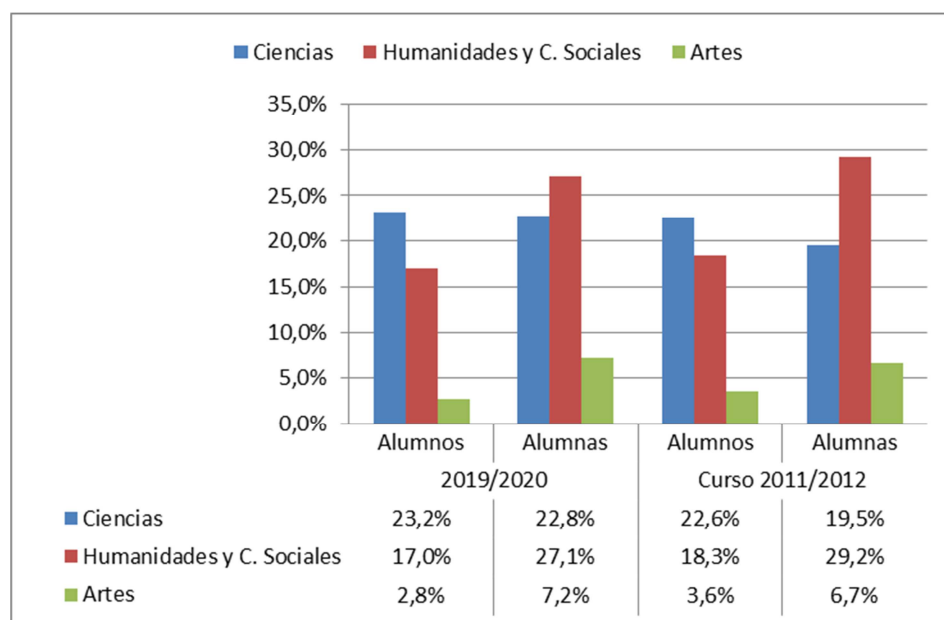
Si analizamos la evolución de estos datos, observamos que se mantiene la tendencia de que el bachiller de Ciencias cuenta con el mayor peso del alumnado masculino, aunque se aprecia un mayor incremento del alumnado femenino respecto al curso 2011/12.

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.

Gráfico 4.9.5.1

Alumnado de bachillerato según rama de conocimiento en La Rioja.

Unidad: Porcentaje de alumnos según sexo



FUENTE: Estadísticas de Enseñanzas no Universitarias. Enseñanzas de Régimen General. Curso 2019/2020 Resultado detallados. Ministerio de Educación.

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 2019/2020, se matricularon en ciclos formativos un total 7.060 alumnos. En ciclos de FP básico se matricularon 1.046 alumnos, en FP grado medio 2.804 alumnos y en grado superior 3.210 alumnos, y representan respectivamente el 14,08%, 39,7% y 45,5% del total de alumnado de formación profesional (presencial y a distancia) en La Rioja.

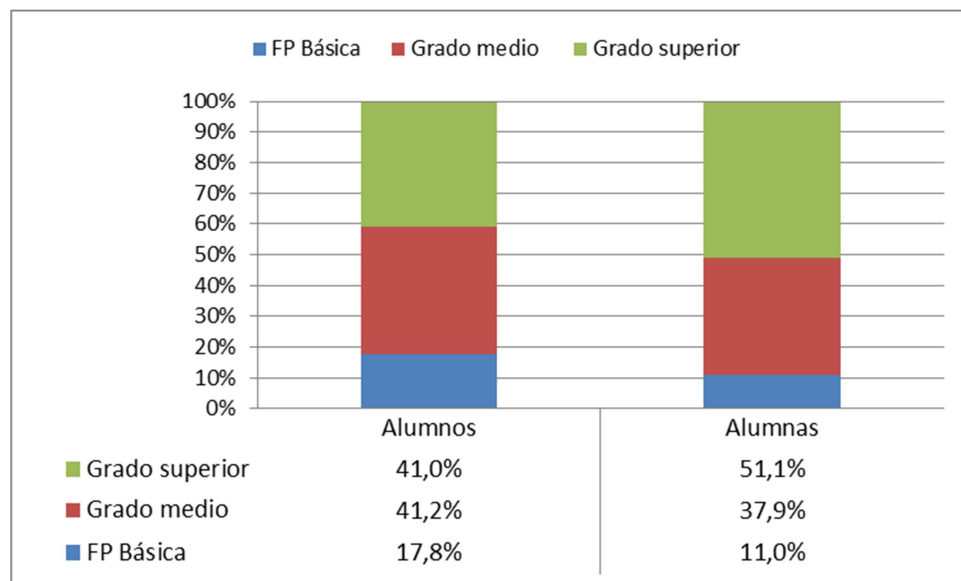
Atendiendo al sexo, podemos ver que la presencia del alumnado masculino supera al femenino en la FP básica y el grado medio, pero no así en los grados superiores donde el alumnado femenino es mayor al masculino.

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 2019/2020 Resultado detallados. Ministerio de Educación

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.

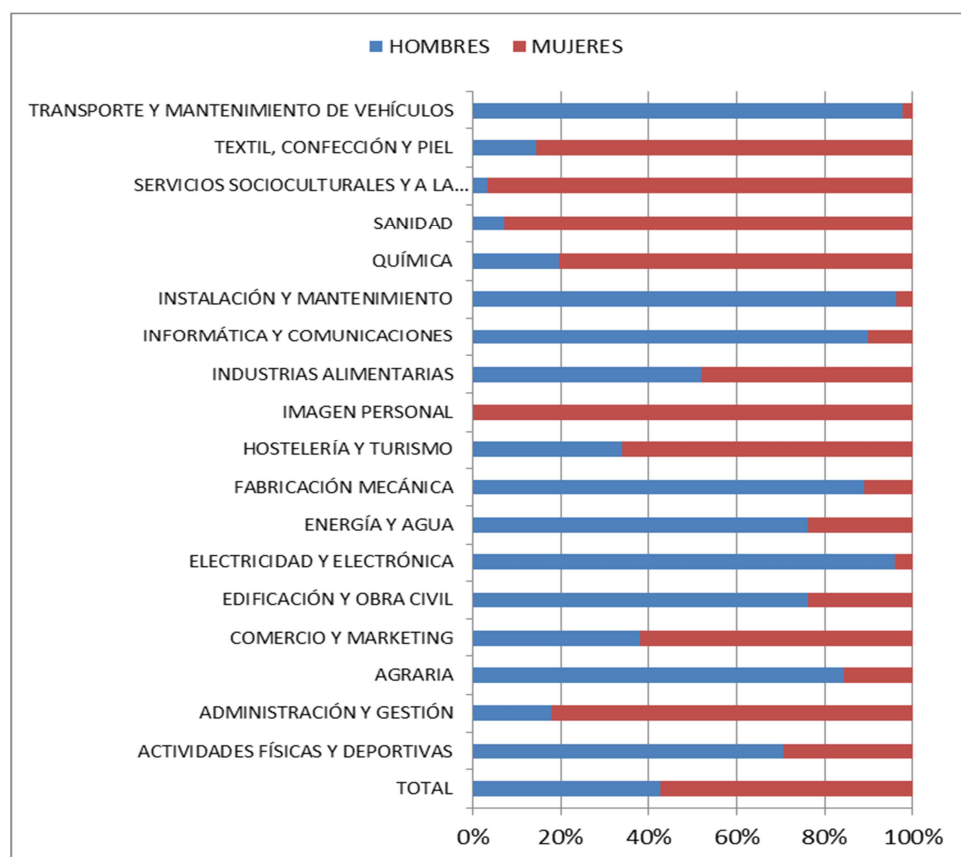
Existen ramas profesionales, con un predominio total de un sexo, es el caso de estudios agrarios, fabricación mecánica, instalación y mantenimiento, energía y agua o transporte y reparación de vehículos con una representación del alumnado masculino superior al 90%.

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 2019/2020. Resultado detallados. Ministerio de Educación.

4.9.7. Educación de personas adultas

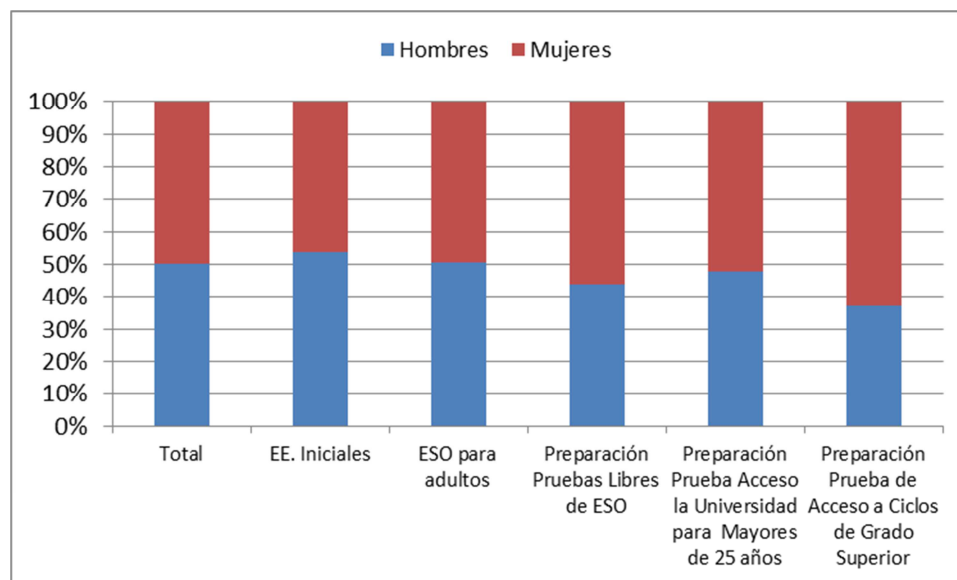
La Administración educativa riojana ofrece una serie de acciones educativas dirigidas a personas adultas en los diferentes niveles no universitarios, tanto en formación reglada como no reglada, presencial como a distancia, que posibilita la formación continuada de todos los ciudadanos fomentando la adquisición 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 2019/2020 se matricularon 1.105 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. Ministerio de Educación

La educación secundaria presencial es la enseñanza que más aglutina alumnos, al 47,6% del total de alumnos. Le siguen las enseñanzas iniciales con un 31,2% 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 4,3% y 4,9% 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 67% 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 283 personas, 129 mujeres y 154 hombres. Representan un 25,7% del alumnado total, una cifra muy significativa.

4.10. Universidad Pública

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

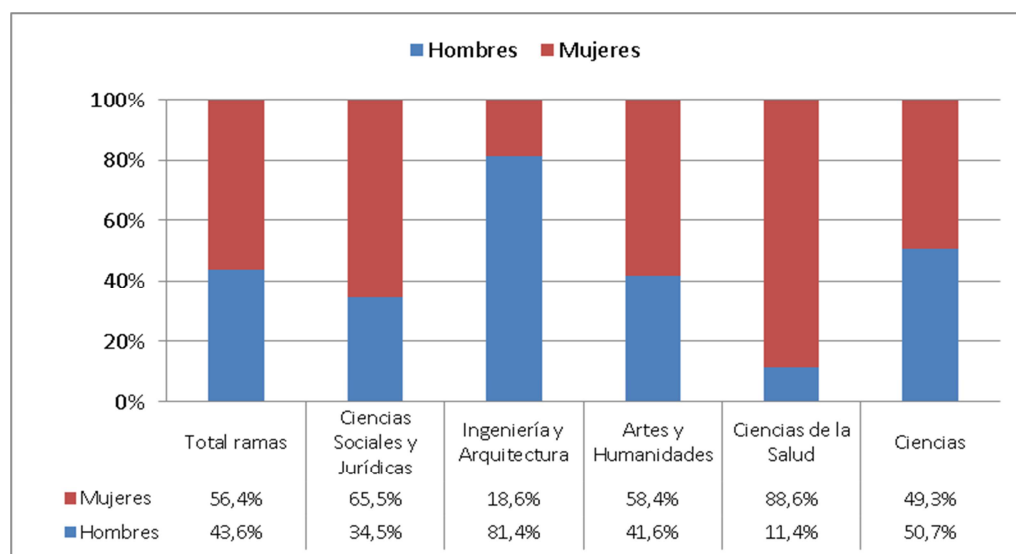
Durante el curso 2018-2019 el número de alumnos matriculados en la Universidad Pública de La Rioja es 3.562 alumnos, un 1,3% de alumnos menos que en el curso anterior. Por sexo se han matriculado más mujeres que hombres, 2.008 mujeres (56,4%) frente a 1.554 hombres (43,6%), una distribución similar a 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 18,6% del alumnado.

Gráfico 4.10.1.1

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

Unidad: Porcentaje horizontal



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Ministerio de Universidades. Curso 2018-2019 Datos definitivos. 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 (65,5%) mientras que los hombres tienen una mayor participación en Ingeniería y Arquitectura (81,4%). 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%.

¹¹ Datos definitivos

Del total de mujeres matriculadas se observa que estas elijen mayoritariamente enseñanzas de Ciencias Sociales y Jurídicas (64,2%)

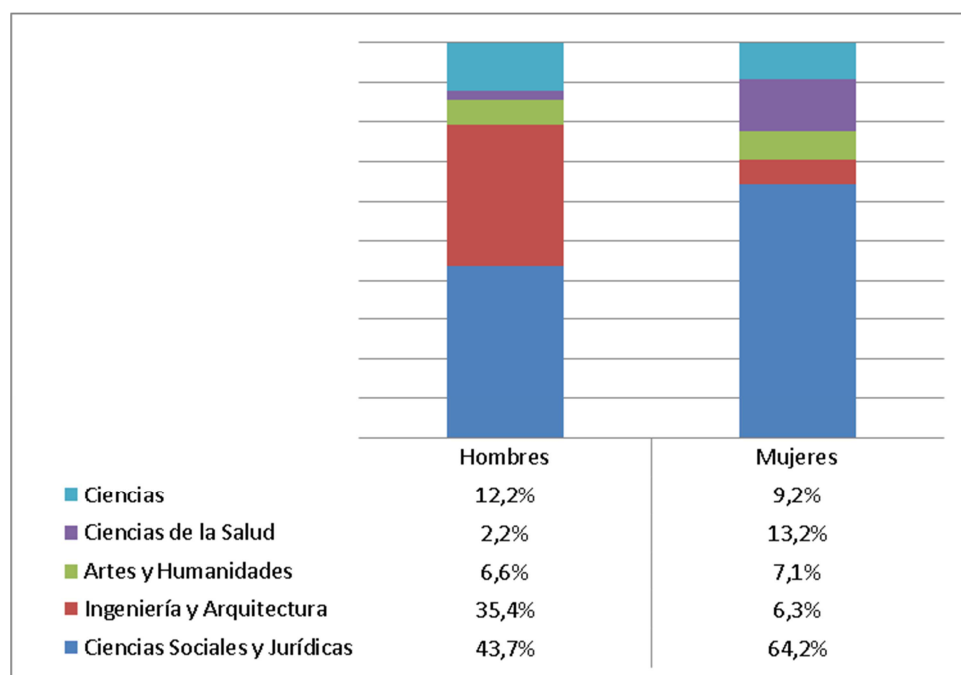
Cabe destacar la preferencia de los varones ante estudios de Ingeniería y Arquitectura con un 35,4% del total de matrículas masculinas frente a un 6,3% del total de matrículas femeninas. Igualmente cabe resaltar, la preferencia de las mujeres en enseñanzas relacionadas con las Ciencias de la Salud que aglutina el 13,2% 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 64,2% del total chicas.

Gráfico 4.10.1.2

Alumnado matriculado en grado y primer y segundo ciclo según rama de conocimiento. Curso 2018-2019

Unidad: Porcentaje vertical



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Ministerio de Universidades. Curso 2018-2019 Datos definitivos .Nota: Alumnado de la universidad presencial, Universidad Pública de La Rioja.

4.10. 2 Alumnado que finalizó sus estudios según enseñanzas universitarias

En el curso 2018-2019 terminaron sus estudios 621 alumnos en la Universidad Pública de La Rioja, un 2,4% menos respecto al curso anterior. Atendiendo al sexo, las mujeres obtienen el 63,0% de las nuevas titulaciones y los hombres el 37,0%.

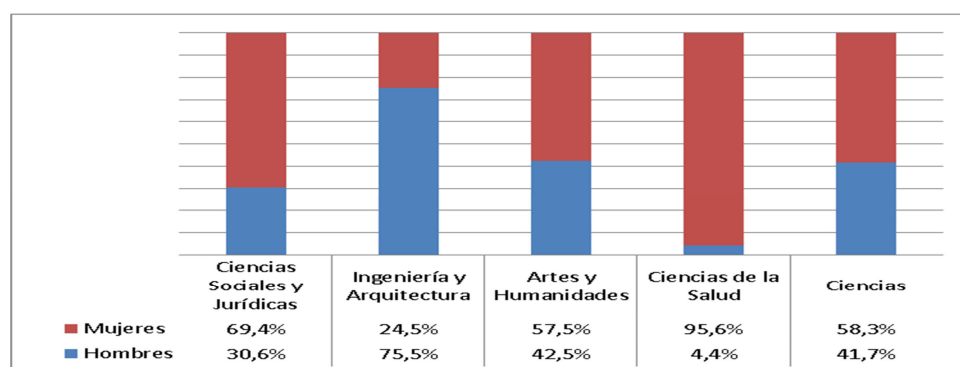
Casi la mitad, un 57,8%, finalizaron estudios de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, un 17,1% en Ingeniería y Arquitectura, un 11,0% en Ciencias de la Salud, un 7,7 en Ciencias y un 6,4% en Arte y Humanidades.

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.

Gráfico 4.10.2.1

Alumnado egresado según rama de conocimiento. Curso 2018-2019

Unidad: Nº de alumnos según sexo en grado y primer y segundo ciclo

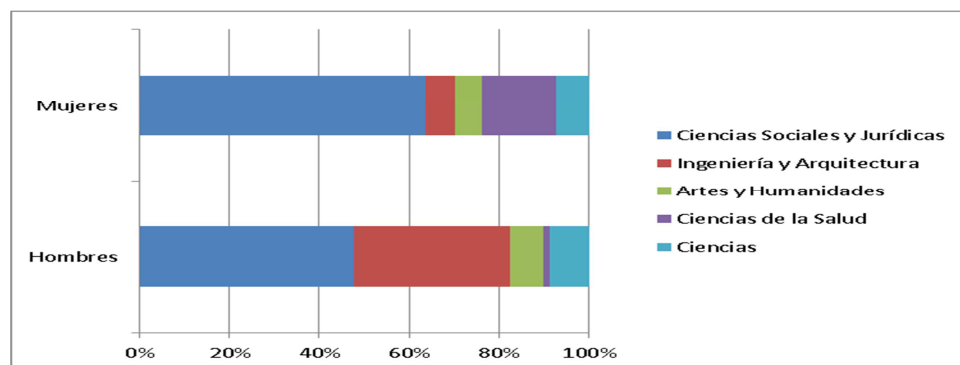


Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Ministerio de Universidades. Curso 2018-2019 Datos definitivos .Nota: Alumnado de la universidad presencial, Universidad Pública de La Rioja.

Gráfico 4.10.2.2

Alumnado egresado según rama de conocimiento. Curso 2018-2019

Unidad: Nº de alumnos según sexo en grado y primer y segundo ciclo



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Ministerio de Universidades. Curso 2018-2019 Datos definitivos. Nota: Alumnado de la universidad presencial, Universidad Pública de La Rioja.

4.10.3 Estudios de Master y Doctorado

Durante el curso 2019-2020 se matricularon 510 alumnos en estudios de master y 253 en estudios de doctorado en La Universidad Pública de La Rioja.

La representación de ambos sexos entre el alumnado de master es equilibrada rozando la igualdad, 51,2% de mujeres y 48,8% de hombres. En los estudios de doctorado, solo mujeres se han matriculado, sin presencia masculina en este curso.

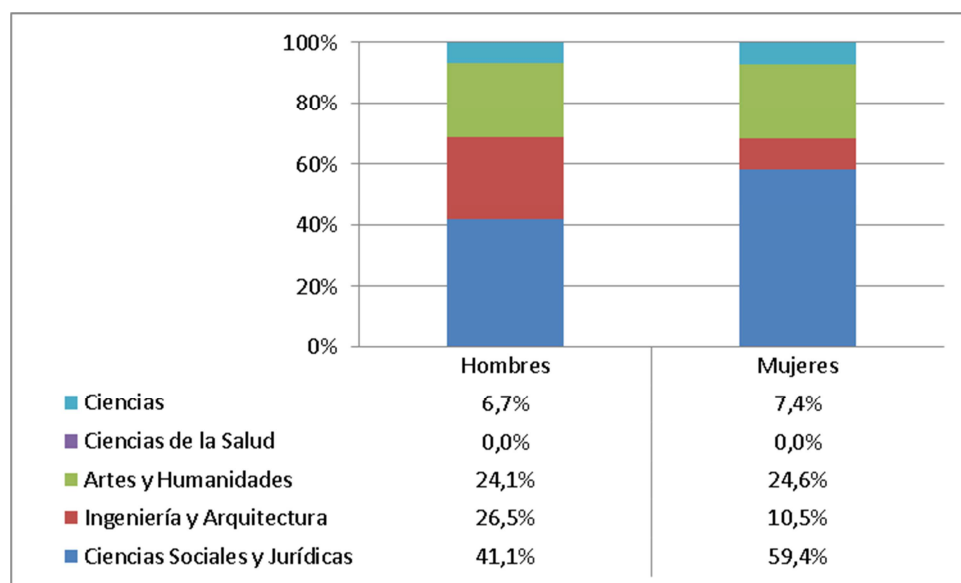
Casi la mitad del alumnado de masters, un 50,2%, se inclina por másteres de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, un 18,4% en la rama de Ingeniería y Arquitectura, un 24,3% en Arte y Humanidades, un 19,8% en Ingeniería y Arquitectura y el resto, un 7,1% en Ciencias.

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 2019-2020*

Unidad: Número de alumnos matriculados en un master según sexo



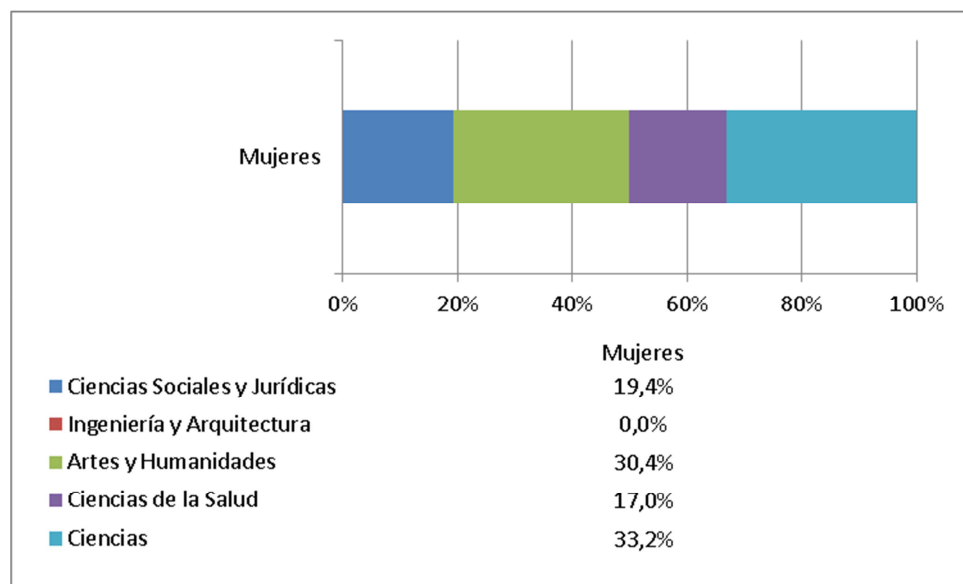
Unidad: Datos avance Curso 2019-2020. Estadísticas. Ministerio de Universidades.

En cuanto a los estudios de doctorado, el 33,2% del total lo hacen en la rama de Ciencias, le sigue Artes y Humanidades con el 30,4%, un 19,4% en Ciencias Sociales y Jurídicas y un 17,0% en Ciencias de la Salud.

Gráfico 4.10.3.2

Alumnado matriculado en Doctorados según rama de conocimiento. Curso 2019-2020*

Unidad: Número de alumnos matriculados en un master según sexo



Unidad: Datos avance Curso 2019-2020. Estadísticas. Ministerio de Universidades.

4.10.4 Tesis doctorales

Durante 2019, se aprobaron en la Universidad Pública de La Rioja un total de 48 tesis, de las cuales un 47,9 son aprobadas por mujeres y un 52,1% 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

	2019		
	Rioja (La)		
	Ambos sexos	Mujeres (%)	Hombres (%)
Total Educación	1,0	0,0	2,1
Total Artes y humanidades	10,0	12,5	8,3
Total Ciencias sociales, periodismo y documentación	4,0	6,3	2,1
Total Negocios, administración y derecho	4,0	4,2	4,2
Tota Ciencias	20,0	22,9	18,8
Total Informática	2,0	0,0	4,2
Total Ingeniería, industria y construcción	4,0	0,0	8,3
Total Agricultura, ganadería, silvicultura y veterinaria	2,0	4,2	0,0
Total Salud y servicios sociales	1,0	2,1	0,0
Total Servicios	0,0	0,0	0,0
No consta ámbito	0,0	0,0	0,0

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 2019-2020 hay 12.286 catedráticos. Por sexos, un 74,5% de los titulares de cátedra son hombres frente a un 25,0% de mujeres.

Atendiendo al tipo de cátedra, hay 11.644 Cátedras de Universidad y 642 Cátedras de Escuela Universitaria. La representación femenina en las Cátedras de Universidad es de 25,1% y en las Cátedras de Escuela Universitaria es de 33,0%.

En el caso de La Rioja, en el curso 2019-2020, el número de catedráticas de universidad es de 18 de un total de 65, representado un 27,7%.

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 (Art1.3 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 la reciente encuesta de violencia de género realizada por el INE respecto a 2020.

4.11.1 Asuntos incoados.

En 2020 se registraron 29.215 mujeres víctimas de violencia de género correspondientes a los asuntos en los que se habían dictado medidas cautelares u órdenes de protección, lo que supuso una disminución del 8,4% respecto al año anterior.

Cuadro 4.11.1.1

Evolución de víctimas/ denunciados por violencia de género. Años 2016-2020

Unidad. Número de víctimas

	2020	2019	2018	2017	2016	Variación 2020/19
Victimas	29.215	31.911	31.286	29.008	28.281	-8,4%
Denunciados	29.135	31.805	31.250	28.987	28.201	-8,4%

Fuente: INE.. Estadística Violencia de Género 2020.I.

Cabe destacar que los mayores descensos en el número de mujeres de violencia de género se registraron en los meses en los que la movilidad estuvo restringida por la pandemia.

Casi la mitad de las víctimas de violencia (el 48,3%) tenían entre 30 y 44 años. La edad media de las víctimas fue de 37,1 años.

El mayor descenso del número de víctimas de violencia de género en 2020 se dio entre las mujeres menores de 18 años. Por su parte, el mayor aumento de violencia se dio en mujeres de 50 a 54 años.

Cuadro 4.11.1.2

Evolución de víctimas por violencia de género según edad.

Unidad. Número de víctimas y variación

	2020	2019	Variación 2020/19
Todas las edades	29.215	31.911	-8,4%
Menos de 18 años	514	719	-28,5%
De 18 a 19 años	884	1.063	-16,8%
De 20 a 24 años	3.208	3.605	-11,0%
De 25 a 29 años	3.900	4.506	-13,4%
De 30 a 34 años	4.638	5.113	-9,3%
De 35 a 39 años	4.959	5.407	-8,3%
De 40 a 44 años	4.521	4.759	-5,0%
De 45 a 49 años	2.963	3.157	-6,1%
De 50 a 54 años	1.749	1.696	3,1%
De 55 a 59 años	847	828	2,3%
De 60 a 64 años	439	444	-1,1%
De 65 a 69 años	245	246	-0,4%
De 70 a 74 años	175	178	-1,7%
75 y más años	173	190	-8,9%

Fuente: INE.. Estadística Violencia de Género 2020.I.

Según el lugar de nacimiento, casi dos de cada tres víctimas habían nacido en España (62,9%), proporción muy similar al año anterior.

Atendiendo al ámbito geográfico, las comunidades con mayor número de víctimas de violencia de género inscritas fueron Andalucía, Comunidad Valenciana y Madrid, mientras que en las regiones de Ceuta, Melilla y La Rioja presentan un menor número de víctimas..

Gráfico 4.11.1.3

Víctimas de violencia de género según comunidad autónoma

Unidad. Número de víctimas

	2020	2019	Variación 2020/19
Total Nacional	29.215	31.911	-8,4%
Andalucía	6.813	7.101	-4,1%
Aragón	725	878	-17,4%
Asturias, Principado de	622	644	-3,4%
Baleares, Illes	1.002	1.160	-13,6%
Canarias	1.734	1.705	1,7%
Cantabria	407	460	-11,5%
Castilla y León	1.497	1.534	-2,4%
Castilla - La Mancha	1.501	1.682	-10,8%
Cataluña	2.848	3.253	-12,5%
Comunitat Valenciana	4.473	4.909	-8,9%
Extremadura	643	731	-12,0%
Galicia	1.187	1.356	-12,5%
Madrid, Comunidad de	3.149	3.624	-13,1%
Murcia, Región de	1.343	1.400	-4,1%
Navarra, Comunidad Foral de	289	333	-13,2%
País Vasco	559	716	-21,9%
Rioja, La	286	296	-3,4%
Ceuta	62	59	5,1%
Melilla	75	70	7,1%

Fuente: INE. Estadística Violencia de Género 2020.I

4.11.2 Denunciados por violencia de género

Durante el año 2020, un total de 29.135 hombres fueron registrados como denunciados por violencia de género en los asuntos por orden de protección o medidas cautelares dictadas inscritos en el Registro, lo que representó un 8,4% menos que en el año anterior.

Casi la mitad de los denunciados (48,3%) se concentraron en el tramo de edad de 30 a 44 años. La edad media de los denunciados fue de 39,9 años.

Los mayores descensos en el número de denunciados por violencia de género se dieron en los menores de 18 años (42,4%) y en los jóvenes entre 18 y 19 años (-21,6%)

En el caso de La Rioja, el número de denunciados por violencia de género ha descendido un 2,7%. Destacando el descenso en denunciados de 65 años y más años (50,0%) y jóvenes de 18 a 34 años (19%). Solo se ha observado un aumento de denunciados en el tramo de edad de 45 a 64 años (8,8%).

Cuadro 4.11.2.1

Denunciados por violencia de género según tramo de edad

Unidad. Número de denunciados y porcentaje de variación

	Nacional				La Rioja			
	2020	2019	Diferencia	Variación	2020	2019	Diferencia	Variación
Total	29.135	31.805	-2.670	-8,4%	286	294	-8	-2,7%
Menos de 18 años	72	125	-53	-42,4%	2	0	2	
De 18 a 24 años	2.754	3.203	-449	-14,0%	34	42	-8	-19,0%
De 25 a 44 años	17.491	19.502	-2.011	-10,3%	173	178	-5	-2,8%
De 45 a 64 años	7.833	8.005	-172	-2,1%	74	68	6	8,8%
De 65 y más años	985	970	15	1,5%	3	6	-3	-50,0%

Fuente: INE. Estadística Violencia de Género 2020.I

Por lugar de nacimiento, casi dos de cada tres del total de denunciados han nacido en España.

Cuadro 4.11.2.2

Denunciados por violencia de género según lugar de nacimiento

Unidad. Número de denunciados

	Nacional		La Rioja	
	2020	2019	2020	2019
Total	29.135	31.805	294	286
Nacidos en España	18.545	20.196	160	151
Nacidos en el extranjero	10.590	11.609	134	133
Europa	3.147	3.623	37	39
África	2.833	3.039	39	34
América	4.308	4.591	51	55
Asia	298	351	7	5
Oceanía	4	5	0	0

Fuente: INE. Estadística Violencia de Género 2020.I

4.11.3 Relaciones de los denunciados con las víctimas de violencia de género

Atendiendo al tipo de relación existente entre víctima y denunciado, en el 25,2% de los casos las víctimas eran cónyuges o ex cónyuges, en el 44,4% mantenían una relación de pareja o expareja de hecho, en el 29,4% eran novias o exnovias, y en 1,1% estaban en proceso de separación.

Cuadro 4.11.3.1

Relaciones de las víctimas con las personas denunciadas

Unidad. Número de víctimas

Victimas	2020	2019	Variación
Pareja de hecho	6.717	7.070	-5,0%
Expareja de hecho	6.265	6.893	-9,1%
Cónyuge	5.879	6.409	-8,3%
Exnovia	4.748	5.214	-8,9%
Novia	3.827	4.200	-8,9%
Excónyuge	1.471	1.750	-15,9%
En proceso de separación	308	350	-12,0%

Fuente: INE. Estadística Violencia de Género 2020.I

4.11.4 Infracciones penales y medidas cautelares de violencia de género

En 2020 se registraron 34.369 infracciones penales imputadas a los denunciados por violencia de género inscritos ese año, un 10,4% menos que en 2019.

El número medio de infracciones por denunciado fue de 1,2, el mismo que en los últimos cinco años anteriores.

Cuadro 4.11.4.1

Infracciones penales imputadas. Serie 2016-2020

Unidad. Número de denunciados

	2016	2017	2018	2019	2020	Tasa variación 19/20
Total	33.512	34.645	37.670	38.367	34.369	-10,4%

Fuente: INE. Estadística Violencia de Género 2020.I

Las infracciones más frecuentes fueron las relativas a Lesiones (51,8%), Tortura y otros delitos contra la integridad moral (20,2%), y Amenazas (15,2%).

El total de medidas cautelares dictadas e inscritas en el Registro en asuntos de violencia de género durante 2020 fueron de 90.912, un 8,2% menos que el año anterior.

Atendiendo a la naturaleza de las medidas, el 73,7% fueron de carácter penal y el 26,3 de carácter civil.

Las medidas cautelares penales más frecuentes fueron la prohibición de acercarse a determinadas personas (37,4%), la prohibición de comunicarse con otras personas (36,5%) y libertad provisional (13,4%).

Entre las medidas civiles más frecuentes, la determinación del régimen de prestación de alimentos (27,2%), la determinación del régimen de custodia (26,5%) y la determinación del régimen de visitas (23,3%).

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 2020 se contabilizaron en La Rioja una media anual de 70.181,42 de pensiones contributivas¹² de la Seguridad Social, un 0,7% del total nacional, representando un crecimiento interanual del 0,5%

Si atendemos a la clase de pensión, su variación respecto a 2019 aumentan: las pensiones Jubilación (1,1%) y Orfandad (0,9%) mientras se reducen las pensiones por Incapacidad Permanente (-1,44), Viudedad (-0,7) y Favor familiar (-2,5).

Del total de pensiones en La Rioja, el 67,5% son por Jubilación, un 22,8% por Viudedad, un 6,6% 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 masculino, un 52,5% de los pensionistas en 2020 son hombres frente a un 47,5% de mujeres.

No obstante, si atendemos a la clase de pensión, existen diferencias significativas.

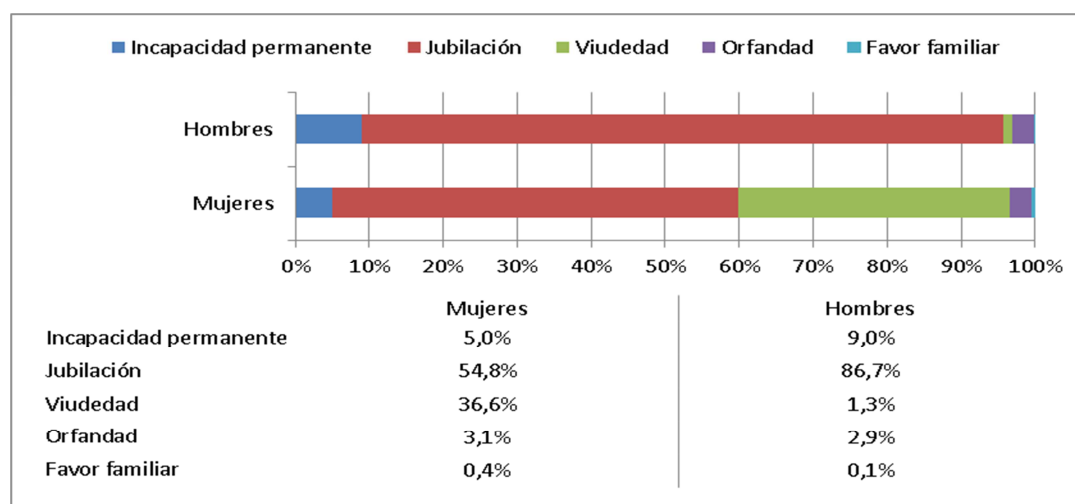
La mujer es dominante en las pensiones de Viudedad y Favor Familiar, ya que es beneficiaria del 69,7% del total de las pensiones de viudedad y del 71,2% de las pensiones de Favor de Familiares.

Sin embargo los hombres son mayoría entre los beneficiarios de pensiones de Incapacidad Permanente y Jubilación ya que reciben el 65,5% y 61,5% de las pensiones respectivamente.

Gráfico 4.12.1.1

Pensiones contributivas en La Rioja según clase y sexo. Año 2020

Unidad: Porcentaje vertical de pensiones según sexo



Fuente: ESTADISS. Instituto Nacional de la Seguridad Social

Casi nueve de cada 10 hombres que reciben una pensión lo hacen por jubilación

¹² Media anual calculada sobre las nóminas mensuales de enero a diciembre.

Según el gráfico superior, cabe destacar que el 86,7% de las pensiones que reciben los hombres son por jubilación frente al 54,8% que reciben las mujeres; un 36,6% del total de pensiones para las mujeres son por viudedad frente al 1,3% 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 2021, la cuantía media total que reciben los hombres es de 1.224,3 euros frente a los 809,3 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 415,0 euros en 2021.

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

Cuadro 4.12.1.2

Cuantía media de pensiones según clase y sexo en La Rioja. Año 2021

Unidad: Euros

	Incapacidad permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad	Favor familiar	Todas las pensiones
Media	1.013,8	1.136,3	727,3	403,6	584,3	1.013,4
Varones	1.076,1	1.299,1	527,9	402,2	557,4	1.224,3
Mujeres	896,3	877,0	744,0	405,0	594,3	809,3
Brecha	-179,8	-422,0	216,1	2,9	36,9	-415,0

Fuente: ESTADISS. Instituto Nacional de la Seguridad Social

La mayor brecha entre hombres y mujeres se da en la pensión de Jubilación con 422,0 euros de diferencia a favor de los hombres y con una pensión media de 1.299,1 euros. Debemos tener en cuenta que el número de pensionistas por jubilación masculinos (29.159 personas) casi dobla el número de pensionistas femeninos (16.703 personas).

Sin embargo, en la pensión por Viudedad existe una brecha de género de 216,1 euros a favor de las mujeres, con una pensión media de 727,3 euros. La mayor parte de las pensionistas por Viudedad (96,0%)¹³ son mujeres.

¹³Los 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. Diciembre 2020

Unidad: número y porcentaje de beneficiarios

	Número			Porcentaje horizontal		Porcentaje Vertical	
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Prestaciones No contributivas	1.959,0	727,0	1.232,0	37,1%	62,9%	100,0%	100,0%
Invalidez	749,0	397,0	352,0	53,0%	47,0%	54,6%	28,6%
Jubilación	1.004,0	260,0	744,0	25,9%	74,1%	35,8%	60,4%
De jubilación derivadas de invalidez	206,0	70,0	136,0	34,0%	66,0%	9,6%	11,0%

Fuente: Prestaciones no contributivas. INSERSO Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Avance 2020.

En el mes de diciembre de 2020 en La Rioja el 62,9% de las prestaciones de carácter no contributivo (sin incluir las prestaciones de la LISMI) han sido percibidas por mujeres.

La mayoría de las pensiones no contributivas son de Jubilación, el resto por Invalidez. El 60,4% de las pensiones no contributivas que reciben las mujeres son por jubilación, mientras que en el caso de los hombres, el 54,6% de las pensiones no contributivas son en concepto de invalidez.

En relación a las prestaciones derivadas de la Ley de Integración social de Minusválidos (en adelante LISMI), el número de beneficiarios en 2.020 en La Rioja se sitúa en 50 beneficiarios distintos.

Cuadro 4.12.2.2

Beneficiarios de prestaciones LISMI en La Rioja. Ejercicio 2020

Unidad: número y porcentaje de beneficiarios

La Rioja, 2020	Número	Porcentaje
Subsidio de garantía de ingresos mínimos SGIM	21,0	55,3%
Subsidio por ayuda de tercera persona SATP	0,0	0,0%
Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte SMGT	2,0	5,3%
Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica ASPF	15,0	39,5%

Fuente: Prestaciones Sociales y Económicas de personas con discapacidad. INSERSO Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Avance 2020.

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

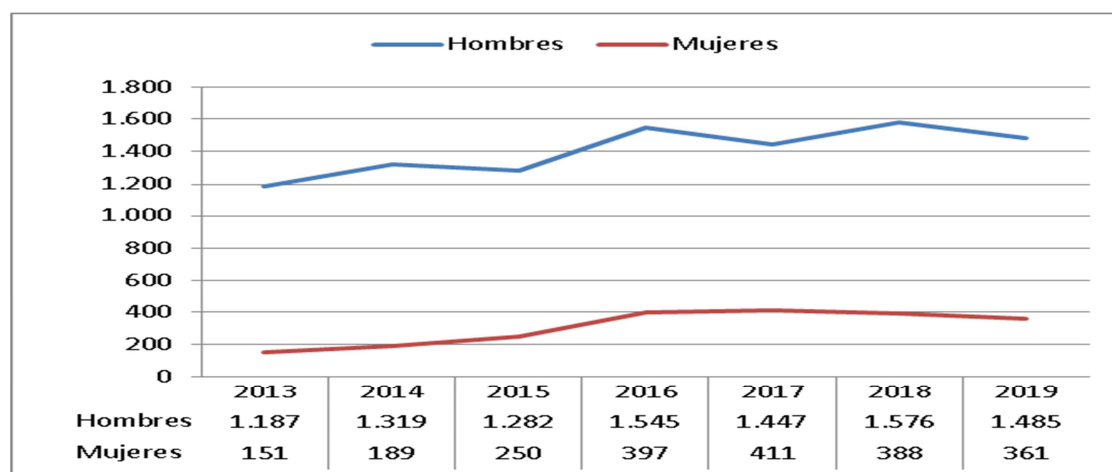
En el año 2019 hubo en La Rioja 1.846 condenados adultos (18 y más años) inscritos en el Registro Central de penados, lo que implica un decremento del 6,0% respecto a 2018. Los condenados adultos en La Rioja representan el 0.7% del total condenados a nivel nacional que alcanza la cifra de 286.931 condenados, y que en este último año ha crecido un 0,1%.

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 2019. INE

(*)En junio de 2015 entró en vigor una reforma del código penal que suprimió las faltas convirtiéndolas en delitos leves.

Según sexo, el 80,4% de los condenados son varones y el 19,6% son mujeres. A nivel nacional, los hombres condenados representan el 79,4% y las mujeres condenadas un 20,6%.

Cabe destacar el significativo incremento de mujeres condenadas en La Rioja pasando de 151 condenadas en 2013 a las 361 condenadas en 2019, un 139,1%. A nivel nacional se ha incrementado en 30,6% respecto a los condenados en 2013.

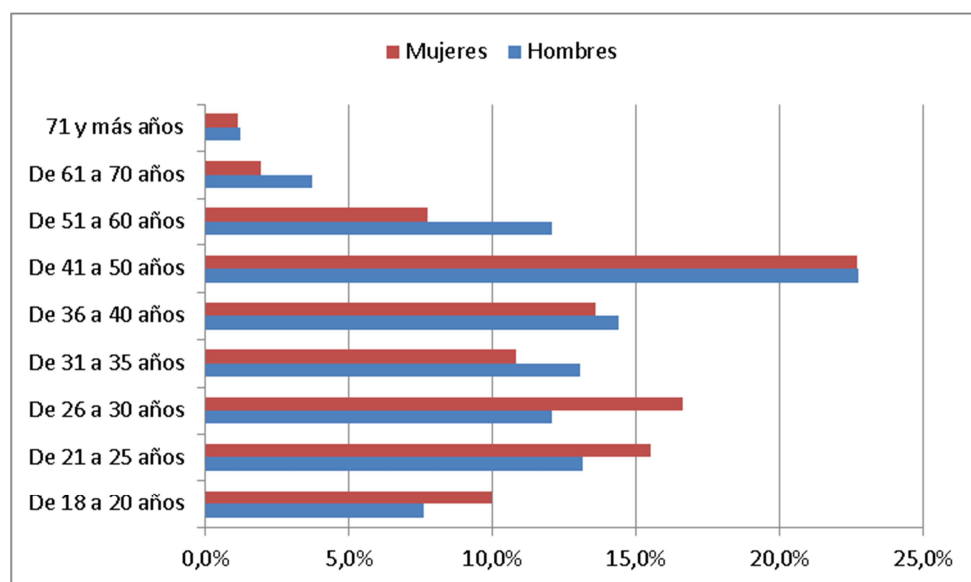
Si además del sexo analizamos la variable edad de los condenados, el grupo de edad más frecuente es de 41 a 50 años (22,8% de los condenados) y le sigue de 36 a 40 años con 14,2%.

Aumenta el porcentaje de condenadas de forma significativa en los últimos años

Gráfico 4.13.1.2

Condenados adultos en La Rioja 2019

Unidad: porcentaje de condenados según sexo y tramo de edad



FUENTE: Estadística de Condenados Adultos 2019. INE

En cuanto a la nacionalidad de los condenados en La Rioja, el 73,6% del total poseían la nacionalidad española, frente a un 26,4% de nacionalidad extranjera. En el conjunto nacional el 75,0% de los condenados son españoles y el 25,0% extranjeros.

Delitos en La Rioja

En 2019 en La Rioja se condenaron 2.439 delitos, un 10,8% menos que en 2018. De los cuales, 1.991 son cometidos por hombres y 448 por mujeres.

A nivel nacional se cometieron 412.571 delitos en 2020, lo que implica un aumento del 1,5% respecto a 2018.

Atendiendo a la edad, el tramo de edad más frecuente en la comisión de delitos durante 2020 en La Rioja y el territorio nacional es de 41 a 50 años, con el 22,1% y el 21,1% de los delitos respectivamente.

Cuadro 4.13.1.3

Delitos condenados según sexo y edad en La Rioja 2019

Unidad: número y porcentaje de condenados según sexo y tramo de edad

	La Rioja			Nacional		
	Infracciones	% s/el total	Variación %	Infracciones	% s/el total	Variación %
Total	2.439,0	100,0	-10,8	412.571,0	100,0	1,5
Hombres	1.991,0			332.039,0		1,6
Mujeres	448,0	18,4	-9,9	80.532,0	19,5	1,2
De 18 a 20 años	195,0	8,0	-5,3	35.039,0	8,5	1,1
De 21 a 25 años	339,0	13,9	-4,5	58.013,0	14,1	-1,0
De 26 a 30 años	303,0	12,4	-27,3	58.714,0	14,2	0,7
De 31 a 35 años	331,0	13,6	-12,0	59.368,0	14,4	-1,3
De 36 a 40 años	384,0	15,7	-4,7	58.315,0	14,1	1,1
De 41 a 50 años	540,0	22,1	-11,6	87.141,0	21,1	3,1
De 51 a 60 años	251,0	10,3	-5,3	39.231,0	9,5	5,7
De 61 a 70 años	72,0	3,0	-13,3	12.794,0	3,1	10,1
71 y más años	24,0	1,0	33,3	3.956,0	1,0	5,6

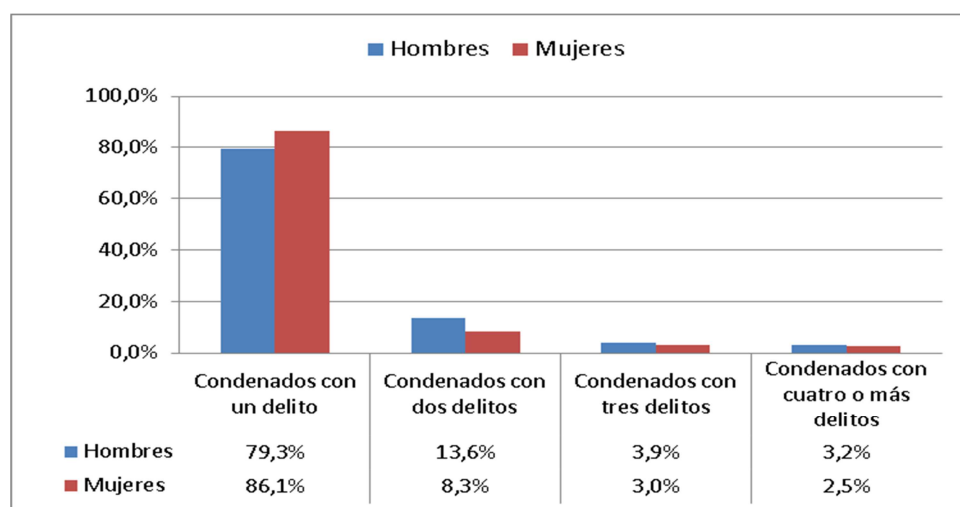
FUENTE: Estadística de Condenados Adultos 2019 INE. (*)En junio de 2015 entró en vigor una reforma del código penal que suprimió las faltas convirtiéndolas en delitos leves.

Por otro lado, el número de delitos permite ver la reincidencia de los condenados. El 86,1% de las mujeres y 79,3% de los hombres fueron condenados por su primer delito, y solo el 13,6% de los hombres y el 8,3% de las mujeres fueron condenados por más de dos delitos.

Gráfico 4.13.1.4

Condenados según sexo y número de delitos 2019

Unidad: porcentaje de condenados según sexo y número de delitos



FUENTE: Estadística de Condenados Adultos 2019 INE

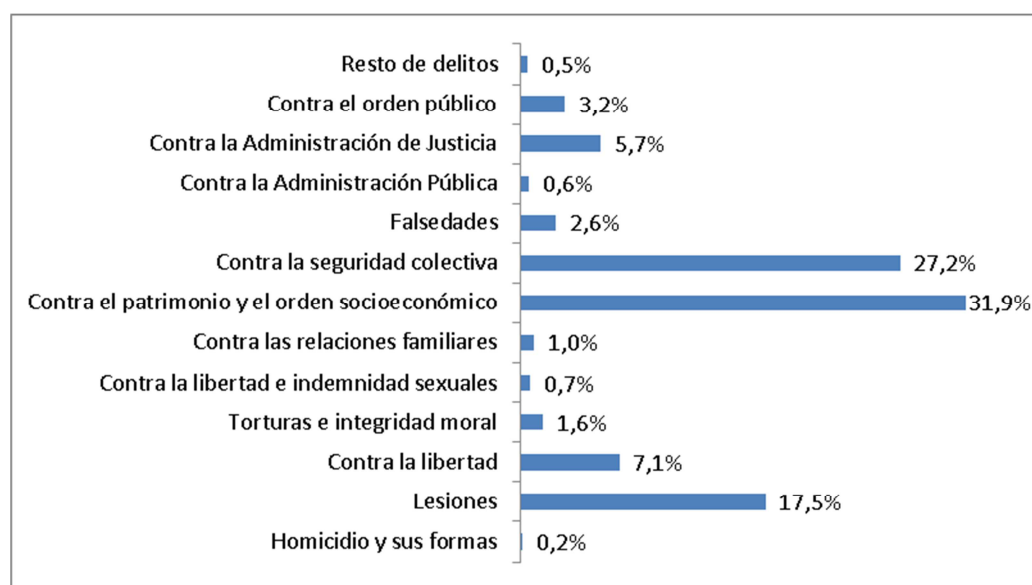
Y al analizar el tipo de delito, el 31,9% del total de delitos cometidos en La Rioja fueron contra el Patrimonio y orden socioeconómico; destaca también que hubo un 27,2% contra la Seguridad colectiva, un 17,5% por Lesiones; un 7,1% contra la Libertad.

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 2019. INE

Penas en La Rioja.

En La Rioja se impusieron un total de 4.844 penas a condenados adultos, un -11,2% más que en 2018. El 85,5% correspondieron a hombres y el 14,5% a mujeres.

En cuanto al tipo, la pena más frecuente ha sido la multa en ambos sexos, ya que representa el 31,3 del total de penas. Por sexo, del total de mujeres condenadas un 49,2% han sido con una multa frente a un 28,3% de los hombres.

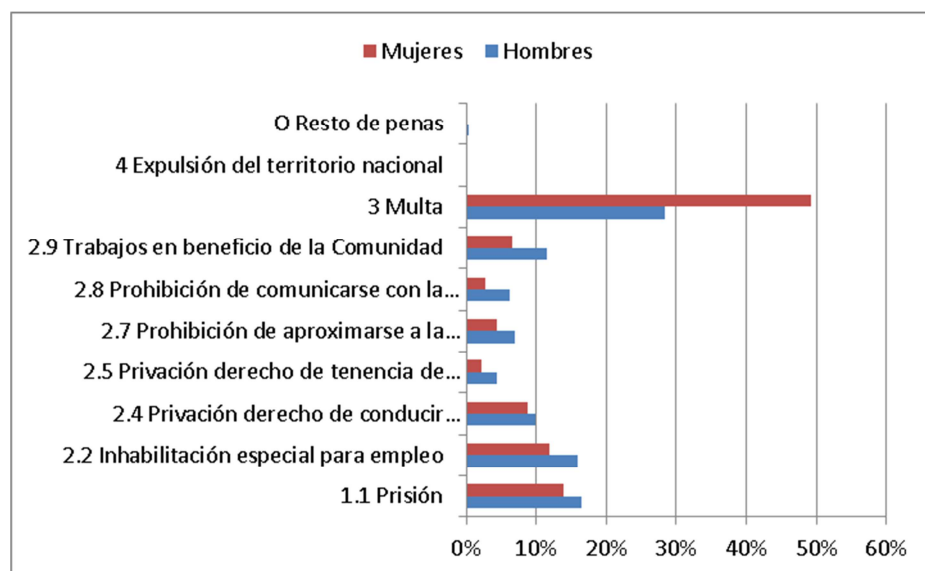
La segunda pena más impuesta es la prisión, un 16,1% de las penas totales. Por sexo, un 16,5% de los condenados varones frente a un 14,0% de las mujeres.

Y en tercer lugar, la pena de inhabilitación especial para empleo, un 15,3% del total de penas. Por sexo, un 15,9 del total de condenados varones y un 12,0% de condenadas mujeres.

Gráfico 4.13.1.6

Penas según sexo en La Rioja 2019

Unidad: porcentaje de penas según sexo



FUENTE: Estadística de Condenados Adultos 2019. INE

4.13.2 Estadística de condenados menores

En 2019 hubo en La Rioja 95 menores condenados inscritos según sentencias firmes dictadas comunicadas al Registro Central de sentencias de Responsabilidad Penal de los Menores, lo que supone seis menores menos condenados que en 2018.

A nivel nacional, sin embargo sigue con una tendencia creciente en los últimos tres años, con 448 menores condenados más respecto al año anterior.

Atendiendo al sexo, en La Rioja en el último año ha crecido el número de mujeres condenadas (1 más que en 2018) frente al decrecimiento de los varones condenados (7 menos que en 2019).

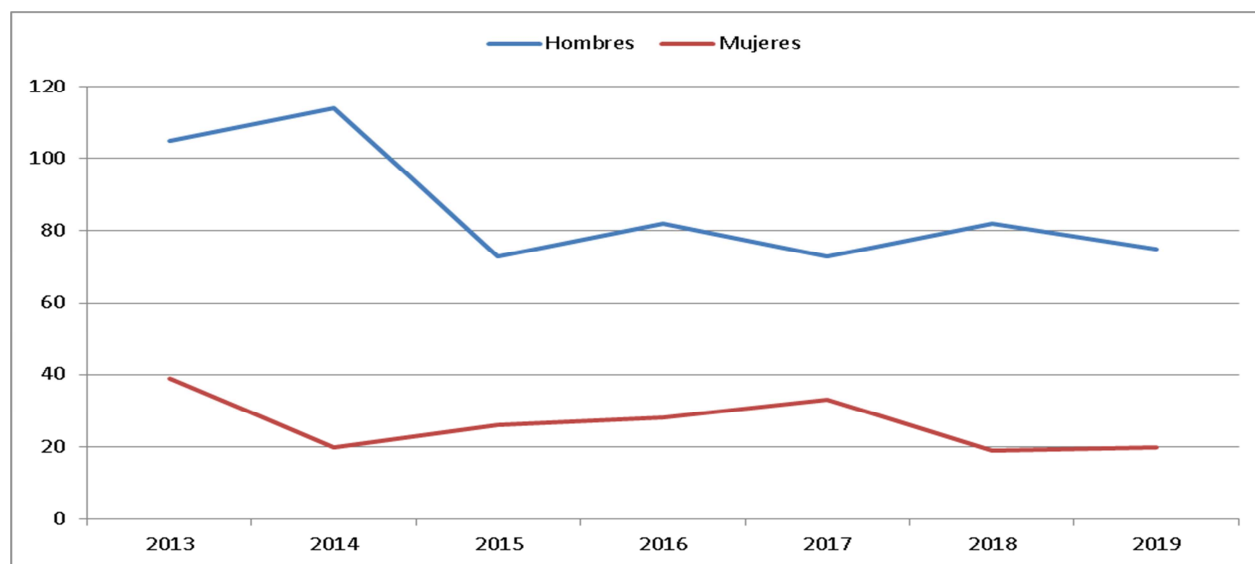
Por sexo, los chicos representaron el 78,9% de los condenados, frente al 21,1% de chicas. Cabe destacar el decremento de chicos condenados en un 8,5% y el incremento significativo en un 5% en el caso de las chicas condenadas en el último año, que han pasado de 19 condenadas en 2018 a 20 condenadas en 2019.

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%.

Cuadro 4.13.2.1

Evolución de menores condenados. Periodo 2013-2018.

Unidad: número



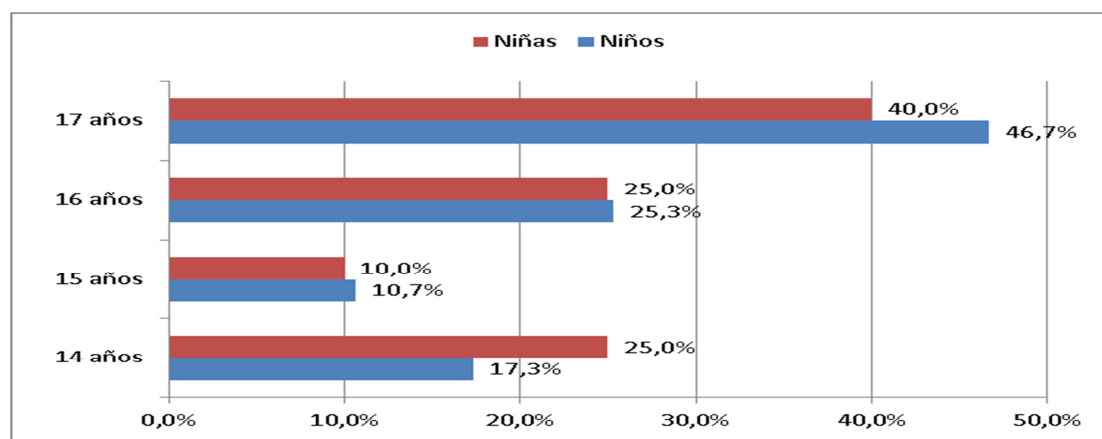
FUENTE: Estadística de Condenados Menores 2019. INE. (*) En junio 2015 entró en vigor la reforma del Código Penal por lo que el incremento del número de condenados se debe en parte a la inclusión como delitos leves de las antiguas faltas.

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 que concentra el 72% de los niños condenados y el 65% de las niñas condenadas.

Gráfico 4.13.2.2

Menores condenados según edad y sexo. Año 2018

Unidad: porcentaje



FUENTE: Estadística de Condenados Menores 2019. INE

Respecto a la nacionalidad, el 81,1% de los menores condenados eran españoles. Por sexo, el 77,3% de condenados varones son nacidos en España y en el caso de las niñas, el 95% de las condenadas han nacido en España. Solo el 18,9% de los menores condenados son extranjeros.

Respecto a la reincidencia en la condena de delitos, en 2019 en La Rioja, 62 menores fueron condenados por una infracción penal de delito (de falta no hay condenados) y el resto, 33 menores, por dos o más infracciones. El 61,3% de los niños y el 80% de las niñas condenadas lo hicieron por un delito, y 38,7% niños y el 20% de las niñas con condena son por dos o más infracciones.

En La Rioja se cometieron 186 infracciones, todos delitos. El 85,5% de estos delitos fueron cometidos por menores varones.

En cuanto a las medidas adoptadas, se han tomado 157 medidas en 2019 para menores condenados. El 23,6% de las medidas son tareas socio-educativas, el 21,7% son libertad vigilada, el 18,5% son prohibiciones de acercarse a la víctima y el 14,6% prestación en beneficio de la comunidad.

Atendiendo al sexo, a las menores condenadas se les ha impuesto tareas socio-educativas (33,3%) y prestaciones en beneficio de la comunidad (25,5%). Destacar que solo un 16,7% de las menores condenadas tienen una pena de libertad vigilada.

En el caso de los varones, el 22,6% tiene una pena de libertad vigilada y el 21,8% con tareas socio-educativa, el 20,3% tiene prohibición de aproximarse a la víctima. Y un 13,5% de los menores varones tiene un internamiento semiabierto.

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 2021 ascendieron a 12.654 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 9.247 mujeres (73,1%) y 3.407 hombres (26,9%). 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 5.036 efectivos que representan el 39,8% del personal total.

La representación por sexos son similares a las del conjunto de personal, pero con una ligera mayor representación masculina, un 29,3% de representación masculina frente a un 73,7% de representación femenina.

A continuación por número de efectivos, se encuentra el personal perteneciente al SERIS, con 4.358 efectivos, de los cuales 3.342 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 83,0% de este colectivo es mujer frente al 17,0% 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 2.903 efectivos, de los cuales el 35,5% fueron hombres y 64,5% mujeres.

Por último, el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia en La Rioja sumó a 357 personas, 273 mujeres y 84 hombres, que traducido en porcentajes son el 76,4% de mujeres y 23,6% 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 2020 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.

5.1.1 Visión general

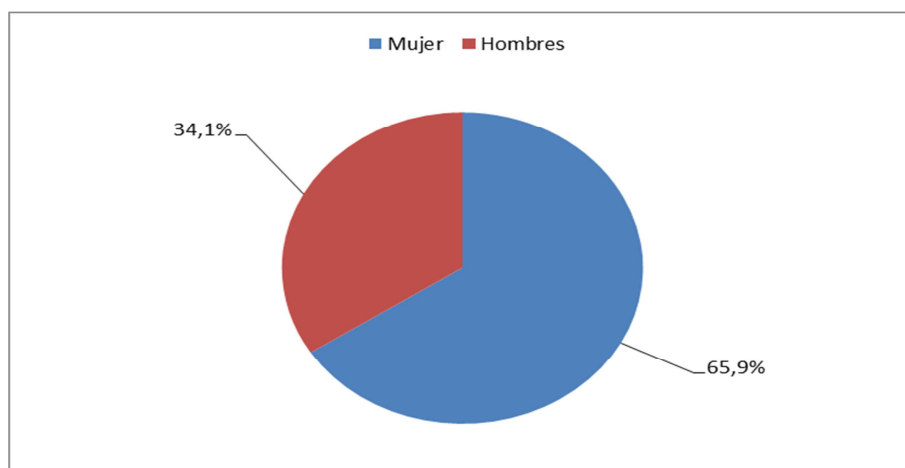
A 1 de enero de 2021, el personal de la Administración General de la Comunidad de la Rioja alcanza un total de 3.468 efectivos¹⁴, incluido el personal no docente, el eventual y laboral con menos de 6 meses y el personal en prácticas, 2.285 son mujeres y el resto, 1.183 hombres. En términos porcentuales, estas cifras suponen un 65,9% mujeres y el 34,1% 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 5.1.1.1

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

Unidad: Porcentaje de según sexo



FUENTE Consejería de Hacienda y Administración Pública

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.

¹⁴ Este personal incluye el personal de consejerías y organismos autónomos y el personal no docente que trabaja en centros docentes.

El personal funcionario o de carrera representa el 78,2% del total de la plantilla, el personal laboral al 20,3% y el personal eventual participa en un 1,5%. Entre el personal funcionario, el colectivo más numerosos, las mujeres tienen una representación del 69,1%, mientras que entre el personal laboral desciende a un 34,1% y en el personal eventual se sitúa en un 58,5%.

Cabe destacar, el 51,1% de las mujeres que trabajan en la administración trabajan como funcionarias de carrera frente al 44,1% de los hombres. En cambio el 17,7% de los hombres empleados públicos trabajan como personal laboral mientras que solo un 4,7% de las empleadas públicas lo hacen en esta categoría laboral.

Cuadro 5.1.1.2

Representación del personal según sexo y categoría. Periodo 2021

Unidad: Efectivo y porcentaje horizontal y vertical

	2021 Efectivos			% horizontal		% vertical	
	Total	Mujer	Hombre	%Mujer	%Hombre	%Mujer	%Hombre
Funcionario de carrera	1.690	1.168	522	69,1%	30,9%	51,1%	44,1%
Laboral fijo y fijo discontinuo	317	108	209	34,1%	65,9%	4,7%	17,7%
Funcionario interino	578	435	143	75,3%	24,7%	19,0%	12,1%
Funcionario interino por sustitución	444	361	83	81,3%	18,7%	15,8%	7,0%
Laboral Temporal.	386	182	204	47,2%	52,8%	8,0%	17,2%
Personal eventual	53	31	22	58,5%	41,5%	1,4%	1,9%
Total	3.468	2.285	1.183	65,9%	34,1%		

FUENTE Consejería de Hacienda y Administración Pública

Personal Laboral

En el conjunto del personal laboral, que suma 703 trabajadores, el número de hombres es superior en términos globales al de mujeres, con un porcentaje de representación del 58,7% frente al 41,3% de mujeres.

Cuadro 5.1.1.3

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

Unidad: Porcentaje vertical y efectivos de personal laboral según sexo

	2021 Efectivos			% horizontal		% vertical	
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres
Grupo I	27	20	47	57,4%	42,6%	9,3%	4,8%
Grupo II	35	17	52	67,3%	32,7%	12,1%	4,1%
Grupo III	23	39	62	37,1%	62,9%	7,9%	9,4%
Grupo IV	39	74	113	34,5%	65,5%	13,4%	17,9%
Grupo V	166	263	429	38,7%	61,3%	57,2%	63,7%
Total	290	413	703	41,3%	58,7%	100,0%	100,0%

FUENTE Consejería de Hacienda y Administración Pública. .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 542 empleados y representan un 77,1% del total del colectivo laboral, de los cuales 205 son mujeres frente a 337 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 57,4% y el 67,3% respectivamente en cada grupo.

Personal funcionario

El colectivo de funcionarios suma 2.712 efectivos¹⁵, de los cuales 1.690 son funcionarios de carrera, 588 son funcionarios interinos en plaza vacante y 444 son funcionarios en sustitución.

Por sexo, el colectivo de mujeres supera al de hombres, con una representación del 74,4% sobre el total de personal funcionario frente al 27,6%.

Por grupos, cabe destacar que el grupo C1 y C2 concentran el 34,8% del total del personal, y se compone de 711 mujeres (75,4%) y 232 hombres (24,6%), marcando la diferencia en los niveles inferiores.

Esta diferencia de sexos tan grande se reduce en los grupos altos, A1 y A2, que agrupan el 38,1% del personal total y la mujer está representada en un 68,8%, casi 7 puntos porcentuales menos que en los grupos inferiores.

Cuadro 5.1.1.4

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

Unidad: Porcentaje y efectivos de personal funcionario según sexo

Personal funcionario	2021 Efectivos			% horizontal		% vertical	
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres
Grupo I	296	178	474	62,4%	37,6%	15,1%	23,8%
Grupo II	414	144	558	74,2%	25,8%	21,1%	19,3%
Grupo III	543	194	737	73,7%	26,3%	27,6%	25,9%
Grupo IV	583	132	715	81,5%	18,5%	29,7%	17,6%
Grupo V	128	100	228	56,1%	43,9%	6,5%	13,4%
Total	1.964	748	2.712	72,4%	27,6%	100,0%	100,0%

FUENTE: Consejería de Hacienda y Administración Pública. Datos a 1 de enero de 2021.

(*) Incluye el personal interino 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 1.085 trabajadores, de los cuales 823 (75,9%) son mujeres. Entre los niveles intermedios, 20 a 24 hay 807 trabajadores, de los cuales 567 (70,3%) son

¹⁵ No se incluye el personal funcionario por sustitución.

mujeres. Y por último, en los niveles más altos, 25 a 30 hay 165 empleados, de ellos 91 (55,2%) mujeres.

Cuadro 5.1.1.5

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

Unidad: Porcentaje vertical y efectivos de personal funcionario según sexo y nivel

Nivel	Hombre	Mujer	Total	% mujer	% hombre
30					
29					
28	48	54	102	3,4%	7,2%
27	2	0	2	0,0%	0,3%
26	20	29	49	1,8%	3,0%
25	4	8	12	0,5%	0,6%
24	72	132	204	8,2%	10,8%
23		0		0,0%	0,0%
22	93	180	273	11,2%	14,0%
21	9	102	111	6,4%	1,4%
20	66	153	219	9,5%	9,9%
19				0,0%	0,0%
18	62	221	283	13,8%	9,3%
17	122	233	355	14,5%	18,3%
16	1	13	14	0,8%	0,2%
15	77	356	433	22,2%	11,6%
14	1	0	1	0,0%	0,2%
13	88	122	210	7,6%	13,2%
12					

FUENTE: Consejería de Hacienda y Administración Pública. Datos a 1 de enero de 2021. (*) No Incluye el personal interino por sustitución

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 la consejería con competencias en materia de fomento. Esta Consejería tradicionalmente es de corte masculino en su personal; con una representación femenina de 25,2% en el total de su personal. Asimismo, en dicha Consejería trabaja el 4,8% del total de mujeres que trabajan en la CAR frente al 27,6% del total de hombres.

El resto de Consejerías tienen una representación femenina por encima del 50%, y cabe destacar la alta feminización en la Consejería con competencias en servicios sociales con una representación femenina de 80,8%. Igualmente agrupa el 29,7% de las mujeres trabajadoras de la CAR.

Por último, cabe destacar el caso de la Gerencia del SERIS, que se compone de 18 personas, de ellas todas son mujeres excepto dos. Una muestra más de que el sector de la sanidad, que analizaremos con detalle más adelante, es de perfil claramente femenino.

Cuadro 5.1.1.6

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

Unidad: Efectivos y porcentaje horizontal y vertical según sexo y consejería

	Efectivos			% Horizontal		% Vertical	
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres
AGRICULTURA, GANADERÍA, MUNDO RURAL, TERRITORIO Y POBLACIÓN	218	144	362	60,2%	39,8%	9,7%	12,4%
SALUD Y PORTAVOCÍA DEL GOBIERNO	139	66	205	67,8%	32,2%	6,2%	5,7%
EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTE Y JUVENTUD	662	237	899	73,6%	26,4%	29,4%	20,4%
SOSTENIBILIDAD Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA	108	321	429	25,2%	74,8%	4,8%	27,6%
HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	246	113	359	68,5%	31,5%	10,9%	9,7%
IGUALDAD, PARTICIPACIÓN Y AGENDA 2030	43	16	59	72,9%	27,1%	1,9%	1,4%
DESARROLLO AUTONÓMICO	147	99	246	59,8%	40,2%	6,5%	8,5%
SERVICIOS SOCIALES Y GOBERNANZA PÚBLICA	670	159	829	80,8%	19,2%	29,7%	13,7%
GERENCIA SERIS	16	2	18	88,9%	11,1%	0,7%	0,2%
INSTITUTO ESTUDIOS RIOJANOS	5	4	9	55,6%	44,4%	0,2%	0,3%
TOTAL	2.254	1.161	3.415	66,0%	34,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: Consejería de Hacienda y Administración Pública. Datos a 1 de enero de 2021. (*) Incluye el personal laboral inferior de 6 meses.

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 2021, el número de docentes del sistema educativo riojano que trabajan en centros de titularidad pública era de 4.471 personas¹⁶,

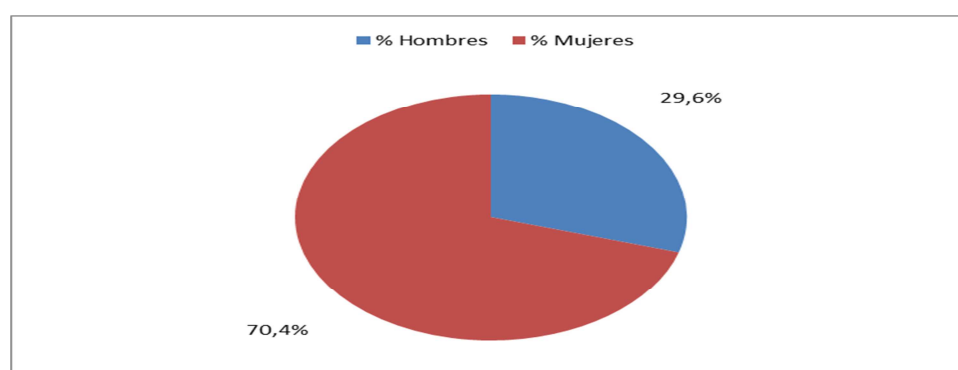
Desglosados por sexo son 3.148 mujeres y 1.323 hombres y representan según sexo el 70,4% y el 29,6% del total de docentes respectivamente.

Si comparamos estos datos con los de la representación de sexos en la Administración General, vemos que también el cuerpo de docentes en nuestra región tiene un marcado perfil femenino, incluso 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 Hacienda y Administración Pública. Datos a 1 de enero de 2021

El personal docente se puede clasificar en tres grupos de personal: funcionario, laboral o en prácticas. El 97,4% del personal docente es funcionario, el 2,3% es laboral y el resto, el 0,3% en prácticas u otros docentes.

En el colectivo docente funcionario, la representación femenina es del 70,6% sobre el total; y en el laboral representa el 60%.

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 44,5% y el 55,5% del colectivo docente respectivamente.

¹⁶ 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 62,7% en el Grupo A1 y un 76,9% en el Grupo A2.

Y por otro lado, si analizamos los colectivos femenino y masculino por separado, vemos que el 56,4% de los docentes masculinos pertenecen al grupo A1 y 43,6% al grupo A2. En cambio, en el colectivo femenino, el 39,6% pertenecen al grupo A1 y el 60,4% 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.

5.3. 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.

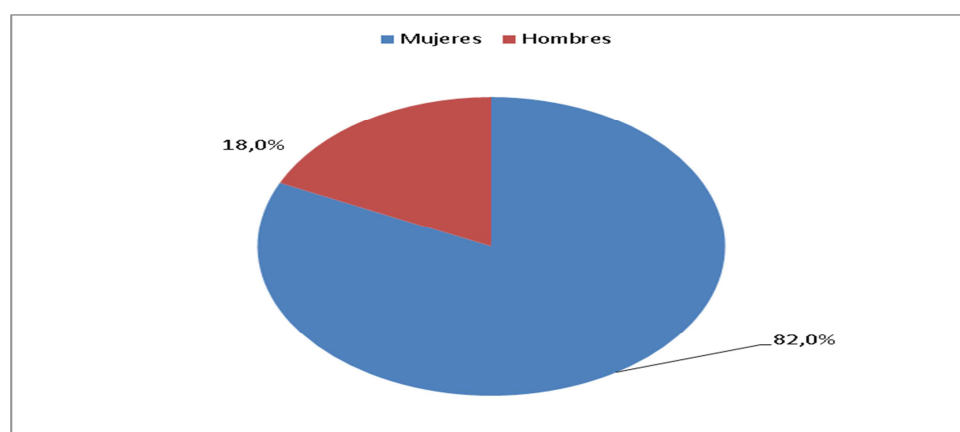
5.3.1 Visión general

El personal dependiente del SERIS¹⁷ a 1 de enero de 2021 es de 4.570 efectivos (9,0% más que en 2020), de los cuales 3.748 son mujeres y 822 hombres. Estos datos reflejan un claro dominio del sexo femenino dentro de la plantilla del SERIS con una cuota de representación del 82%.

Gráfico 5.3.1.1

Representación de la mujer entre el personal del SERIS en su conjunto.

Unidad: Porcentaje



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2021. 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 72,8% 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).

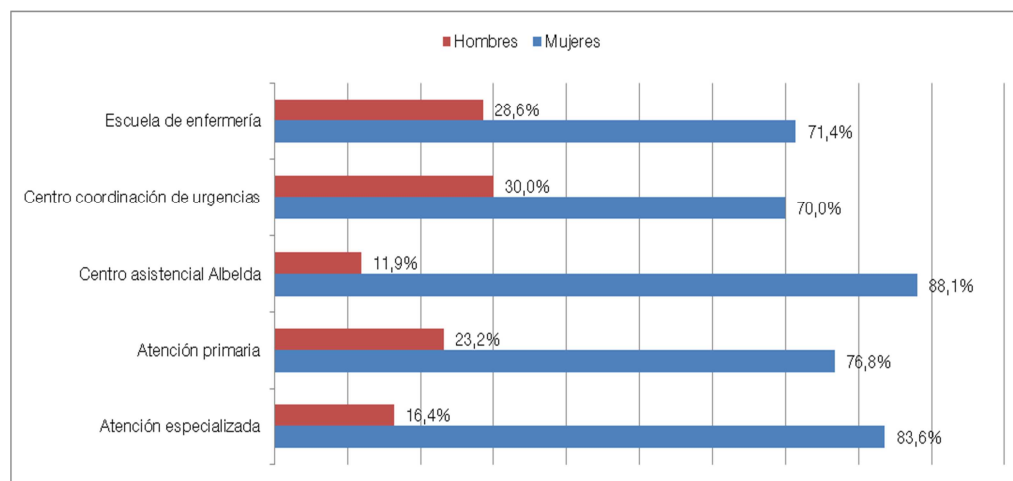
En general en todas las áreas de prestación sanitaria es protagonista la mujer, por encima del límite máximo de una representación equilibrada de sexos fijado por la ley en un 60%. A la vista está que trabajar en hospitales y profesiones como la enfermería y auxiliar de clínica, es tradicionalmente de sesgo femenino

¹⁷ Datos procedentes del SERIS

Gráfico 5.3.1.2

Representación de la mujer entre el personal del SERIS según área sanitaria.

Unidad: Porcentaje horizontal por categoría



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2021. 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 82% del total del personal.

El grupo más numerosos es el A2 que reúne al 32,9% 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 91,8% del personal de este grupo son mujeres frente a un 7,2% de hombres.

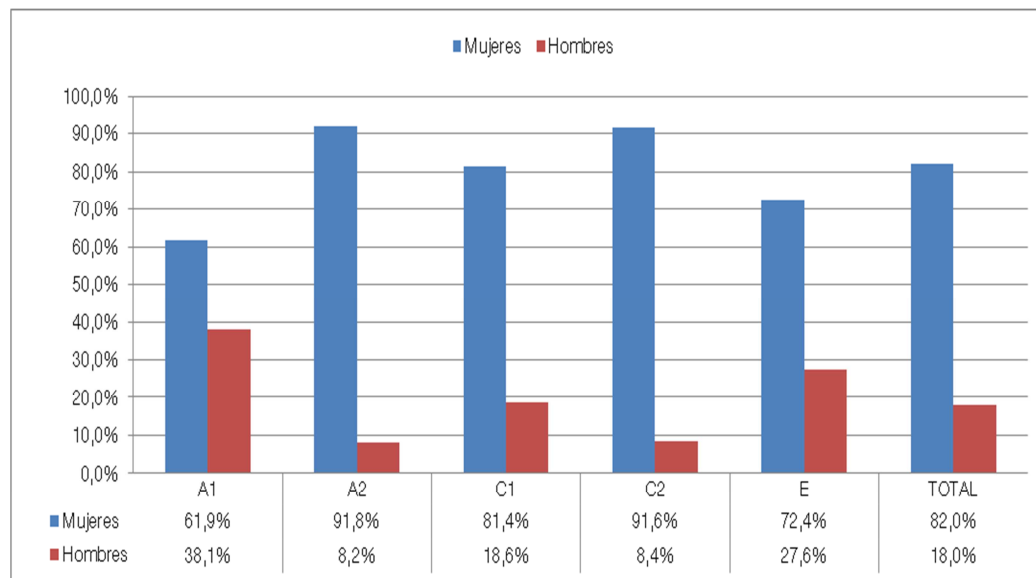
En el resto de grupos, también es significativa la alta presencia femenina en su estructura de personal, salvo en el grupo de pertenencia más alto, A1 donde existe una composición equilibrada de ambos sexos pero con mayoría de mujeres con una representación del 61,9% frente a un 38,1% de hombres.

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

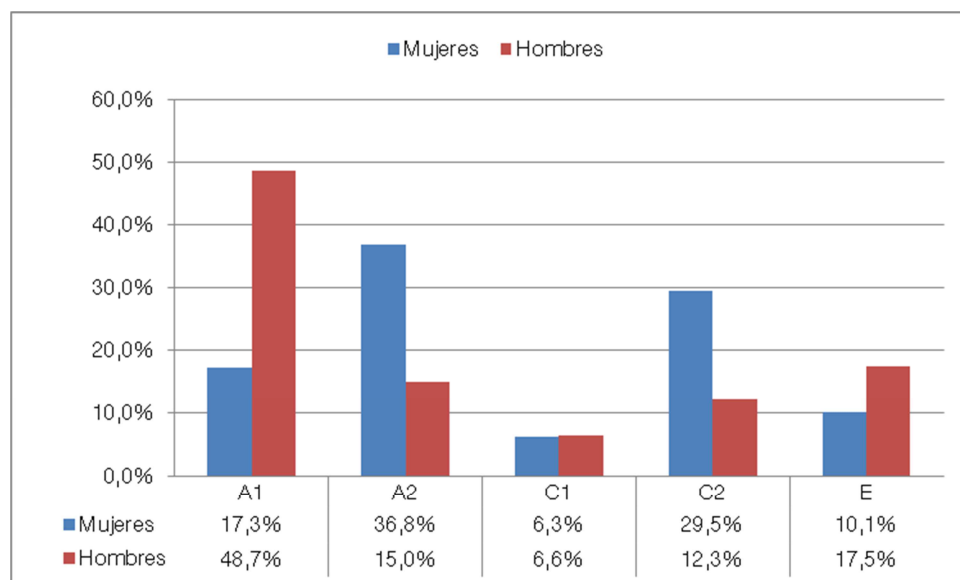


FUENTE: Datos a 1 de enero de 2021. Elaboración propia a partir de datos cedidos por SERIS

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 2021. Elaboración propia a partir de datos cedidos por SERIS

Más de la mitad del colectivo masculino, un 63.6%, que presta sus servicios en el SERIS pertenecen a la categoría A1 (48,7%) y A2 (15,5%), el resto se reparte en el resto de categorías.

Respecto al colectivo femenino, el 66,3% de las mujeres del SERIS se concentran en el grupo A2 (36,8%) y C2 (29,5%), 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.

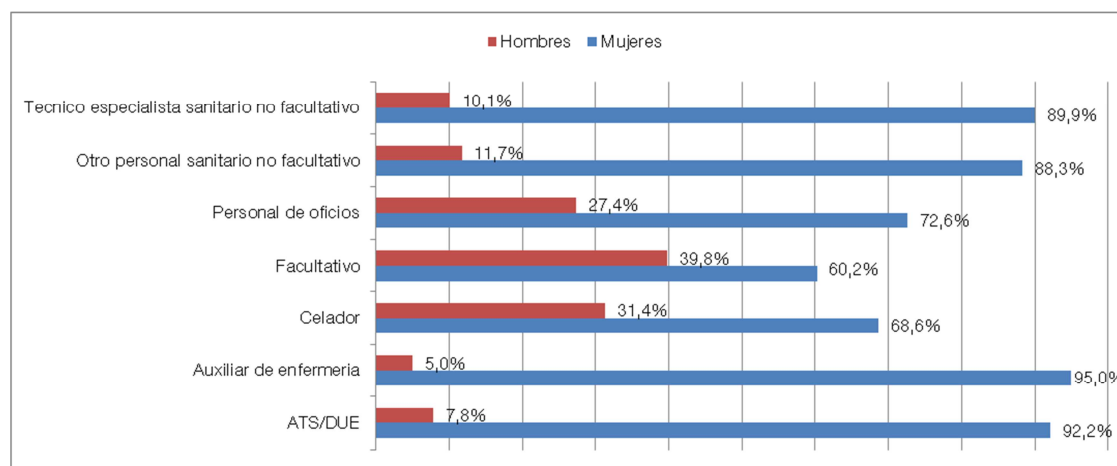
Personal sanitario

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 2021. 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 92,2% entre las ATS/DUE y el 95,0% en la auxiliar de clínica.

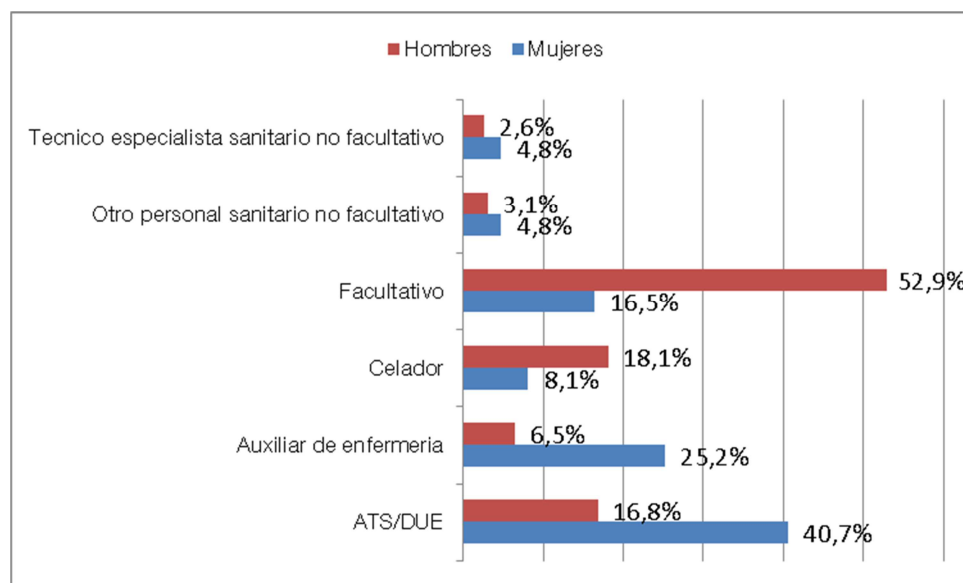
No obstante, si nos centramos en las categorías profesionales en las que se reparte el colectivo de hombres y el de mujeres, vemos que el 52,9% de los hombres que son sanitarios trabajan como facultativos, frente al 16,5% del colectivo de mujeres sanitarias.

El colectivo femenino se concentra mayormente en la categoría profesional de ATS/DUE (40,7%) o de auxiliar de clínica (25,2%).

Gráfico 5.3.2.4

Personal sanitario según categorías profesionales

Unidad: Porcentaje vertical según sexo



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2021. 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%.

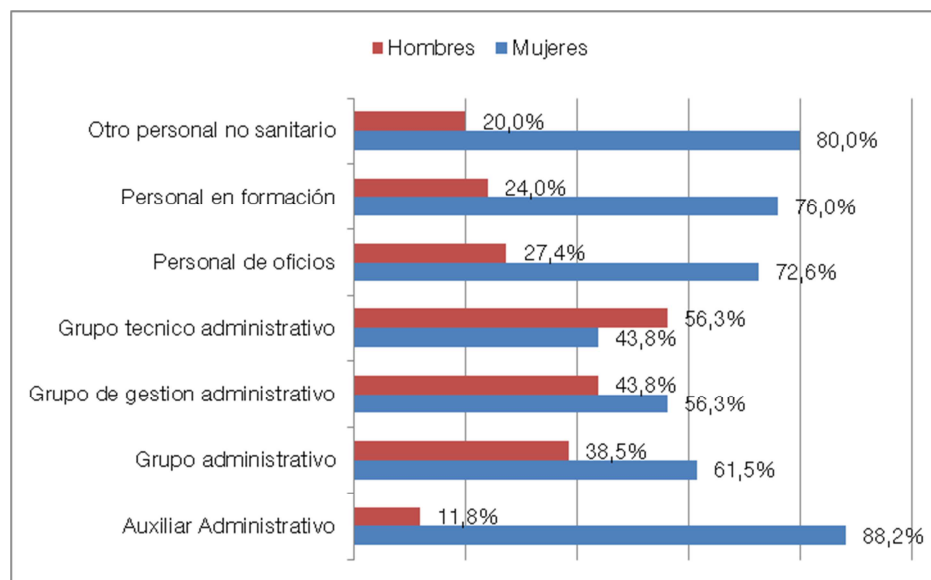
Si por otro lado, analizamos el reparto entre las categorías profesionales de los colectivos de hombres y mujeres, vemos que más de la mitad del colectivo de mujeres no sanitarias se concentra en el grupo de auxiliar administrativo mientras que la mayor concentración de hombres se da en personal de oficios.

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

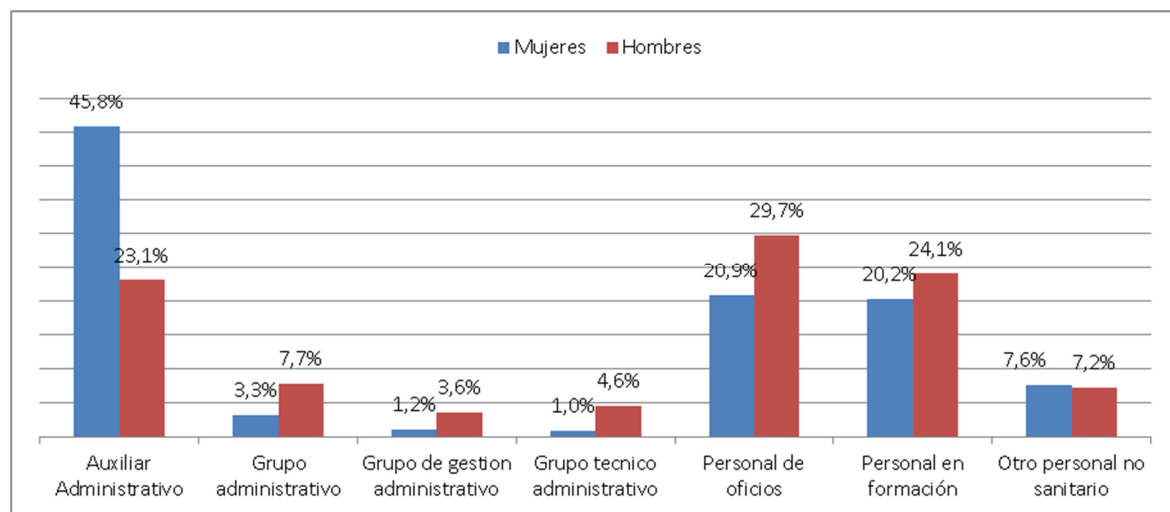


FUENTE: Datos a 1 de enero de 2021. Elaboración propia a partir de datos cedidos por SERIS

Gráfico 5.3.2.6

Personal no sanitario según categorías profesionales

Unidad: Porcentaje vertical según sexo



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2021. 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.

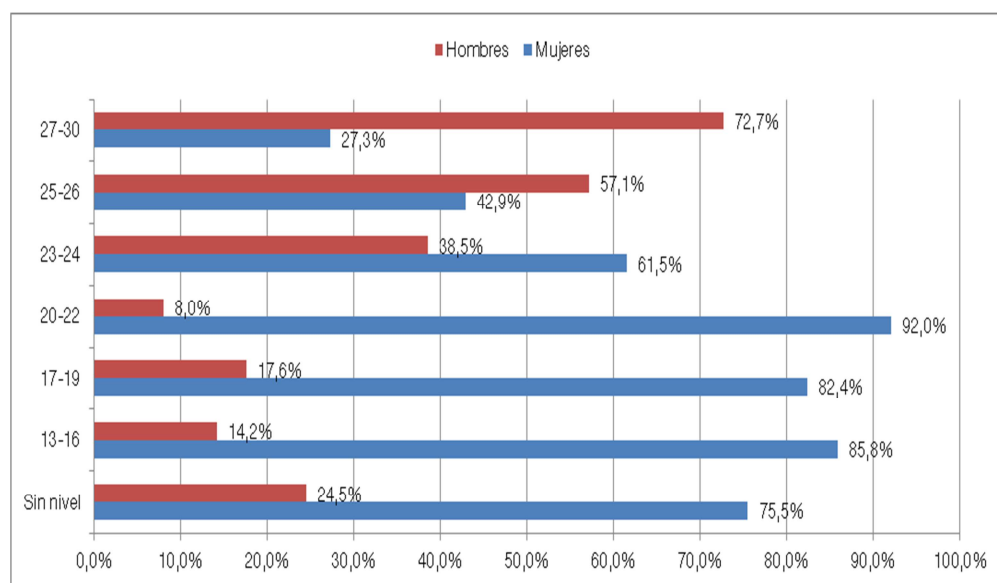
No obstante, esta situación está cambiando, cada vez hay una mayor presencia femenina en el grupo A1, y muestra de ello es el personal en formación (Mires y Matronas) con una clara mayoría de mujeres. El 75,1% de los Mires son mujeres y casi la totalidad de matronas en formación son mujeres (de un total de 10 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 horizontal según sexo



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2021. 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 85,8% y 92,0 respectivamente.

En los tramos siguientes este porcentaje desciende considerablemente, en el grupo de facultativos (23-24) que se sitúa en un 61,5%, 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 42,9% y 27,3% respectivamente.

5.3.3 Personal directivo

Por último, una breve referencia al personal directivo del SERIS, que se compone de 15 puestos directivos, de los cuales diez pertenecen al grupo A1 y cinco al grupo A2. Por sexo, una mujer frente a 9 hombres en el grupo A1, mientras que en el grupo A2 está totalmente compuesto por 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 62,0%, ya que ocupan 44 puestos de jefatura de los 71 totales. Mientras, las mujeres ocupan el 38,0% 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 63 puestos 54 pertenecen al sexo femenino cuya representación es del 85,7%.

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.

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 judicial¹⁸. 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

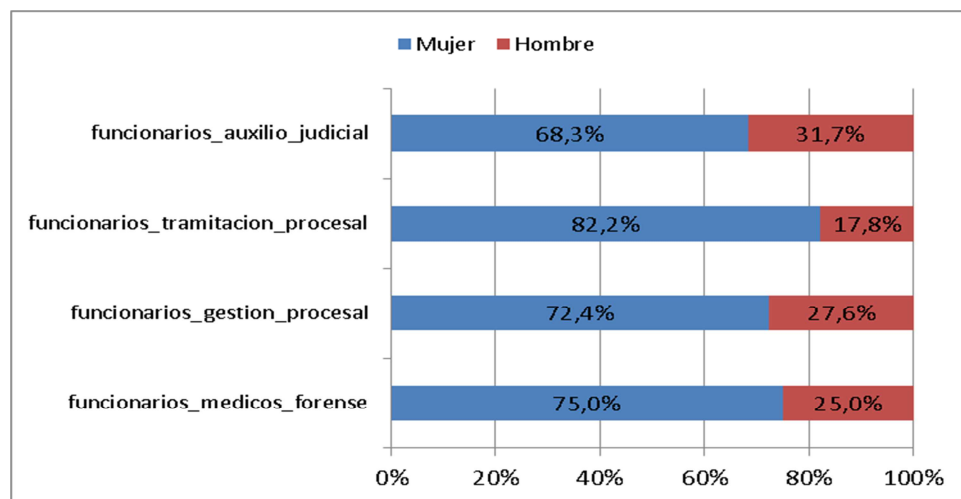
A 1 de enero de 2021, el personal perteneciente a la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de la Rioja alcanzaba un total de 357 personas. Por sexos, se estructura en 273 mujeres (76,5%) y 84 hombres (23,5%). Existe un predominio del personal femenino.

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 2021. Consejería de Hacienda y Administración Pública.

¹⁸ 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 2019-2020 han trabajado 812 personas, de las cuales un 57,5% como personal PDI y el resto un 32,5% como personal PAS y 10,0% como personal PEI (Personal empleado investigador¹⁹).

Por sexo, el 55,0% de este personal es femenino frente a un 45,0% 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 2019-2020 se ha situado en 447 personas.

La distribución por género del profesorado universitario es similar a la de años anteriores, donde la mujer representa un 46,5% del personal docente universitario frente al 53,5% de representación masculina.

Por otro lado, del total de mujeres que trabajan en la Universidad Pública de La Rioja un 48,5% lo hacen dentro del colectivo PDI frente a un 68,5% 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 37,1% de las docentes femeninas son menores de 45 años frente a un 27,4% de los docentes masculinos. El 72,6% de los docentes masculinos tienen más de 45 años frente a un 62,9% de mujeres y solo un 2,5% 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.

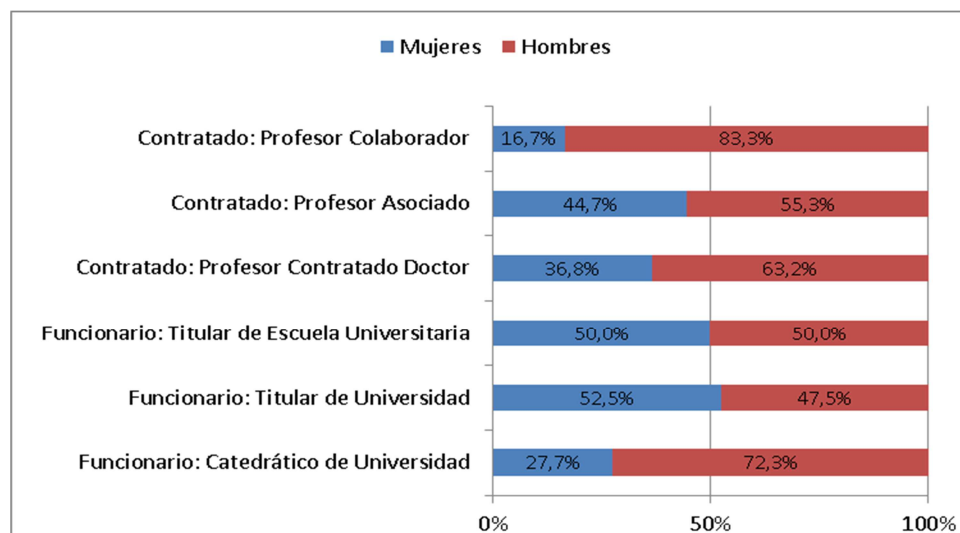
¹⁹ PEI Total : Personal empleado investigador: Investigador de convocatorias públicas competitivas, del Art. 83 con cargo a proyectos/grupos de investigación y otros investigadores contratados no incluidos en los anteriores casos

Durante el curso 2019-2020 han trabajado en la Universidad de La Rioja un total de 65 catedráticos, que representan el 13,9% del personal total de PDI. Existe una mayor presencia de hombres que de mujeres en este colectivo, un 27,7% de mujeres frente a un 72,3% de hombres.

Gráfico 5.5.1.1

Personal funcionario docente e investigador según categoría personal. Curso 2019/2020

Unidad: Porcentaje horizontal según sexo



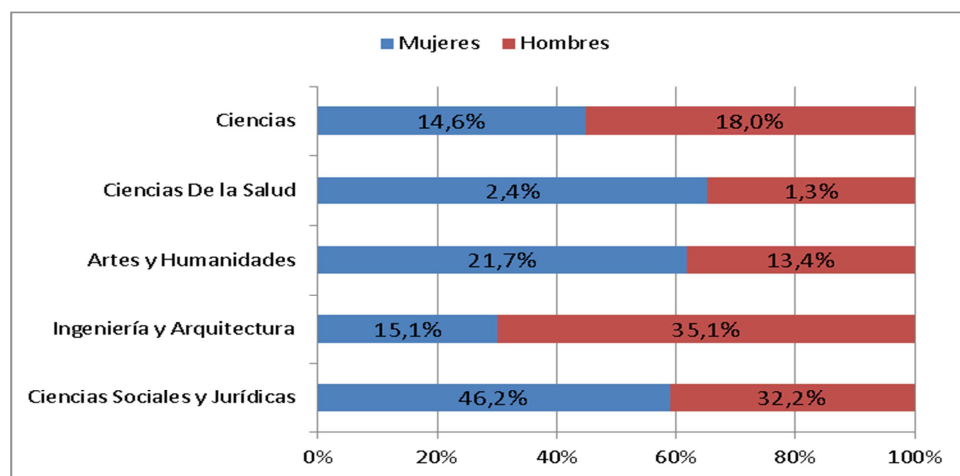
FUENTE: Ministerio de Universidades. Estadística de Personal de Universidades

En cuanto a la rama de conocimiento impartida por el cuerpo docente, el 64,5% del colectivo de PDI se concentra en enseñanzas de Ciencias Sociales y Jurídicas (38,8%) y en Ingeniería y Arquitectura (25,7%).

Gráfico 5.5.1.2

Personal docente e investigador según rama de conocimiento

Unidad: Porcentaje vertical según sexo



FUENTE: Ministerio de Universidades. Estadística de Personal de Universidades

La Ingeniería y Arquitectura es de dominio masculino con una representación mayoritaria, un 72,4% de docentes son hombres frente al 27,6% de mujeres. Sin embargo, la representación de mujeres es mayor en Ciencias Sociales y Jurídicas, aunque la brecha de género es menor que en Ingeniería y Arquitectura, un 56% del profesorado es mujer frente al 44% varón.

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 2019-2020 se ha situado en 264 personas, 260 en centros propios y 4 en centros adscritos. Por sexo, el 68,2% de este personal son mujeres frente al 31,8% de hombres.

El 95% del PAS es personal funcionario. La mayoría de este personal pertenece al grupo C (60,7%), le sigue el grupo A (36,2%). En cuanto al personal contratado y eventual representan el 3,1% restante.

Atendiendo al sexo, el 49% del personal masculino trabaja en el nivel A, el más cualificado y remunerado. Sin embargo en el caso de las mujeres, solo el 30,3% lo hacen en este nivel, concentrándose estas en el grupo C.

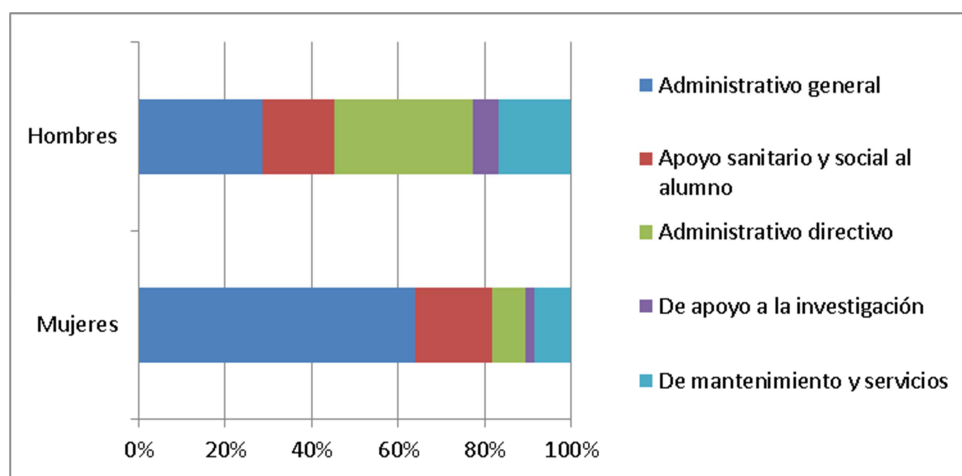
El 52,7% del PAS presta servicios administrativos a nivel general, el 17,4% presta servicio de apoyo sanitario y social al alumno, el 15,5% es administrativo directivo, el 11% se dedica al mantenimiento y servicios y el resto, 3,4%, de apoyo a la investigación.

El 63,9% del personal dedicado a servicios administrativos es mujer frente al 36,1% de hombres. Por el contrario, en el personal directivo trabaja el 7,6% del total femenino frente al 30,1% del personal masculino total.

Gráfico 5.5.2.1

Personal Administrativo y de Servicios según servicio prestado

Unidad: Número y porcentaje vertical según sexo



FUENTE: Ministerio de Universidades. Estadística de Personal de Universidades

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 personal²⁰

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

²⁰ 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 2020.

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 2020.

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

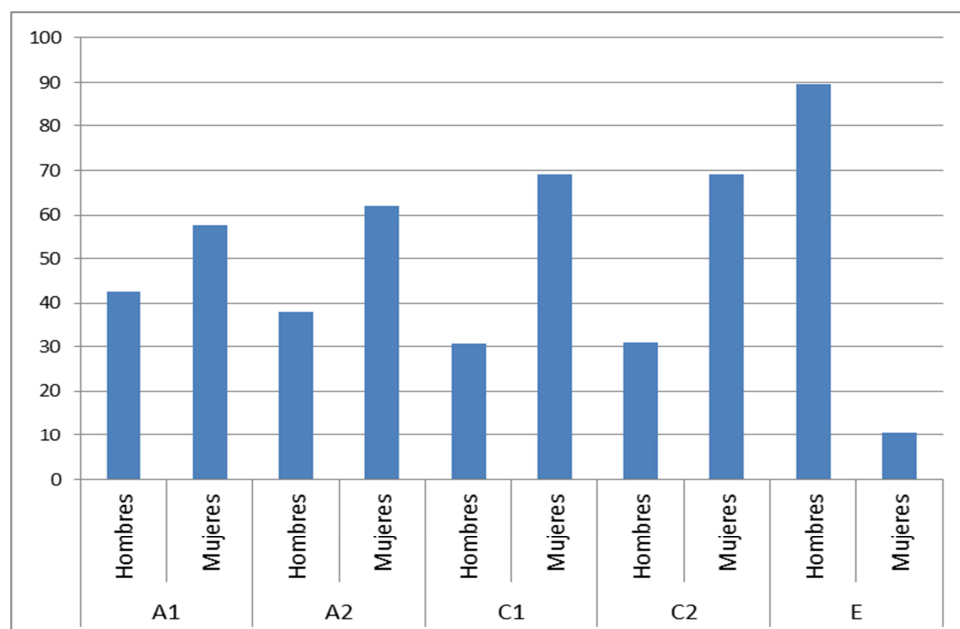
SERVICIOS	A1		A2		C1		C2		E		Total		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
SGT	4	10	3	4	2	7	7	11	1	1	17	33	50
y Ganadería	26	32	18	37	12	26	11	29	25	1	92	125	217
Rural	3	2	13	15	5	10	2	1			23	28	51
P.Territorial,	4	6	4	6	5	11	2	8		1	15	32	47
Total	37	50	38	62	24	54	22	49	26	3	147	218	365
Total %	42,53	57,47	38	62	30,77	69,23	30,99	69,01	89,66	10,34	40,27	59,73	100,0

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

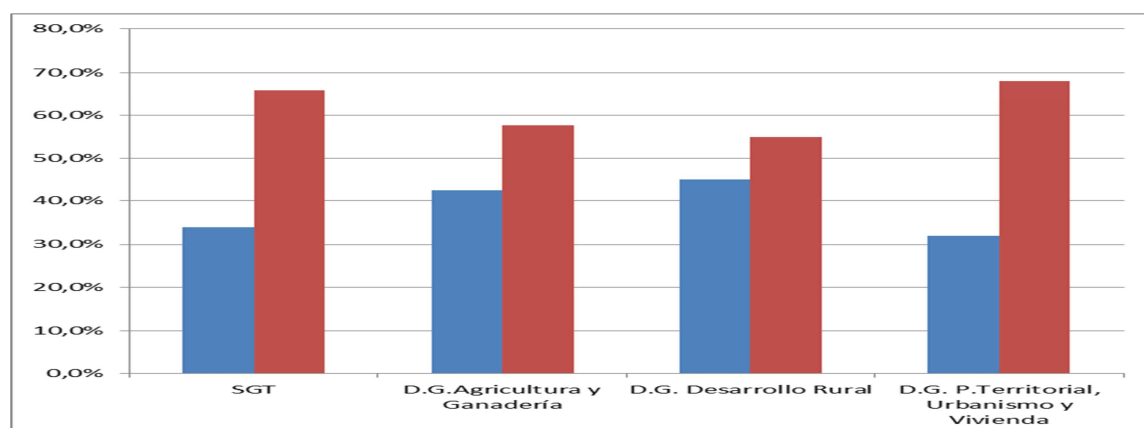
Existe una representación equilibrada de sexos en los grupos de personal altos, sin embargo destaca el protagonismo masculino en los grupos de personal más bajos, el grupo E está integrado por un total de 29 trabajadores, de los cuales 26 son hombres, que la mayoría son operarios y operarios especializados, 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 59,73% del personal de la Consejería, mientras que la masculina llega al 40,27. 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	7
Jefaturas de Área	2	0
Jefaturas de Sección	14	13
Coordinador/a	1	1
TOTAL	23	21

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 47,73% de estos puestos los ocupan mujeres mientras que el 52,27% 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 7 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 2020

Cuadro 6.1.1.5

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería

Unidad: Número de trabajadores con permiso en 2020

	Hombres	Mujeres
Excedencias	1	1
Reducciones de jornada por cuidado de hijos u otros familiares	3	0
Lactancia diaria	2	1
Lactancia acumulada	4	0
Flexibilidad horario especial	2	3
Licencia sin sueldo	0	1

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 2020 se han concedido 31.960.210,69 euros a un total de 4.958 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	468	9,4	9.471	29,6
Mujer	1.128	22,8	3.518	11,0
Varón	3.362	67,8	18.970	59,4

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	420	8,8	6.628,7	27,6
Mujer	1.084	22,8	2.819,8	11,7
Varón	3.246	68,3	14.608,0	60,7

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	115	12,5	201.251,9	28,9
Mujer	157	17,1	58.021,2	8,3
Varón	648	70,4	440.325,6	62,9

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

	Numero	%	Numero	%
Sociedades	106	26,0	1.270.305,1	44,5
Mujer	44	10,8	205.846,0	7,2
Varón	257	63,2	1.376.155,1	48,3

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	207	16,2	1.370.922,8	31,5
Mujer	184	14,4	434.319,4	10,0
Varón	887	69,4	2.545.691,1	58,5

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
2020	4	28	13	15	1.434	32	7,9
2021	6	32	16	12	137	38	6,4
Total	191	846	18	467	4.520	908	7,9

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.

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 un expediente activo. El importe comprometido para el año 2021 hasta el 2025 asciende a 420 euros. En la medida que se añada alguna solicitud nueva se incrementaría este importe.

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 2020 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:

Cuadro 6.1.3.2.2

Programa de ayudas al alquiler 2019 a jóvenes menores de 35 años

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	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 6.1.3.2.3

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: 49 varones frente a 35 mujeres y 37 ambos.

4. Ayudas para contribuir a minimizar el impacto económico y social del Covid-19 en los alquileres de vivienda habitual:

Resolución 386/2020, de 14 de mayo, de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población, relativa a la convocatoria de las ayudas reguladas en la Orden TMA/336/2020 de 9 de abril, por la que se incorpora al Plan Estatal de Vivienda 2018-2021, el programa de ayudas para contribuir a minimizar el impacto económico y social del Covid-19 en los alquileres de vivienda habitual.

El análisis sobre la variable de sexo en este programa de ayudas en la anualidad 2020 es el siguiente: 174 varones frente a 375 mujeres y 284 ambos.

6.2 Sección 06. Salud

6.2.1 Introducción

El Decreto 52/2021, de 22 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, configura a la Consejería de Salud como el órgano de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja al que le corresponden las funciones en materia de sanidad, salud pública; consumo; farmacia; coordinación de emergencias y protección civil, así como cualquier otra afín a las descritas que se le atribuya por las disposiciones normativas.

A este respecto, y en cumplimiento del mandato del Parlamento de La Rioja respecto de los proyectos de normas y el impacto de género hay que señalar que dentro de la Consejería de Salud tras el correspondiente análisis de las políticas que se llevan a cabo en la misma y si efectivamente estas son trascendentes para la igualdad de género.

Es por ello que se incluyen políticas en tres áreas fundamentales:

Secretaría General Técnica:

Salud Pública, Consumo y Cuidados.

Dirección General de Emergencias y Protección Civil.

6.2.2. Descripción del programa de gasto 3121. Atención Primaria

Durante el año 2021 se ha publicado la Orden SAL/34/2021, de 18 de junio, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, a entidades privadas sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas sociosanitarios. En tanto la actividad subvencional no es ajena 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.” Se han introducido dentro de los criterios de valoración de los programas propuestos por las entidades la incorporación de la perspectiva de género en la formulación de y evaluación del programa otorgándose una puntuación de cero a dos puntos.

1. Situación de partida:

A. Estadística:

Es el primer año de implantación de la política, como tal, anteriormente estas ayudas se articulaban como de concesión directa, por lo que se están recogiendo datos de la primera convocatoria que cuenta con una cuantía máxima a repartir entre las entidades solicitantes de 372.000 euros, que es la misma cantidad prevista para el año 2022.

B. Comentarios sobre la situación actual

Este primer año tres de las entidades presentadas, quince, han presentado un programa con una perspectiva integral de género en la actividad presentada, si bien el resto de entidades cuentan con esbozos del mismo.

C. Objetivos que se persiguen con el programa de gasto:

El objetivo de esta introducción es promover que las organizaciones incluyan la perspectiva de género en sus actividades de tal forma que se fomente la igualdad en los programas que se proponen.

2. Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género:

A través de la promoción de la adopción e implementación de políticas de género en las entidades beneficiarias de las subvenciones para el desarrollo de programas sociosanitarios se pretende influir en colectivos en los que los roles de género están muy marcados tanto por el tema tradicional del cuidado como por las limitaciones que a la vida diaria suponen las enfermedades que son abordadas por las entidades subvencionadas por lo que la introducción de políticas de género de tipo activo puede tener un impacto cualitativo de alta importancia.

3. Propuesta de mejora y recomendaciones al contenido de:

A. Políticas de gasto a llevar a cabo

En el año 2022 se continuará con esta política y se observará el impacto de la Orden que ha sido publicada en junio de este año sobre el diseño e implementación de estas políticas en las asociaciones.

B. Informe sobre impacto de género

En este punto señalar que en la Secretaría General Técnica, independientemente de que su actividad se caracteriza por el carácter transversal se va a seguir trabajando para analizar la procedencia del género en todas sus actividades para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

6.2.3. Descripción del programa de gasto: 3131. Acciones de salud pública y 3132. Ordenación, control e información al consumidor

La salud pública debe adoptar, en todas sus políticas, una orientación hacia la igualdad en cuanto a los derechos, responsabilidades y oportunidades para todas las personas, siendo el género un factor determinante de inequidad en salud.

La equidad de género, en el ámbito de la salud, no significa tasas iguales de morbi-mortalidad para ambos sexos, sino la eliminación de las diferencias evitables entre hombres y mujeres en cuanto a las oportunidades de obtener y mantener la salud, y a las probabilidades de enfermar, sufrir discapacidad o morir prematuramente por causas prevenibles.

El género influye en la salud y el bienestar en tres ámbitos:

Los determinantes de la salud, incluida la interacción con otros determinantes sociales y estructurales

Las conductas relacionadas con la salud

La respuesta del sistema de salud, garantizando la asignación de recursos y el acceso efectivo a la atención de acuerdo con la necesidad.

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 debe tener en cuenta la morbilidad diferencial, las necesidades específicas de salud de mujeres y hombres, las desigualdades e inequidades y el análisis de los factores psicosociales que repercuten en la salud.

Las intervenciones de salud pública deben estar guiadas por objetivos que contemplen dicha perspectiva, organizadas transversalmente por los servicios encargados de la promoción de la salud en las diferentes esferas y etapas de la vida; de la protección de la salud, desarrollando entornos saludables (laboral, educativo, ambiental, alimentario...), y de la prevención de la enfermedad o discapacidad.

Con el programa de gasto previsto para 2022 se pretende contribuir a lograr escenarios y condiciones que favorezcan la salud de la población o prevengan de la enfermedad, y promover o proporcionar a la ciudadanía recursos que les permitan tanto adoptar conductas y estilos de vida más saludables como el control de su autocuidado.

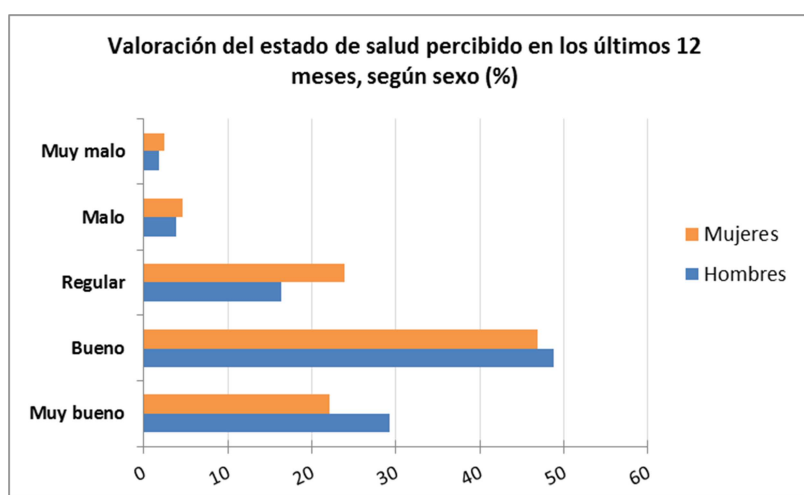
1. Situación de partida:

A. Estadística:

La percepción de la salud, los factores de riesgo o la incidencia de patologías asociadas, así como la demanda y uso de los recursos y servicios de salud o bienestar, se ven determinados por factores como las condiciones económicas, culturales o ambientales, pero también varía de forma clara con la edad y con el sexo.

Así bien, a mayor edad baja el porcentaje de personas que piensan que su salud es buena o muy buena, y en cuanto al sexo, las mujeres consideran que su salud es ligeramente peor que la de los hombres. Aunque las mujeres tienen mayor esperanza de vida al nacer (86,9) que los hombres (81,2) según datos del INCLASNS de 2019, son estos los que perciben, en mayor proporción, que su estado de salud es muy bueno o bueno (77,9% hombres y 68,9% mujeres). (Figura 1)

FIGURA 1.

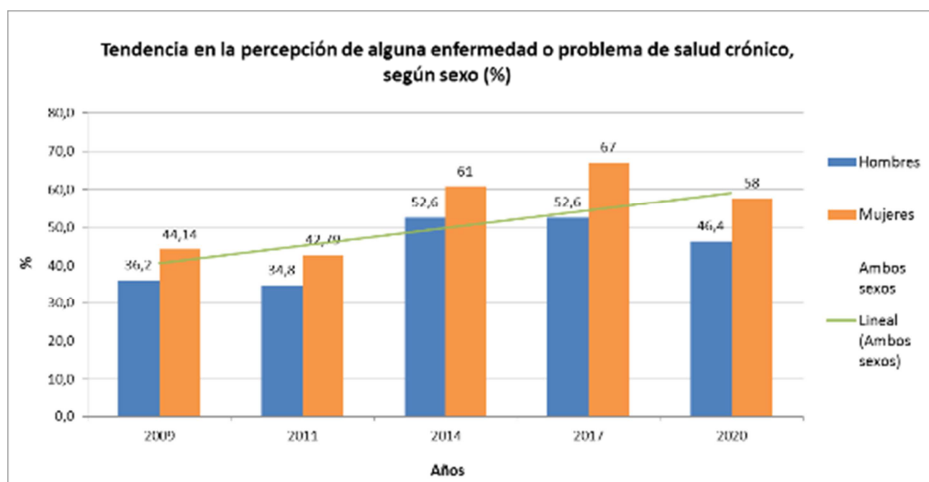


Fuente: EESE (2020)

La calidad de vida de las mujeres se ve comprometida por una mayor prevalencia, tanto de enfermedades de larga duración y progresión lenta, como de enfermedades degenerativas, esto hace que tengan un mayor grado de discapacidad y de consumo de medicamentos. Según los últimos datos disponibles (Figura 2), el 58% de las mujeres frente al 46,4% de los hombres indican padecer alguna enfermedad o problema de salud crónico percibido, y un 22,4% de las mujeres refieren haber tenido en el último mes algún tipo de dolor o molestia de intensidad moderada, severa o extrema, frente al 13,56% de hombres.

Si se analizan por sexo, las mujeres superan ampliamente las tasas de discapacidad. En 2019, según el informe del IER (Instituto de Estudios Riojanos) 2020, del total de personas reconocidas con discapacidad el 53,6% son hombres y el 46,4% mujeres, pero estos porcentajes varían según el grado de discapacidad. Hay más mujeres (17,1%) que hombres (12,3%) con discapacidad muy grave y también sucede esto para la categoría de discapacidad grave (22,0% mujeres, 19,7% hombres).

FIGURA 2.



Fuente: EESE (2020)

A nivel mundial se ha acordado como objetivo para el año 2025, una reducción del 25% en la mortalidad relativa a las enfermedades no transmisibles. Para ello, se ha establecido la estrategia “cuatro por cuatro”, es decir, priorizar el abordaje de los cuatro principales factores de riesgo comunes (tabaco, alimentación, actividad física, alcohol) a las cuatro principales enfermedades crónicas: cardiovascular, cáncer, diabetes y enfermedad respiratoria crónica.

Con el fin de abordar los factores de riesgo y contribuir a alcanzar los objetivos propuestos por las instituciones internacionales, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, aprobó en el año 2013 la Estrategia de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad en el SNS, en el marco del abordaje de la cronicidad.

La población riojana presenta elevadas prevalencias de los principales factores de riesgo de las enfermedades crónicas no transmisibles, prevaleciendo el sedentarismo en las mujeres y un consumo mayor de alcohol y tabaco en el caso de los hombres, a pesar de que las mujeres consumen cada vez más alcohol. (Tabla 1)

TABLA 1. Prevalencia de los principales factores de riesgo en población de La Rioja (distribución % en población de 18 y más años).

Contexto	Hombres		Mujeres		Total	
	2011	2020	2011	2020	2011	2020
Alimentación (sobrepeso)	49,3	47,6	26,5	29,1	38,1	38,6
Consumo de tabaco	29,2	20,7	19,8	16,9	24,4	18,7
Sedentarismo	29	22,5	33,1	27,1	31	24,8
Consumo de alcohol*	82	80,8	52,5	64,7	67	72,6

* En ENSE 2011 se agrupaba de manera dicotómica en “si ha consumido” y “no ha consumido” en los últimos 12 meses. En ENSE 2017 el grupo de consumidores se categoriza en consumo diario, semanal, mensual y menos de una vez al mes, por el contrario, el grupo de no consumidores se categoriza en “nunca ha consumido” o “no en el último año”.

Fuente: ENSE 2011 y 2020.

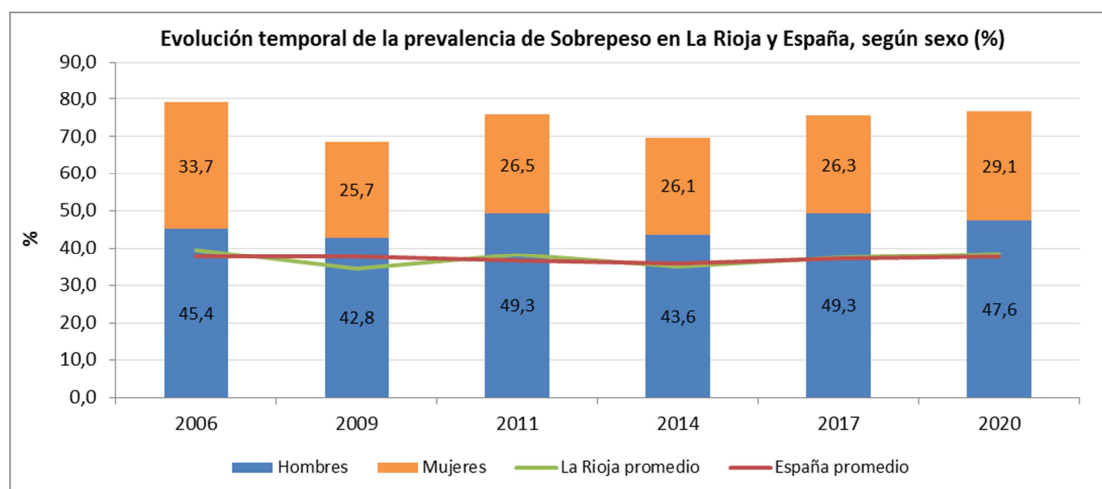
Los estilos de vida influyen sobre el estado de salud y bienestar de las personas. El sedentarismo y la falta de actividad física junto a los actuales patrones de alimentación están repercutiendo negativamente en la salud de toda la población y son factores determinantes en el desarrollo de las principales enfermedades crónicas de etiología no infecciosa.

Sobrepeso y obesidad

El IMC (Índice de masa corporal) refleja un constante y mantenido aumento de población con sobrepeso y obesidad hasta el año 2020 (Figuras 3 y 4). En el caso del sobrepeso hay un incremento en las mujeres, siendo algo menor en La Rioja respecto al promedio nacional, pero en el caso de valores de IMC que indican obesidad existe mayor prevalencia en los hombres que, según los últimos datos de la EESE 2020, el promedio en La Rioja ahora es mayor que el nacional.

En la población de 2 a 17 años de La Rioja, se ha notado un incremento sustancial en la prevalencia media de sobrepeso, siendo mayor en las mujeres (16,5%) que en los hombres (8,3%).

FIGURA 3.



Fuente: ENSE (2006, 2011, 2017) y EESE (2009, 2014, 2020)

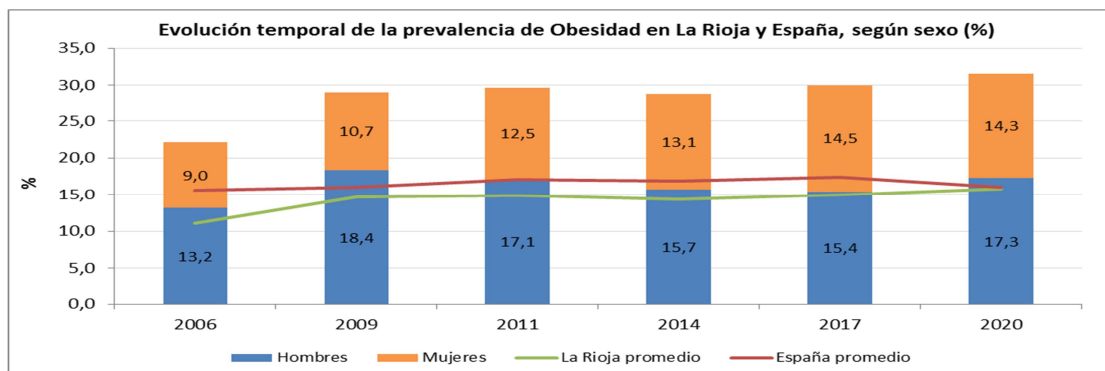
Los valores cada vez más altos de sobrepeso u obesidad pueden resultar de una inadecuada conducta alimenticia, en la que el consumo de azúcares y alimentos procesados sigue siendo muy elevado, se ha reducido el consumo de verduras y hortalizas y que va acompañada de hábitos sedentarios.

Según datos del IER 2020, las mujeres tienen un patrón de consumo de alimentos más saludable que el de los hombres (el 70,5% refieren comer diariamente fruta fresca frente al

55,6% de los hombres; el 46,9% comen verdura y hortalizas frente al 28,8% de los hombres; el 45,8% no consumen nunca comida rápida, frente al 40,3% de los hombres).

La prevención de la obesidad y de otros problemas de salud comienza con la lactancia materna en exclusiva. Según los datos de la HCE del Servicio Riojano de Salud, en 2019 la prevalencia de lactancia materna hasta los 6 meses fue del 38,1%.

FIGURA 4.

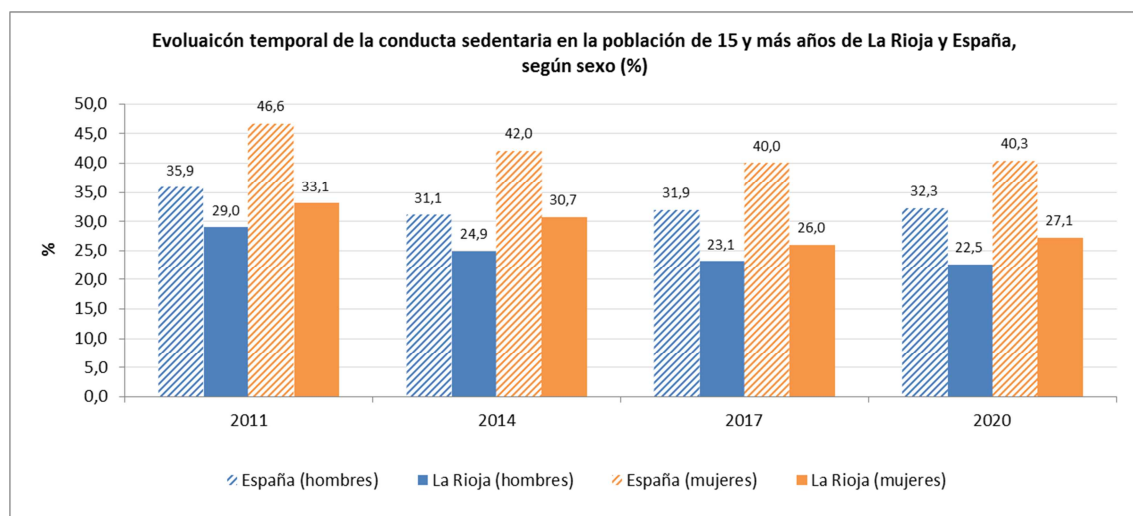


Fuente: ENSE (2006, 2011, 2017) y ESE (2009, 2014, 2020)

Actividad física y sedentarismo

En relación con la actividad física y el sedentarismo es de interés señalar que, desde hace varios años, se mantiene en ambos sexos una tendencia a la baja de la prevalencia de personas sedentarias en tiempo de ocio, actualmente llegando al 27,4% de la población riojana frente al 37,8% de media nacional, las mujeres en cambio tienen más trabajos sedentarios y realizan menor actividad física que los hombres en su tiempo de ocio (Figura 5).

FIGURA 5



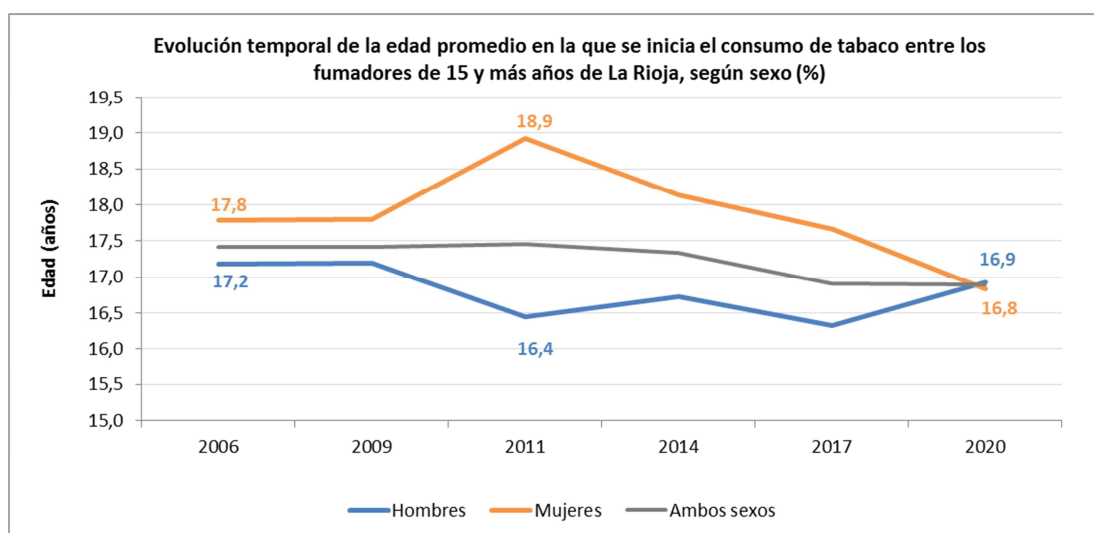
Fuente: ENSE (2006, 2011, 2017) y EESE (2009, 2014, 2020)

Consumo de tabaco, alcohol y otras drogas

La prevalencia en el consumo de tabaco, según los últimos datos disponibles, es inferior a la registrada en España. La tendencia al descenso se produce en todos los grupos de edad y sin diferencias significativas según sexo, aunque las mujeres empiezan a fumar en edad cada vez más temprana. (Figura 6).

Según los últimos datos de la encuesta ESTUDES, la prevalencia de consumo de tabaco diario, entre el estudiantado de enseñanza secundaria (14-18 años) de La Rioja es del 7,5%, siendo

FIGURA 6

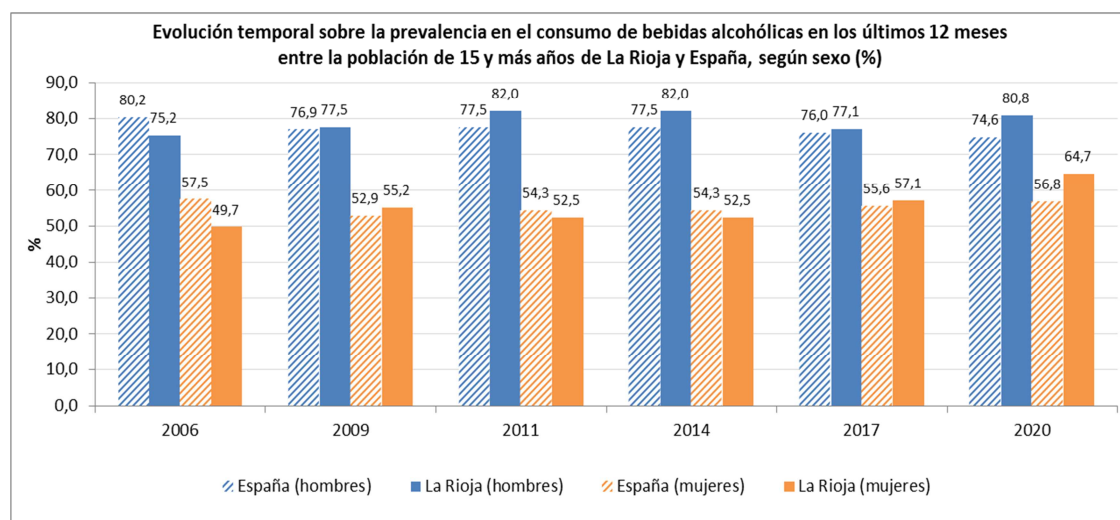


Fuente: ENSE (2006, 2011, 2017) y EESE (2009, 2014, 2020)

superior entre las chicas (8%) que entre los chicos (6,9%).

Por el contrario, la evolución temporal de la prevalencia de consumidores de alcohol, en la población de 15 y más años según los últimos 12 meses, es creciente y nuevamente más acusada en mujeres que en hombres, aunque estos sigan consumiendo en mayor proporción

FIGURA 7

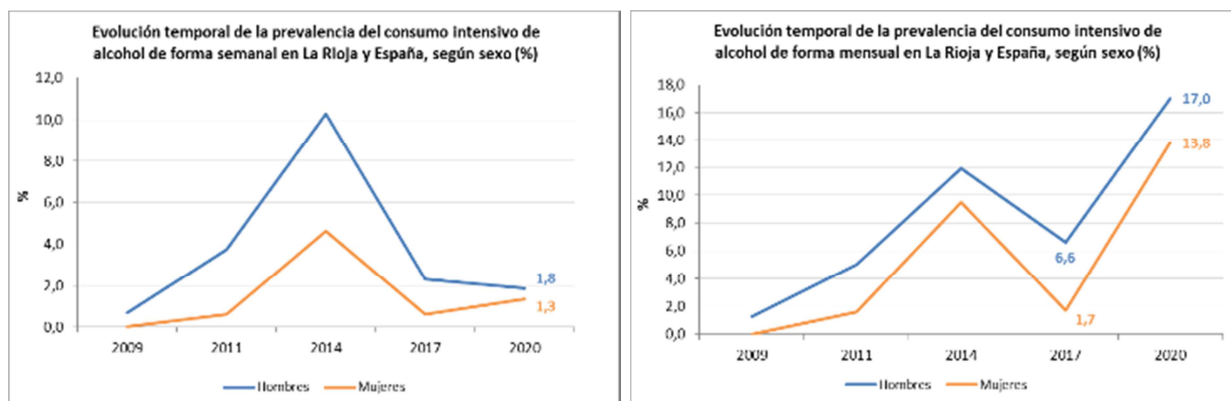


Fuente: ENSE (2006, 2011, 2017) y EESE (2009, 2014, 2020)

(Figura 7).

También preocupa el consumo intensivo de alcohol o “binge-drinking”, donde el 16% de la población riojana entre 15 y 64 años refieren haber consumido alcohol en atracón en los últimos 30 días (EDADES, 2020), y a través de los datos de la EESE (2020) sabemos que el 24,5% refieren haberlo hecho en los últimos 12 meses. Este incremento del consumo intensivo es más acusado en las mujeres, tanto las que refieren hacerlo de forma semanal como mensual, aunque sigue siendo los hombres los más propensos a llevar a cabo este tipo de conducta (Figura 8).

FIGURA 8



Fuente: ENSE (2011, 2017) y EESE (2009, 2014, 2020)

Los hombres consumen en mayor proporción otras drogas como el cannabis y la cocaína, independientemente de la edad y del tramo temporal analizado. Así, por ejemplo, según ESTUDES 2020 el 15,8% de la población estudiantil de 14 años ha consumido cannabis alguna vez, proporción que aumenta progresivamente con la edad, encontrando que, en el grupo de 18 años ya son más de la mitad los que han consumido en alguna ocasión (51,2%), y en el caso de la cocaína la mayor diferencia entre chicos y chicas se observa en el grupo de 16 años (a nivel nacional 4,4% frente al 1,7% registrado entre las chicas para el consumo alguna vez en la vida).

En el caso de los hipnosedantes y tranquilizantes se observa que se trata de un consumo más extendido entre las chicas (10,3% chicas y 6,8% chicos), manteniéndose en todos los tramos temporales (ESTUDES 2020). Según el IER 2020, por razón de discapacidad o prevalencia de dolencias, son más las mujeres que los hombres las que manifiestan haber consumido algún tipo de medicamento en las últimas dos semanas (76,1% frente al 65,8%), siendo especialmente notable la diferencia en el consumo de antidepresivos o estimulantes (9,7% las mujeres y 3,9% los hombres).

Otros datos de salud

Según los últimos indicadores básicos de La Rioja (Instituto de Estadística de La Rioja, 2021), la estancia media de las hospitalizaciones fue de 9,3 días para los hombres y de 8,9 días para las mujeres. Las estancias más largas son debidas a trastornos mentales y del comportamiento, pudiendo llegar a los 81,0 días para los hombres y a los 127,1 días para las mujeres.

Respecto a la mortalidad en La Rioja, como viene dándose en años anteriores, la primera causa de muerte son las enfermedades del sistema circulatorio, provocando el 29,0% de los 3.147 fallecimientos ocurridos en nuestra región en 2019 y con mayor incidencia en las mujeres (53,7%) que en los hombres (46,3%). En contraste, se observa un incremento en las defunciones por enfermedades del sistema nervioso (+12,3%) y por trastornos mentales y del comportamiento (+4,4%) que afectan también en mayor proporción a las mujeres: un 54,3% y un 56,1% respectivamente.

En las conductas sexuales de riesgo con infecciones de transmisión sexual (VIH, sífilis no congénita, infección gonocócica y chlamydia trachomatis), la tendencia es positiva en términos generales alcanzando en 2019 un total de 118 casos, siendo en 2020 menor por dos posibles motivos: por el confinamiento obligado en los meses de marzo-junio o debido a una menor notificación de los casos durante el año. Es reseñable el incremento de casos notificados en mujeres (un 41% del total en 2020).

En España, aproximadamente un 15% de las adolescentes ha mantenido relaciones sexuales a la edad de 15 años, motivo por lo cual las actuaciones de promoción y prevención, como por ejemplo la vacunación frente a la infección por el virus del papiloma humano (VPH), deben impulsarse desde edades muy tempranas y buscando la máxima cobertura posible para reducir la incidencia del cáncer de cuello de útero (70% de los cánceres de cuello uterino se deben al VPH 16 o 18), que junto al cáncer de mama, son los más frecuentes entre las mujeres. (Tabla 2) Evitar este cáncer les permitirá desarrollar su vida laboral y social en condiciones de mayor igualdad.

TABLA 2. Cobertura de vacunación frente al virus del papiloma humano (VPH) en La Rioja.

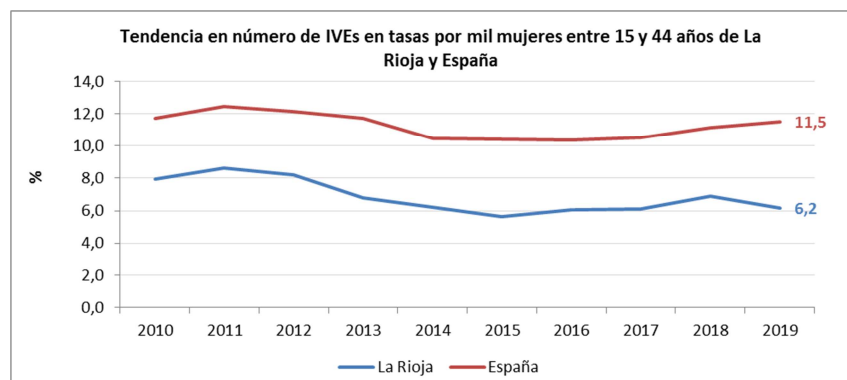
	2008/09	2009/10	2010/11	2012/13	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Nº de alumnas	2.587	2.702	1.439	1.478	3.073	3.257	1.485	1.550	1.559	1.631
Nº de alumnas vacunadas frente al VPH	2.480	2.496	1.367	1.380	2.788	2.810	1.352	1.471	1.458	1.490
% cobertura de vacunación	96%	92%	95%	93%	91%	86%	91%	95%	93,5%	91%

* Niñas que han recibido 3 dosis de vacuna frente al VPH. Son datos acumulados de alumnas vacunadas en 6º de Educación Primaria y 2º de la ESO.

Fuente: Consejería de Salud, programa de vacunas.

En 2019 se produjeron en La Rioja 339 interrupciones voluntarias del embarazo (tasa del 6,2 por cada mil mujeres de 15 a 44 años): el 83,8% a petición de la propia mujer y el 12% por grave riesgo para la vida o la salud de la embarazada; el 83% de las mujeres tenían un nivel de estudios no mayor que bachillerato o ciclos FP y el 13% eran menores de 19 años; en algo menos de la mitad de los casos (46,6%) las mujeres declararon no haber utilizado ningún método anticonceptivo. (Figura 9)

FIGURA 9



Fuente: ENSE (2006, 2011, 2017) y EESE (2009, 2014, 2020)

Para el mantenimiento y mejora de la salud, el empoderamiento individual sobre la salud y la participación en la toma de decisiones, es un factor también determinante en los resultados de salud. Así bien, las mujeres tienen menos peso participativo en los lugares de decisión que afectarán a su salud y la población en general.

B. Comentarios sobre la situación actual

Con relación a los determinantes de la salud, cabe resaltar que el sobrepeso y la obesidad afectan en mayor medida a los hombres que a las mujeres en La Rioja, si bien en la población juvenil la prevalencia de sobrepeso en las mujeres es cada vez mayor.

Las mujeres se alimentan mejor que los hombres, pero tienen trabajos más sedentarios y realizan menor actividad física en su tiempo de ocio.

En el consumo de tabaco, alcohol y otras drogas los hombres hacen un consumo mayor que las mujeres, aunque los datos parecen señalar que las mujeres más jóvenes (estudiantes de secundaria) adoptan peores conductas en los últimos años que los hombres, fumando ellas en edades cada vez más tempranas y notándose una tendencia más acusada en los comportamientos de consumo intensivo de alcohol, lo que supone un cambio determinante en el perfil sociodemográfico de los consumidores más jóvenes de nuestra comunidad autónoma. Sin embargo, el consumo de hipnosedantes, tranquilizantes y de medicamentos en general es más extendido entre las mujeres en todos los grupos de edad, probablemente asociado a una mayor prevalencia en las dolencias y enfermedades de larga duración y progresión lenta, que resulta en mayor incapacidad para la actividad diaria y mayor requerimiento de recursos y servicios.

C. Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

Los objetivos generales para 2022 se definen a nivel de la Dirección General de Salud Pública, Consumo y Cuidados, concretando los objetivos específicos y actuaciones transversales de vigilancia epidemiológica, control de factores de riesgo, protección de la salud, medio ambiente y promoción de la salud, desde una perspectiva de equidad de género y que contribuyan a mejorar la calidad de vida de la población de La Rioja.

Integrar el enfoque de género y un lenguaje no sexista en todos los procedimientos administrativos, formularios e informes, y material de carácter informativo o de abogacía para la salud de la ciudadanía en cualquiera de los medios de comunicación de la administración.

Formación continuada de las y los trabajadores en materia de género

Obtener y tratar los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información sanitaria, desagregados por sexo

Tratar los datos desagregados por sexo en los registros y boletines epidemiológicos sobre enfermedades crónicas y de declaración obligatoria que sean sensibles a una diferencia significativa por razón de género, clase social y etnia o país de origen

Implementar actuaciones específicas de prevención de enfermedades o dolencias sujetas a desigualdades sociales por razón de género, en cualquiera de los ámbitos individual, familiar, laboral, educativo y del entorno o comunidad.

Inmunización frente al virus del papiloma humano (VPH) y con ello prevenir el cáncer de cérvix en la población femenina riojana, o las recurrencias de nueva infección por VPH en las mujeres conizadas.

Considerar cualquier condicionante por razón de género, dentro de las actuaciones de vigilancia y control de los riesgos para la salud que puedan derivarse de los alimentos y de factores ambientales en cuanto a las instalaciones, establecimientos o productos.

Proponer, coordinar e impulsar medidas de promoción, información y asesoramiento a la ciudadanía sobre conductas relacionadas con la salud, bajo una mirada puesta en las desigualdades sociales por razón de género, clase social y etnia o país de origen.

Elaborar, asesorar, coordinar e impulsar actuaciones en materia de drogodependencias y otras adicciones comportamentales de acuerdo a los datos desagregados por sexo.

Informar acerca de los riesgos específicos que tiene el consumo de algunas sustancias o la implicación en determinadas adicciones comportamentales, principalmente en mujeres.

Asesorar, coordinar e impulsar actuaciones en materia de alimentación, vida activa y prevención de los factores de riesgo de sobrepeso y obesidad de acuerdo a los datos de prevalencia de enfermedades crónicas desagregados por sexo.

Coordinar e impulsar actuaciones de prevención, promoción y educación para la salud sobre conductas de riesgo relacionadas con la actividad sexual de acuerdo a los datos epidemiológicos sobre infecciones de transmisión sexual o el registro de interrupciones voluntarias del embarazo.

Coordinar e impulsar actuaciones en materia de conductas durante el embarazo, la lactancia materna, y condiciones de la mujer en la menopausia y la vejez.

Impulsar programas de educación para la salud afectivo sexual en el currículo escolar que tengan en cuenta las desigualdades de género, clase social y país de origen con el fin de garantizar la equidad y la efectividad.

Promover la salud bucodental en el sistema educativo con perspectiva de género, mejorando la accesibilidad y el seguimiento de la atención en las Unidades de Salud Bucodental.

Promover la participación activa de los y las profesionales, las administraciones locales, y la ciudadanía en aspectos relacionados con la salud atendiendo a las desigualdades sociales por razón de género, clase social, y etnia o país de origen.

Promover entornos seguros y amigables por medio de acciones intersectoriales (sanidad, educación, juventud, servicios sociales, igualdad, vivienda, entorno rural...) tomando como ejes transversales la condición de género, clase social y etnia o país de origen.

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.

Indicadores

Los indicadores utilizados para evaluar muchas de estas acciones o actividades son de proceso. Se mide en cada acción su grado de cumplimiento y, si es posible, la información es desagregada por sexo y edad. Se hace una lectura crítica e interpretación de los resultados para

identificar problemas de salud y sesgos de género que puedan provocar desigualdades en salud.

Los indicadores de resultado mejoran a medio y largo plazo, y miden la diferencia de calidad de vida entre mujeres y hombres y el grado de cumplimiento de sus principales determinantes.

Programas, memorias o boletines publicados desde la Dirección que han adoptado una redacción inclusiva y con lenguaje no sexista o, en su caso, un análisis de datos desagregados por sexo.

Disponer de la Encuesta de Salud de La Rioja con indicadores desagregados por sexo y otras variables sociales.

Cobertura de vacunación de VPH, desagregada por sexo y grupos de edad

Informes anuales sobre las diferentes esferas del estado de salud de los niños y niñas, con datos desagregados por sexo, centro escolar, y otros determinantes como el nivel educativo o nivel socioeconómico.

Nuevas estrategias operativas-asistenciales implementadas desde la Dirección General respecto a actuaciones en cualquiera de las materias mencionadas que tengan una orientación hacia la mujer.

Actuaciones implementadas desde las administraciones locales sobre prevención, promoción y educación sobre conductas relacionadas con la salud, que mantengan una línea prioritaria de perspectiva de género.

Nuevas campañas divulgativas desarrolladas o elaboración y distribución de materiales informativos actualizados sobre cada una de las actuaciones (conductas relacionadas con la salud, vacunación VPH, servicios IVEs en el Sistema Riojano de Salud, etc...).

2.-Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género.

La desagregación de los indicadores sanitarios por sexo y otras variables sociales, nos permite el estudio y el análisis de los determinantes y de las necesidades en salud. Garantiza el enfoque biopsicosocial de la salud propuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

La promoción de la salud permite abordar las inequidades y desigualdades en salud implícitas al género al considerar a este como un determinante de la salud. Los comportamientos en hábitos y estilos de vida saludables (ejercicio, alimentación, consumo de sustancias...), son factores que van a incidir de manera importante en el desarrollo de enfermedades crónicas (obesidad, cardiovasculares, músculo-esqueléticas, mentales...), responsables de la peor percepción de la salud y calidad de vida de las mujeres. Actuar sobre ellos con perspectiva de género, desde edades tempranas, va a mejorar los indicadores de salud en todos los grupos de población.

La implantación de actuaciones en prevención, vigilancia y control de factores de riesgo, individuales y medio ambientales, bajo una mirada en los grupos más vulnerables por razón de género y otros condicionantes sociales, supondrá una mejor actuación sobre los determinantes que afectan a la salud de toda la población.

Valores, creencias, roles, condiciones laborales y posicionamiento social entre otros, son aspectos y circunstancias que rodean a la mujer durante el embarazo, parto o post-parto y tienen una importante carga de género a la vez que influyen en la decisión de como alimentar al bebé. Por ello desde hace varios años se trabaja en este contexto con futuras madres y padres, observando que año tras año la asistencia a reuniones, charlas y jornadas es masiva y con un porcentaje cada vez mayor de parejas (padres y madres).

Empoderar a la ciudadanía, a lo largo de las diferentes etapas de desarrollo, desde la perspectiva de igualdad de género; capacitar y proporcionar a la población adolescente valores, comportamientos y habilidades para las relaciones entre sexos, incide directamente en la salud.

3. Propuesta de mejora y recomendaciones al contenido de:

A. Políticas de gasto a llevar a cabo

El programa de gasto previsto para 2022 tiene un carácter continuista que se concreta en la incorporación del enfoque integrado del género en la identificación de problemas de salud y en sus factores de riesgo, como herramienta para planificar acciones que permitan disminuir las desigualdades en salud entre hombres y mujeres. La situación de partida para ambos sexos tiene que ser equitativa.

Elaborar manuales y establecer estándares de comunicación de la Dirección General de Salud Pública, Cuidados y Consumo con la ciudadanía que garanticen la inclusión de un lenguaje inclusivo y no sexista, además de eliminar estereotipos, valores y creencias que reduzcan las oportunidades en salud de hombres y mujeres. (Obj.1.)

Continuar con la oferta de cursos de formación continuada en materia de género para personal de la administración y por parte de la Escuela Riojana de Administración Pública o del Plan de Formación de la Consejería de Salud. (Obj.2.)

Disponer de tiempo y recursos para tratar, actualizar y ampliar el Observatorio Riojano sobre adicciones hacia un formato de repositorio o base de datos con información sobre indicadores de salud en La Rioja, con plena capacidad de desagregación por sexo y ayude en la inferencia de resultados de impacto de género. (Obj.3.)

Desarrollar una encuesta de salud de La Rioja que contemple indicadores sobre desigualdades sociales por razón de género, clase social y etnia o país de origen. (Obj.3.)

Continuar con la impartición de cursos de formación sobre conductas de riesgo (curso de abordaje del tabaquismo en la paciente embarazada y postparto...) que tienen en cuenta la perspectiva de género en su diseño, implementación y evaluación. (Obj.6.1. y 6.2)

Impulsar campañas de sensibilización e información sobre factores y conductas de riesgo. (Obj. 6.)

Concesión de subvenciones a Administraciones Locales para el desarrollo de programas y actividades de prevención, promoción y educación sobre conductas relacionadas con la salud, 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. (Obj.7)

B. Informe sobre impacto de género

Desde la Dirección General de Salud Pública, Consumo y Cuidados, el informe es susceptible de mejorar con la incorporación de nuevas acciones o actividades enfocadas al hilo conductor del mismo, que en definitiva es la igualdad en salud entre hombres y mujeres.

6.2.4 Descripción del programa de gasto 1311. Protección Civil

Dentro de las competencias que el Decreto 52/2021, de 22 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 establece en su artículo 2.5 para la Dirección General de Emergencias y Protección Civil y en el ámbito del estudio sobre el Impacto de Género se emite el presente informe.

Impacto de Género asociado al voluntariado de Protección Civil (limitado a los voluntarios asegurados por el Gobierno de la Rioja)

Distribución por Agrupaciones Municipales de Voluntarios	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
AMV de Protección Civil de Haro	11	9	2
AMV de Protección Civil de Santo Domingo de la Calzada	8	4	4
AMV de Protección Civil de Nájera	10	7	3
AMV de Protección Civil de Logroño	15	13	2
AMV de Protección Civil de Villamediana de Iregua	17	14	3
AMV de Protección Civil de Arnedo	17	13	4
AMV de Protección Civil de Aldeanueva	14	11	3
AMV de Protección Civil de Rincón de Soto	14	10	4
AMV de Protección Civil de Alfaro	19	18	1
AMV de Protección Civil de Igea	11	7	4
Grupos de perros de salvamento	36	23	13
SUMA	172	129	43

Impacto de Género asociado al personal incluido en el expediente de contratación “Explotación Operativa del Centro de Coordinación Operativa SOS Rioja”

Personal contratado para la “Explotación Operativa del centro de Coordinación Operativa SOS Rioja”	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Áreas Técnicas (Jefe proyecto, Supervisión, Formación y Sistemas)	4	2	2
Área de Coordinación	6	0	6
Área de Gestión	19	3	16
Área de Teleoperación	8	3	5
SUMA	37	8	29

Impacto de Género asociado a los expedientes en los que el CECOP SOS Rioja apoya a la Fundación Tutelar fuera de su horario laboral para la localización de acompañamiento, tramitar servicios funerarios u otras cuestiones.

Apoyo a la Fundación Tutelar	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
	72	38	34

Impacto de Género asociado a los expedientes tipificados como Intentos de suicidio (sin contabilizar los consumados)

Expedientes tipificados como Intentos de suicidio	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
	422	169	253

Impacto de Género asociado a los expedientes tipificados como suicidios consumados

Expedientes tipificados como Intentos de suicidio	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
	25	17	8

Impacto de Género asociado a los expedientes derivados a la Oficina de Atención a la Víctima del Delito.

Expedientes derivados a la Oficina de Atención a la Víctima del delito	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
	812	173	639

Impacto de Género asociado a los expedientes que se informa al Teléfono de la Esperanza.

Expedientes de los que se informa al Teléfono de la Esperanza	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
	413	167	246

Impacto de Género asociado a los expedientes tramitados como “Salidas de prisión”

Expedientes tramitados como “Salidas de prisión”	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
	85	0	85

Impacto de Género asociado a los expedientes tipificados como otros Servicios Sociales.

Expedientes tipificados como “Otros Servicios Sociales”	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
	528	196	332

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.

Con la entrada en vigor del Decreto 47/2020, de 3 de septiembre (modificado por Decreto 54/2021, de 22 de septiembre publicado en el BOR nº 189, de 23 de septiembre de 2021), 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 Recursos Humanos.

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 Riojano de Innovación y Asesoramiento Educativo.

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 (según el último cambio introducido por el Decreto 54/2021, de 22 de septiembre):

- 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.
- Centros de Educación de Adultos.
- Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica.
- Equipo de Atención Temprana.
- Centro Riojano de Innovación y Asesoramiento Educativo.

Por lo que se refiere a la Dirección General de Innovación Educativa, a continuación se explican sus funciones:

- En el Centro Riojano de Innovación y Asesoramiento Educativo, 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 de acuerdo con el reciente según Decreto 54/2021, de 22 de septiembre, los Centros Integrados de Formación Profesional, los Centros de Formación Profesional para el Empleo y los Institutos 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 Riojano de Innovación y Asesoramiento Educativo (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 funcionario según grupo

	Sin Inspectores	Todos
Hombres A1	704	709
Mujeres A1	1.194	1.203
Hombres A2	547	548
Mujeres A2	1.854	1.855
	4.299	4.315

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 97,80% fueron mujeres y el 2,80% hombres (89 mujeres y 2 hombres).

Actividades de formación del profesorado e innovación educativa convocadas desde el Centro de Desarrollo Profesional Docente (CPDP)

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 2019/2020, el sistema educativo riojano tiene escolarizados a un total de 1.796 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%) que el de alumnas (36%), 1.143 frente a 653.

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 2018/2019 de la siguiente manera:

Formación en Centros de Trabajo	Hombres	Mujeres	Total
Nº	1.182	931	2.113
Porcentaje	55,94%	44,06%	

Ciclos Formativos, de grado medio y superior.

El porcentaje de alumnos según sexo que se matriculó en los Ciclos Formativos durante el curso 2018/2019, son los siguientes

Matrícula	Hombres	Mujeres	Total
CF de Grado Medio	460	390	850
Porcentaje	56,05%	43,95%	
CF de Grado Superior	483	419	902
Porcentaje	53,55%	46,45%	

Beneficiarios/as de Formación Profesional Básica

Porcentaje de alumnos según sexo que se matriculó en el curso 2018/2019 en FP Básica:

Matrícula	Hombres	Mujeres	Total
Formación Profesional Básica	239	122	361
Porcentaje	66,20%	33,80%	

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.

4. Propuesta de mejora y recomendaciones al contenido de:

A. Políticas de gasto a llevar a cabo

No hay.

B. Informe sobre impacto de género

No hay.

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	4,00	50,00	4,00	50,00	8,00
C1	1,00	50,00	1,00	50,00	2,00
C2	0,00	0,00	11,00	100,00	11,00
E	6,00	54,54	5,00	45,66	11,00
Total	13,00	38,24	21,00	61,76	34,00

Fuente: Consejería de Educación y Cultura

Los datos indican que el 38.24 % del personal trabajador de la Biblioteca de La Rioja son hombres, mientras que el 61.76 % 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 2020

Unidad. Número de personas y %

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Adultos	13.312	41,65	18.648,00	58,35	31.960,00
Infantiles	3.284,00	48,4	3.555,00	51,6	6.918,00
Total	16.596,00	42,83	22.149,00	57,17	38.745,00

Fuente: Consejería de Educación y Cultura

El análisis del total de usuarios inscritos en la Biblioteca de La Rioja hasta final de 2020 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 58.3 % 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 (57.2%) que masculinos (43.8 %) en la Biblioteca de La Rioja

Durante 2020 se dieron de alta como socios de la Biblioteca de La Rioja 2.270 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 2020

Unidad. Número de personas y %

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Adultos	1.145,00	44.1	1.454,00	55,9	2.599,00
Infantiles	.430,0	47.7	472	52.3	902
Total	1.575,00	100	1.926,00	100	3.501,00

Fuente: Consejería de Educación y Cultura

Nuevamente es mayor el número de mujeres dadas de alta como usuarias en 2020.

El dato de nuevas inscripciones durante 2020 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 2020.

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 2020

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.

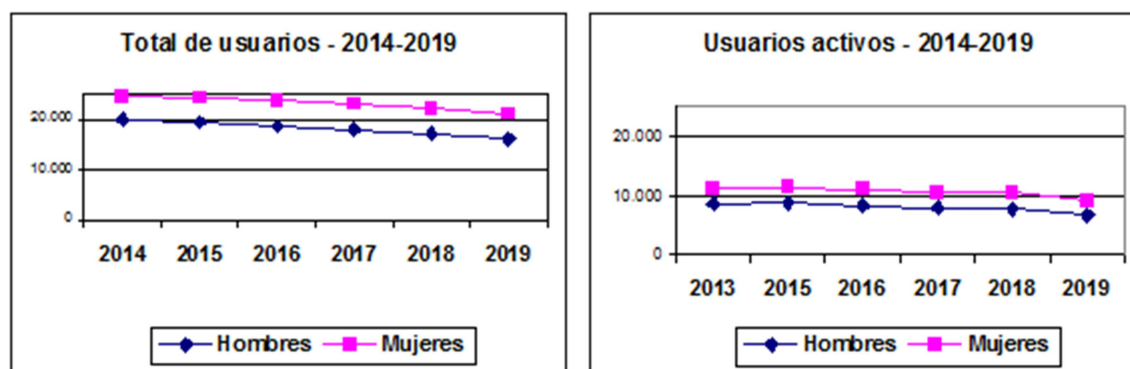
El porcentaje de mujeres entre los usuarios que habitualmente hacen uso de los servicios de la Biblioteca de La Rioja es mayor que el de los usuarios masculinos, aumentándose la diferencia en este ítem.

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 2022, 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”*.

Concretamente, y en 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”*. Además, en aquel entonces, desde el Instituto de la Mujer, incardinado en la Secretaría de Estado de Igualdad, se proponía 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 42/2020, 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, 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 o participación igualitarios 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, ya como usuario, ya como creador, 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/crear, o no, 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 y medios que de aquellos se deriven, porque no existe.

Siendo coherentes, una vez ha fallado el primer elemento de la cadena, esto es, dado que no se puede identificar un objetivo en la actualidad, 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, ya 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 o contenidos 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 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 en lo que al acceso se refiere, 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 lo que se refiere a los contenidos, y dada la amplitud que puede abarcar “lo cultural”, hay que decir que, efectivamente, se organizan actividades que inciden en múltiples aspectos de la realidad social, incluyendo la igualdad de género, pero sin destacar especialmente respecto del resto, entre los que se pueden citar la concienciación medioambiental, las consecuencias de los conflictos bélicos, el maltrato infantil, la violencia de género, la lucha por los derechos del colectivo LGTBI+, y tantos otros; así, no resulta extraño que, coincidiendo con celebraciones como el Día de la Mujer, el Día del Orgullo Gay, o campañas institucionales de concienciación sobre Salud o Servicios Sociales, desde los espacios culturales se haga eco de los mismos pero, se insiste, teniendo en cuanto la realidad poliédrica de cualquiera de ellos, a la hora de programar la exhibición de películas en la Filmoteca de La Rioja Rafael Azcona (incluyendo un ciclo de películas dirigidas por mujeres, un ciclo de películas sobre el orgullo gay,...), de fallar premios como el Galardón a las Artes y Cultura, de ceder el uso de la Sala Gonzalo de Berceo, de conceder subvenciones culturales...

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 sean mujeres u hombres sus creadores; 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 que las crean o las disfrutan (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, todo lo cual en ningún caso debería influir en la calidad cultural del evento.

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, tanto a nivel creativo como formando parte del público, ¿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, ni a la hora de ser generador de cultura, ni a la de ser público asistente. Asimismo, entendemos que esta consideración del Servicio, puede entenderse aplicable (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	Hombre	Mujer	Total
Presidente. Director General con competencias en materia de Cultura	-	1,0	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	8,0	4,0	12,0
Ayuntamiento de Logroño	1,0	1,0	2,0
Federación Riojana de municipios	1,0	1,0	2,0
IER	1,0	1,0	2,0
COAR	-	2,0	2,0
Colegio Oficial de Aparejadores	2,0	-	2,0
Universidad de La Rioja	2,0	-	2,0
Sistema de Museos		1,0	1,0
Representante de libre designación	3,0	-	3,0
Secretaría		1,0	1,0
Total	18,0	12,0	30,0

Fuente: D.G. de Cultura

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	1,0	33%	2,0	67%	3,0	100,0
Historiadores. Archiveros	3,0	0,4	4,0	0,6	7,0	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.

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 C2	2,0	18,2
	4 A1/ 1A2/		
Mujeres	2C1/ 2C2	9,0	81,8

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	1,0	0,2	4,0	0,8	5,0	1,0

FUENTE: Dirección General de Cultura

Arqueólogos/ paleontólogos solicitantes de permisos de intervención

	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Arqueólogos/ paleontólogos solicitantes	9,0	0,4	13,0	0,6	22,0	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

El Servicio de Museos y Exposiciones del Gobierno de La Rioja gestiona el Museo de La Rioja y sus dos secciones: Sección Etnográfica “Casa Encantada de Briones” y Sección de Arte Contemporáneo “Torreón de Haro”.

Gráfico 6.3.2.4.1

Personal funcionario según grupo

Unidad: Número de personas y %

	Hombres	%	Mujeres	%
A2	0,00	0,00	3,00	100,00
C2	0,00	0,00	1,00	100,00
E	3,00	30,00	7,00	70,00
Total	3,00	21,40	11,00	78,60

Actividades con participación femenina:

Durante el año 2021 se han programado en Servicio de Museos y Exposiciones tres exposiciones temporales con participación femenina, algunas de ellas son itinerantes y han pasado por diferentes secciones del Museo de La Rioja.

Redescubrir el Museo

La exposición temporal “Redescubrir el Museo” ha contado con la participación de nueve creadores contemporáneos de La Rioja cada uno de los cuales ha tenido que reinterpretar, de manera contemporánea y según su disciplina artística, un objeto del Museo de La Rioja previamente seleccionados por diferentes personalidades representativas de la sociedad riojana. De los nueve creadores participantes cuatro han sido mujeres y cinco hombres.

Informadores gráficos

Esta es una exposición con fotografías tomadas por informadores gráficos de La Rioja durante el año 2020. En ella participan catorce fotógrafos de los cuales cuatro son mujeres y diez son hombres. Pero la fotografía seleccionada para ser imagen de la exposición y del catálogo es de una mujer.

XXXVII Muestra de Arte Joven de La Rioja

Esta muestra se desarrolla todos los años y se *configura como una actividad juvenil que pretende fomentar y apoyar la profesionalización de los jóvenes creadores promoviendo la innovación y la excelencia en las prácticas artísticas contemporáneas. Su organización se lleva a cabo a través de la Consejería de Educación, Cultura, Deporte y Juventud del Gobierno de La Rioja, por el Instituto Riojano de La Juventud con la colaboración de la Escuela Superior de Diseño de La Rioja, el Museo Würth La Rioja, la Casa de la Imagen, el IES Batalla de Clavijo, el Museo de La Rioja y las Corporaciones Locales de La Rioja.*

La Muestra del año 2021 cuenta con la participación de 12 artistas de los cuales seis son hombres y seis 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 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 incorporaciones que se lleven a cabo para la ejecución del contrato.

Actualmente se encuentra contratado el servicio de vigilancia del Museo de La Rioja y sus dos Secciones con seis vigilantes de los cuales tres son mujeres y tres son hombres.

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.

Cuadro 6.3.3.1

Participaciones de zona y categoría y género. Años 2019-2020

Unidad: número de participantes

	Pre-Benjamín		Benjamín		Alevín		Infantil		Cadete		Juvenil		Discapacitados		Totales		
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Totales	Masc.	Fem.
Alfaro	184,0	21,0	133,0	49,0	110,0	63,0	171,0	122,0	103,0	29,0	44,0	2,0	0,0	0,0	1.031,0	745,0	286,0
Arnedo	97,0	26,0	125,0	44,0	213,0	133,0	207,0	124,0	86,0	22,0	37,0	1,0	0,0	0,0	1.115,0	765,0	350,0
Calahorra	270,0	83,0	295,0	126,0	541,0	377,0	466,0	315,0	230,0	84,0	125,0	29,0	0,0	0,0	2.941,0	1.927,0	1.014,0
Alhama	3,0	5,0	11,0	4,0	90,0	45,0	18,0	31,0	2,0	0,0	32,0	12,0	0,0	0,0	253,0	156,0	97,0
Haro	74,0	16,0	118,0	39,0	185,0	129,0	164,0	102,0	70,0	74,0	35,0	23,0	0,0	0,0	1.029,0	646,0	383,0
Logroño	1.108,0	407,0	1.363,0	617,0	1.814,0	910,0	2.046,0	1.325,0	1.126,0	556,0	763,0	362,0	12,0	2,0	12.411,0	8.232,0	4.179,0
Murillo de Río Leza	193,0	72,0	196,0	97,0	394,0	255,0	243,0	159,0	112,0	53,0	123,0	27,0	0,0	0,0	1.924,0	1.261,0	663,0
Nájera	64,0	11,0	80,0	15,0	178,0	76,0	95,0	67,0	44,0	13,0	30,0	4,0	0,0	0,0	677,0	491,0	186,0
Sto.Domingo de la Calzada	52,0	40,0	72,0	81,0	99,0	96,0	78,0	42,0	60,0	26,0	3,0	0,0	0,0	0,0	649,0	364,0	285,0
Torrejilla de Cameros	0,0	0,0	0,0	0,0	22,0	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	42,0	22,0	20,0
Total	2.045,0	681,0	2.393,0	1.072,0	3.646,0	2.104,0	3.488,0	2.287,0	1.833,0	857,0	1.192,0	460,0	12,0	2,0	22.072,0	14.609,0	7.463,0

Fuente: DG. Deporte

Cuadro 6.3.3.2

Participaciones en campeonatos de España del Deporte Escolar 2020

Unidad: número de participantes

	Deporte	Lugar	Masc.	Fem.	Total
1-7 enero	BM IN y CA	CANTABRIA	28,0	28,0	56,0
		Punta Umbría-			
2-7 enero	BC IN y CA	HUELVA	24,0	24,0	48,0
27 febrero-1marzo	NAT IN	OVIEDO	8,0	8,0	16,0

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 Regulatoras 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 un estructura equilibrada masculina y femenina en sus equipos, obtiene una mayor puntuación en sus solicitudes de subvención que se traduce posteriormente en la concesión.

- Actuaciones en el ámbito de las competiciones federadas de carácter nacional

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

Es así que nos encontramos con el Club 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.

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 las medidas adoptadas por las entidades deportivas en orden a crear estructuras amplias con equipos femeninos
- Importe de las subvenciones concedidas a entidades deportivas por la organización de eventos deportivos con destacada participación deportiva.

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

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

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

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	33,33%	2	66,66%	3
Personal Técnico		0%	2	100%	2
Personal Administrativo y Servicios	2	28,57%	5	71,43%	7
Total	3	25%	9	75%	12

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 2021 ha continuado marcado por la situación de hecho provocada por el COVID 19 iniciada en el año 2020. Y dicha situación ha seguido condicionado decisivamente la actuación de este órgano administrativo y el desarrollo del programa de gasto 2711 “Juventud” donde se ha podido efectuar, con las correspondientes adaptaciones, toda la política subvencional prevista en el ejercicio 2021 del Plan Estratégico de Subvenciones dado que se ha procedido a

la publicación de las convocatorias y a la formalización de 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 tras su modificación y reajuste para 2021 por Resolución 17/2021, de 30 de marzo por importe de 1.151.192,44 euros el 99,07%% del importe previsto en dicho plan.

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 tanto de 2020 como de 2021 dado que obviamente se han conseguido dentro de dos ejercicios claramente marcados por la crisis sanitaria ocasionada por la situación de pandemia COVID 19 cabe inicialmente, y de manera resumida, fijar como posibles indicadores de carácter específico a evaluar los siguientes contenidos:

Número de hombres y de mujeres que han presentado obras en la muestra de Arte Joven, así como los seleccionados

En el año 2020, la situación pandémica no impidió la convocatoria de la XXXVI 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, en el año 2020 (y así continua para la edición ahora abierta de 2021) 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 concurran 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 llevó a cabo, con un cumplimiento estricto de las medidas de prevención e higiene exigidas por la normativa aplicable una exposición en la Escuela Superior de Diseño de la Rioja (ESDIR); una vez finalizada la muestra recorre diferentes puntos de la geografía riojana siendo a destacar los nuevos emplazamientos dependientes de la Dirección General de Cultura tales como el Museo de La Rioja, la Casa Encantada de Briones o el Museo de Arte Contemporáneo El Torreón en Haro. Los proyectos de profesionalización son objeto de una tutorización y posterior exposición individual en este año 2021, igualmente en la sede de la ESDIR.

En el año 2020, presentaron obra 267 autores (un 39% más que en el año anterior) , 150 chicas y 117 chicos, en línea con la tendencia iniciada en el año 2016 de mayor número de mujeres pero en proyectos de profesionalización se rompe esta tendencia siendo claramente superior la presencia de chicos. De los 13 jóvenes presentados 9 fueron hombres y 4 mujeres (en 2019 fueron 7 mujeres y 6 hombres). De los 32 jóvenes cuyas obras fueron seleccionadas para la exposición que conforma la Muestra, 14 son mujeres y 18 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 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 2019.

Carne joven en 2020.

	Nº Hombres	%	Nº Mujeres	%
No financiero	1.989	41.1	2852	58.9
Financiero	1.211	45.9	1425	54.1
Total	3.200	42.8	42775	57.2

Como cabe apreciarse se continúa la tendencia, sin variaciones, de un porcentaje superior de chicas en cuanto a titulares del carne.

Número de hombres y de mujeres que participan de las actividades de ocio y tiempo libre organizadas por esta Dirección General

El año 2020 la situación COVID 19 impidió la realización del el Programa Rioja Joven Verano de esta Dirección General, programa 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 voluntariado de muy variada temática tanto en la Rioja, resto de España como en el extranjero.

No obstante se llevaron a cabo unas actividades campamentales en grupos reducidos de las que participaron 102 jóvenes: 39 chicas y 63 chicos. Ello rompió la tendencia marcada en años anteriores de que el número de chicas fuera superior al de chicos, cuya participación fue claramente superior. No obstante en el año 2021 que si se ha podido convocar dicho programa con cumplimiento de las medidas preventivas y de aforo e las instalaciones que exige la normativa aplicable COVID 19, vuelve a ser superior la participación femenina, un 53%: 339 jóvenes, 180 chicas y 159 chicos.

En campos de voluntariado, que si se han celebrado este año 2021, concretamente en La Rioja y resto de España, sin ofertar plazas en el extranjero, han participado 59 jóvenes siendo aquí, al igual que los cinco años precedentes, mayor también la presencia femenina donde suponen 64,41%: 59 jóvenes, 38 chicas y 21 chicos.

Número de hombres y de mujeres beneficiarios de subvenciones:

En el marco de la Orden Orden 5/2017, de 7 de junio, de la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en materia de juventud, en el año 2020 se realizaron dos convocatorias cuyos beneficiarios directos eran los jóvenes a título individual:

una para la realización de actividades en materia de juventud recogidas en el artículo 3.1f) apartados 1º a 3º (formación tiempo libre, asociacionismo, voluntariado...) y la otra, dentro de la línea estratégica 5 "Plan de Emancipación Juvenil" del programa de gasto 2711 "Juventud", convocó por primera vez ayudas para la formación no formal a jóvenes demandantes de empleo. Ambas convocatorias se han reproducido en el 2021.

Como beneficiarios de la primera línea de ayuda en 2020 se computaron 42 jóvenes de los cuales 30 fueron mujeres y 12 hombres. En el año 2021 continúa esa línea de clara presencia femenina siendo beneficiarias 43 mujeres frente a 16 hombres.

Por otro lado en ayudas para demandantes de empleos también es clara la presencia de mujeres. En el año 2020, en concreto, el 57,95% de las ayudas concedidas (62 mujeres y 45 hombres). En 2021 el porcentaje es algo menor pero también superior (40 mujeres y 35 hombres)

Número de hombres y mujeres que han participado en la Formación on line

A través del Programa Carne Joven Europeo en La Rioja se desarrolla una actividad formativa on line para titulares del mismo de muy variado espectro que complementa la actividad formativa de la línea 3 "Plan de Emprendimiento Juvenil del programa de gasto 2711 "Juventud". De los 78 jóvenes matriculados en 2020, 52 fueron mujeres (66,66%) y 28 hombres.

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 2022 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 género. 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 2020 fueron los siguientes:

FRANJA EDAD	TOTAL POBLACION	HOMBRES	MUJERES
15-30	49.488	25.051	24.437
15-19	15.680	8.036	7.644
20-24	15.106	7.618	7.488
25-30	18.702	9.397	9.305

Aparte de constatar que el cambio de tendencia iniciado en el año 2019 donde hubo un ligero incremento de población joven, 1,26%, dado que en 2020 se produce otro ligero incremento, 1,94 (+940 jóvenes), aumentando en todos los tramos de edad, incluido el tramo 25-30 años que había presentado una pequeña disminución del 1,13% en el año 2019, 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.

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 2020 y también 2021, se puede observar que la cifra de mujeres es bastante superior al número de hombres, el 71,43% en 2020 y el 72,88% en el año 2021 en ambos ejercicios al igual que en 2018 y 2019 donde 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 +, o el hecho de un mayor número de féminas titulares del carné joven, herramienta de movilidad juvenil.

2. Como se indicó en otros informes de impacto de género de este centro gestor, la subsidiación de intereses de préstamos había mostrado que el número de hombres beneficiarios ha sido superior al de mujeres en 2017, 2018 y 2019 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 en los años 2018 y 2019 tuvieron en total 34 peticionarios, de los cuales solo 3 fueron mujeres? Las causas de estos resultados podrían 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.

Sustituidas esas ayudas al transporte profesional por una línea de ayudas a la formación para demandantes de empleo en el año 2020 y 2021, donde cabe también solicitar esas ayudas de

transporte profesional pero ampliando claramente los conceptos subvencionables, hay que partir de la siguiente premisa que motivo su inicio:

La Dirección General de Formación Profesional y Empleo del Gobierno de la Rioja, indicó que en nuestra Comunidad Autónoma en el año 2020 había una tasa del 25,48% de desempleo juvenil, en concreto en la Rioja era 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	20-24	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.

Como se ha recogido en otra parte de este informe la distribución de sexos entre los peticionarios es claramente superior en presencia femenina (página 7 de este informe) y en cuanto a la tipología de cursos objeto de subvención que han solicitado, y que en el informe realizado en el marco de los presupuestos de 2021 indicó este Centro Gestor que podría ser un dato más que nos permita acercarnos a la realidad del desempleo en La Rioja desde el punto de vista del alcance de género, indicar que no hay una diferencia importante en tipología.

Si bien puede que el género masculino haya solicitado un mayor número de cursos de programación o relacionados con el aprendizaje del mundo del motor, y en principio el género femenino más unido a competencias no cognitivas o de habilidades sociales y educativas, nos encontramos con mujeres también con cursos de programación o de patrón de buques, carne de conducir o transportista así como hombres con cursos de marketing, educación o competencias cognitivas sin que pueda hablarse de una diferencia de tipología por género clara y manifiesta existiendo en ambos géneros tipologías científicas, tecnológicas, sociales y de humanidades.

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 2017-2021 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 6 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 5, en el año 2020 se mantiene la tendencia de los cuatro ejercicios anteriores de una mayor participación de mujeres en la modalidad de presentación de obra pero se rompe esa tendencia, también de manera significativa, a la hora de la profesionalización con la modalidad de presentación de proyectos. En el informe emitido el año anterior en el marco de los presupuestos 2021, recogimos que los informes de los dos años inmediatamente anteriores al año 2015 se consideró 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. No obstante vemos que esta afirmación ha quedado desvirtuada en el año 2020 con una participación masculina en proyectos de profesionalización de casi el 70% del total.

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.

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.

El Decreto 47/2020, de 3 de septiembre, 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, fruto de una nueva reorganización de la estructura organizativa de la Administración Riojana.

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 201 y se pretenden profundizar en el 2022 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 quedaría por 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 al contenido de:

A.- Políticas de gasto a llevar a cabo

En el apartado de propuestas de mejora y recomendaciones relativas a las políticas de gasto que lleva a cabo 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 Igualdad, Participación y Agenda 2030 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 más 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.

6.3.5 Dirección General de Formación Profesional Integrada

La Dirección General de Formación Profesional integrada se compone de los siguientes

Servicio de Formación Profesional.

Servicio de Formación Permanente.

Sección de Cualificaciones Profesionales.

Servicio de Formación Profesional

Programa 2323. Formación Profesional

1.-Situación de partida

A.-Estadísticas

El programa de gasto 3223 Formación Profesional, se destina a financiar los gastos originados en los centros educativos siguientes: Centros Integrados de Formación Profesional, Institutos de Enseñanza Secundaria y Centros Privados Concertados, que imparten los Ciclos Formativos y la Formación Profesional Básica.

Las principales inversiones que se realizan en general este programa van destinadas a equipamientos de las aulas, mobiliario técnico, informático o similar, tanto en los centros públicos como en los centros concertados, así como el gasto corriente en el funcionamiento de los ciclos formativos.

No se consignan objetivos precisos que tengan influencia sobre el impacto de género en este momento, dada la actual redistribución y reasignación de competencias en este programa de gasto, derivadas del cambio de estructura en la Consejería de Educación, Cultura, Deporte y Juventud en materia de Formación Profesional, entre las Direcciones Generales de Educación y de Formación Profesional y Empleo.

Sin embargo, entre sus actuaciones, en el ámbito de la Dirección General de Formación Profesional Integrada, dentro del Servicio de Formación Profesional, pueden destacarse:

Matrícula en Ciclos Formativos, de grado medio y superior y FP Básica.

De los 158 ciclos ofertados en el curso 20/21, 38 corresponden a los estudios de FP Básica y 60 tanto a los estudios de Grado Medio como de Grado Superior, con un total de 8092 alumnos matriculados.

El porcentaje de alumnos según sexo que se matriculó en los Ciclos Formativos durante el curso 2020/2021 fue el siguiente:

Alumnos: 4523, lo que representa el 56%

Alumnas: 3559, lo que representa el 44%

Se observa que los alumnos se matriculan mayoritariamente en las Familias Profesionales de Electricidad, Fabricación Mecánica, Instalación y Mantenimiento y Mantenimiento de Vehículos, mientras que las alumnas dominan su presencia en las Familias Profesionales de Sanidad Imagen Personal y Servicios Socioculturales.

2.-Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género

A tenor de las matizaciones hechas con anterioridad, es necesario incidir en la dificultad de discriminar los efectos que sobre el impacto de género puede tener este programa de gasto, cuya gestión y ejecución se venía desarrollando por la Dirección General de Educación.

3.-Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto

Por las mismas razones, no cabe resaltar conclusiones relevantes en cuanto a la influencia de este programa de gasto sobre el impacto de género en este momento.

4.- Propuestas de mejora y recomendaciones

Esta Dirección General de Formación Profesional Integrada ha realizado un vídeo de difusión de la Formación Profesional con el objetivo doble de informar sobre la oferta educativa en La Rioja, así como romper estereotipos de género en el puesto de trabajo o estudio de FP. Se difundió durante la celebración de las “Riojaskills” en marzo de 2021, aunque se desconoce el impacto causado por su difícil medición.

A.-Informe sobre impacto de género

Se estima como propuesta de mejora, estudiar la situación, implementación y evaluación de la perspectiva de género, en los programas y materias de su competencia, de forma coordinada y conjunta, de manera que, se impulse el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Formación Profesional.

Servicio de Formación Permanente

1. Situación de partida.

La normativa reguladora de la formación profesional para el empleo viene determinada por las siguientes normas:

- La Orden 24/2009, de 11 de mayo, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se regulan la formación de oferta, las acciones de formación en intercambio de investigación, Desarrollo e innovación (I+D+I) y las de Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación y estudios y acciones de sensibilización y difusión y se establecen las bases reguladoras del procedimiento de concesión y justificación de subvenciones destinadas a tal fin, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOR de 15/05/09), en aplicación a dicha Comunidad del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de la formación profesional para el empleo, y de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, que desarrolla el Real Decreto y establece las bases reguladoras de concesión de las subvenciones correspondientes. Dicha normativa une la formación profesional ocupacional y continua bajo la denominación “formación profesional para el empleo”.
- Para facilitar el acceso de las personas desempleadas a las acciones formativas subvencionadas por el Gobierno de La Rioja, se dictó la Orden 5/2017, de 25 de abril, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, de bases reguladoras para la concesión de ayudas y becas a trabajadores desempleados por su participación como alumnos en acciones de formación profesional para el empleo.

- La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, cuyo objeto es regular, en el marco general del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional, la planificación y financiación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, la programación y ejecución de las acciones formativas, el control, el seguimiento y el régimen sancionador, así como el sistema de información, la evaluación, la calidad y la gobernanza del sistema.
- El Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- La Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

A. Estadísticas.

Años 2019 y 2020.

Los datos contenidos en esta memoria han sido principalmente extraídos de la aplicación informática de gestión de la formación para el empleo SIGFE-EVAFOR. Los que se refieren al año 2020 son de acciones de formación para el empleo finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020. Hay que resaltar que la ejecución de acciones formativas en el año 2020 se ha visto afectada por la pandemia. Si en el año 2019 finalizaron 162 acciones y hubo 1.855 participantes, en el año 2020 finalizaron únicamente 40 acciones y hubo 356 participantes.

En 2019 el 50% del alumnado son mujeres y en 2020 lo son el 66%. Como puede observarse en la tabla nº 1 “Participantes 2019-20”, el esfuerzo formativo en ambos años se ha concentrado en las personas en situación de desempleo.

Tabla 1. Participantes 2019 y 2020

AÑO	2019			2020		
	HOMBRE	MUJER	Total 2019	HOMBRE	MUJER	Total 2020
Situación laboral						
Personas ocupadas	308	265	573	30	61	91
Personas en situación de desempleo	608	654	1.262	88	150	238
Personas inactivas	4	16	20	3	24	27
Total	920	935	1.855	121	235	356

Fuente: SIGFE-EVAFOR. 20/07/2020 y 02/08/2021

En 2020 se han llevado a cabo acciones formativas vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad; acciones conducentes a la obtención de competencias clave, que permiten

acceder de forma directa a aquellas personas que, pese a no poseer los requisitos de acceso a cursos con certificado de profesionalidad de nivel 2, obtengan el diploma que certifique haber seguido con aprovechamiento esta formación; acciones de idiomas; así como acciones de competencias digitales docentes.

Tabla 2. Participación en 2020 por tipología de acción

Tipo de acciones	HOMBRE	MUJER	Total
Vinculadas a la obtención de Certificados de Profesionalidad	55	127	182
Competencias clave	27	51	78
Idiomas	21	35	56
Competencias digitales docentes	18	22	40
Total	121	235	356

Fuente: SIGFE-EVAFOR. 02/08/2021.

En la distribución de la participación de mujeres y hombres en las distintas especialidades formativas ejecutadas en el año 2020 se observan diferencias de participación en función de la especialidad de la que se trate. Este aspecto es relevante puesto que también se reflejará en la participación total de mujeres y hombres, que variará en función de la programación anual que se lleve a cabo, es decir, de las especialidades formativas que se hayan ejecutado en el año de análisis. En los casos en los que el número de personas formadas es muy bajo, estos porcentajes no son significativos.

Tabla 3. Participantes por especialidades formativas ejecutadas en 2020

Especialidades formativas	Nº	Nº	%		Total
	Hombres	mujeres	% Hombres	Mujeres	
ACTIVIDADES AUXILIARES DE ALMACÉN	10	3	76,92%	23,08%	100% (13)
ACTIVIDADES AUXILIARES DE COMERCIO	5	9	35,71%	64,29%	100% (14)
ACTIVIDADES DE VENTA	2	8	20,00%	80,00%	100% (10)
ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	16	65	19,75%	80,25%	100% (81)
COMPETENCIA MATEMÁTICA N2	1	10	9,09%	90,91%	100% (11)
COMPETENCIAS CLAVE NIVEL 2 PARA CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD SIN IDIOMAS: COMUNICACIÓN EN LENGUA CASTELLANA Y COMPETENCIA MATEMÁTICA	20	29	40,82%	59,18%	100% (49)
COMPETENCIAS CLAVE NIVEL 3 PARA CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD SIN IDIOMAS: COMUNICACIÓN EN LENGUA CASTELLANA Y COMPETENCIA MATEMÁTICA	5	5	50,00%	50,00%	100% (10)
COMPETENCIAS DIGITALES DOCENTES PARA LA FORMACIÓN EN REMOTO	18	22	45,00%	55,00%	100% (40)
COMUNICACIÓN EN LENGUA CASTELLANA N2	1	7	12,50%	87,50%	100% (8)
CONFECCIÓN Y PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB	3		100,00%	0,00%	100% (3)
CREACIÓN Y GESTIÓN DE MICROEMPRESAS	1		100,00%	0,00%	100% (1)
GESTIÓN COMERCIAL DE VENTAS	1	1	50,00%	50,00%	100% (2)
INGLÉS A1	3	6	33,33%	66,67%	100% (9)
INGLÉS A2	11	12	47,83%	52,17%	100% (23)

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO
PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA 2021

INGLÉS B1	2	4	33,33%	66,67%	100% (6)
INGLÉS B2	5	13	27,78%	72,22%	100% (18)
MARKETING Y COMPRAVENTA INTERNACIONAL	4	4	50,00%	50,00%	100% (8)
OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS	4	2	66,67%	33,33%	100% (6)
OPERACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES		3	0,00%	100,00%	100% (3)
OPERACIONES BÁSICAS DE PASTELERÍA		11	0,00%	100,00%	100% (11)
OPERACIONES BÁSICAS DE RESTAURANTE Y BAR	5	5	50,00%	50,00%	100% (10)
PELUQUERÍA		5	0,00%	100,00%	100% (5)
SERVICIOS AUXILIARES DE PELUQUERÍA		11	0,00%	100,00%	100% (11)
SOLDADURA CON ELECTRODO REVESTIDO Y TIG	4		100,00%	0,00%	100% (4)
Total	121	235	33,99%	66,01%	100% (356)

Fuente: SIGFE-EVAFOR. 02/08/2021.

La participación de mujeres y hombres varía en función de las especialidades formativas que se ejecutan cada año, por eso es interesante comparar los años 2019 y 2020. Las diferencias en la participación de mujeres y hombres quedan aún más claramente reflejadas en la agrupación de especialidades formativas por familias profesionales.

En 2020 las especialidades formativas que se han llevado a cabo pertenecen a 8 familias profesionales. En 2019 el número de familias profesionales fue superior, un total de 15.

En la siguiente tabla se puede observar la comparativa porcentual de participación de mujeres y hombres en las familias profesionales impartidas en 2019 y 2020:

Tabla 4. Índice de distribución: Participación de mujeres y hombres en las especialidades formativas finalizadas en 2019 y 2020, agrupadas por familia profesional

FAMILIA PROFESIONAL	AÑO 2019			AÑO 2020		
	% Hombre	% Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	Total
ADG ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	31%	69%*	100% (113)	25,00%	75,00%*	100% (4)
AFD ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	100%	0%**	100% (11)			
AGA AGRARIA	10%	90%*	100% (10)			
COM COMERCIO Y MARKETING	46%	54%	100% (214)	46,81%	53,19%	100% (47)
ELE ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	96%	4%**	100% (100)			
ENA ENERGIA Y AGUA	100%	0%**	100% (13)			
FCO FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	30%	70%*	100% (276)	34,62%	65,38%*	100% (78)
FME FABRICACIÓN MECÁNICA	94%	6%**	100% (108)	100,00%	0,00%**	100% (4)
HOT HOSTELERÍA Y TURISMO	52%	48%	100% (91)	23,81%	76,19%*	100% (21)
IFC INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	63%	37%**	100% (185)	77,78%	22,22%**	100% (9)
IMA INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	99%	1%**	100% (219)			
IMP IMAGEN PERSONAL	0%	100%*	100% (1)	0,00%	100,00%*	100% (16)
SAN SANIDAD	35%	65%*	100% (23)			

SEA SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	38%	63%*	100% (16)			
SSC SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	19%	81%*	100% (475)	31,07%	68,93%*	100% (177)
Total	49,60%	50,40%	100 % (1.855)	33,99%	66,01%	100% (356)

Fuente: SIGFE-EVAFOR. 20/07/2020 y 02/08/2021.

() Sobrerrepresentación: cifra superior al 60%*

*(**) Subrepresentación: cifra inferior al 40%*

En 2019 se observó una situación de subrepresentación de mujeres en 6 familias profesionales: actividades físicas y deportivas, electricidad y electrónica, energía y agua, fabricación mecánica, informática y comunicaciones e instalación y mantenimiento. Así como una sobrerrepresentación, de mujeres en 7 familias profesionales: administración y gestión, agraria, formación complementaria, imagen personal, sanidad, seguridad y medioambiente y servicios socioculturales y a la comunidad.

La familia de Hostelería y Turismo pasa en 2020 a tener sobrerrepresentación de mujeres. Y, por otra parte, en 2020 persiste, al igual que en 2019, la situación de subrepresentación de mujeres en la familia de fabricación mecánica e informática y comunicaciones. Así como la sobrerrepresentación de mujeres en las familias de administración y gestión, formación complementaria, imagen personal y en servicios socioculturales y a la comunidad.

Hay que señalar algunas cuestiones que aportan información relevante sobre los datos agregados por familias profesionales.

En cuanto a la subrepresentación femenina en 2019:

- En la familia de actividades físicas y deportivas únicamente se impartió la especialidad formativa "Socorrismo en instalaciones acuáticas" siendo el alumnado masculino (100%).
- Dentro de la familia energía y agua, la especialidad finalizada es "Montaje, puesta en servicio, mantenimiento, inspección y revisión de instalaciones receptoras y aparatos de gas" y sus participantes han sido todos varones (100%).
- Los varones han tenido una representación superior al 90% en las acciones de electricidad y electrónica, fabricación mecánica e instalación y mantenimiento. También, aunque en menor medida, un 63%, han estado sobrerrepresentados los varones en las acciones de informática y comunicaciones.

En cuanto a la subrepresentación femenina en 2020:

- En 2020 no se han ejecutado especialidades de las familias profesionales IMA, ENA, ELE y AFD, en las que las mujeres estaban subrepresentadas en 2019.
- Dentro de la familia fabricación mecánica, finalizó la especialidad "Soldadura con electrodo revestido y TIG" y sus participantes fueron todos varones (100%).
- En la familia informática y comunicaciones, finalizaron dos especialidades: "Confeción y publicación de páginas Web" y "Operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de sistemas microinformáticos" y en ambas hubo subrepresentación femenina. Los varones han tenido una representación del 78% en esta familia profesional.

Respecto a la sobrerrepresentación femenina en 2019:

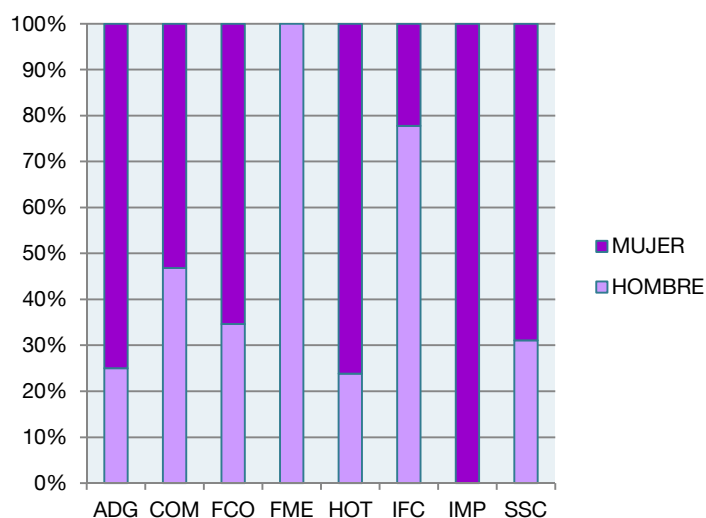
- En la familia de imagen personal se finalizó una acción en la que únicamente participó una persona, mujer.
- Hay que destacar que la única especialidad formativa que se ha llevado a cabo en la familia agraria es “Actividades de floristería” que ha contado con un 90% de mujeres en su alumnado.
- Dentro de la familia de servicios socioculturales las mujeres han representado el 81% de su alumnado (En el gráfico 2 se puede observar la distribución de mujeres y varones por especialidad formativa de esta familia).
- En la familia de formación complementaria se han ejecutado acciones de competencias clave con una presencia mayoritaria de mujeres (70%). Pero si analizamos los datos considerando el nivel de cualificación de las competencias clave, es destacable que la mayor presencia de varones, con un 62%, se da en las de mayor nivel (nivel 3) y la mayor presencia de mujeres, con un 90%, se da en las de menor nivel (nivel 2).
- Las mujeres han tenido una representación del 69% en la familia de administración y gestión.
- En los datos globales de las dos especialidades pertenecientes a la familia de sanidad las mujeres han representado el 65%. Sin embargo, si analizamos su distribución por especialidad formativa, hay que señalar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la acción de transporte sanitario (el 54% han sido mujeres participantes) y una sobrerrepresentación de mujeres (80%) en la acción de atención sanitaria a múltiples víctimas y catástrofes.
- La única especialidad de la familia seguridad y medioambiente que finalizó en 2019 es “Limpieza en espacios abiertos e instalaciones industriales” y se observa una sobrerrepresentación (63%) de mujeres en su alumnado.

Respecto a la sobrerrepresentación femenina en 2020:

- En Administración y gestión las mujeres han tenido una representación del 75% (En términos absolutos estamos hablando de 3 mujeres participantes). En esta familia finalizaron dos acciones formativas: “Creación y gestión de microempresas” en la que participó un varón y “Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales” en la que participaron 3 mujeres.
- Dentro de la familia de formación complementaria encontramos las acciones de competencias clave y, al igual que en 2019, es destacable una mayor presencia de mujeres en acciones de nivel 2 de cualificación (68% de mujeres sobre el total de participantes en competencias clave de nivel 2). En las acciones de nivel 3 la presencia de mujeres y hombres es equilibrada.
- En hostelería y turismo finalizaron dos especialidades: “Operaciones básicas de pastelería” en las que hay una sobrerrepresentación femenina del 100% y “Operaciones básicas de restaurante y bar” en la que la presencia de mujeres y hombres es equilibrada.

- Hay que destacar que en las dos especialidades de la familia de imagen personal: “Peluquería” y “Servicios auxiliares de peluquería” hay una sobrerrepresentación femenina del 100%.
- Dentro de la familia de servicios socioculturales las mujeres han representado el 68,93% de su alumnado. En esta familia se ejecutaron especialidades de inglés, “Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales” y “Competencias digitales docentes para la formación en remoto”. El 80,25% de participantes de “Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales” son mujeres (En el gráfico 3 se puede observar la distribución de mujeres y varones por especialidad formativa de esta familia).

Gráfico 1. Índice de distribución 2020

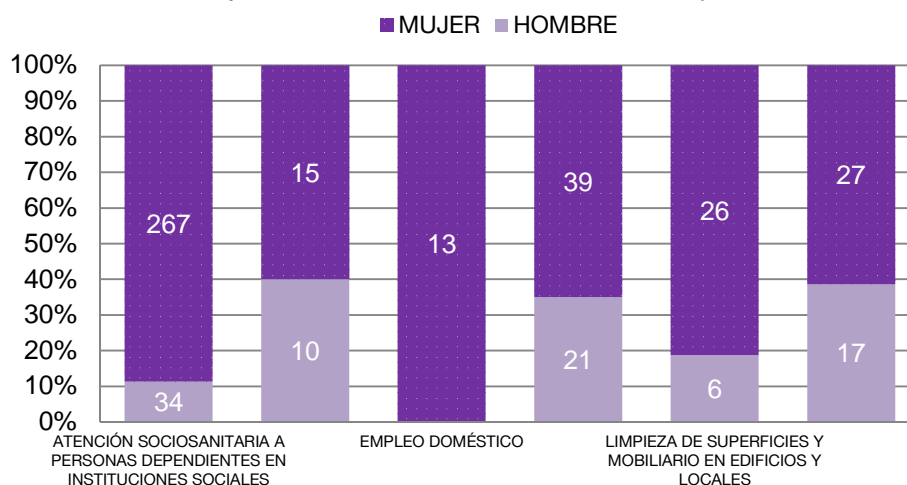


Fuente: Tabla 4. SIGFE-EVAFOR. 02/08/2021.

La representación desigual de mujeres y hombres en las acciones de formación para el empleo es el resultado de un modelo de socialización de género diferenciado. Roles y estereotipos de género asociados a las ocupaciones y familias profesionales, y a las especialidades formativas son el sustrato de la participación diferenciada.

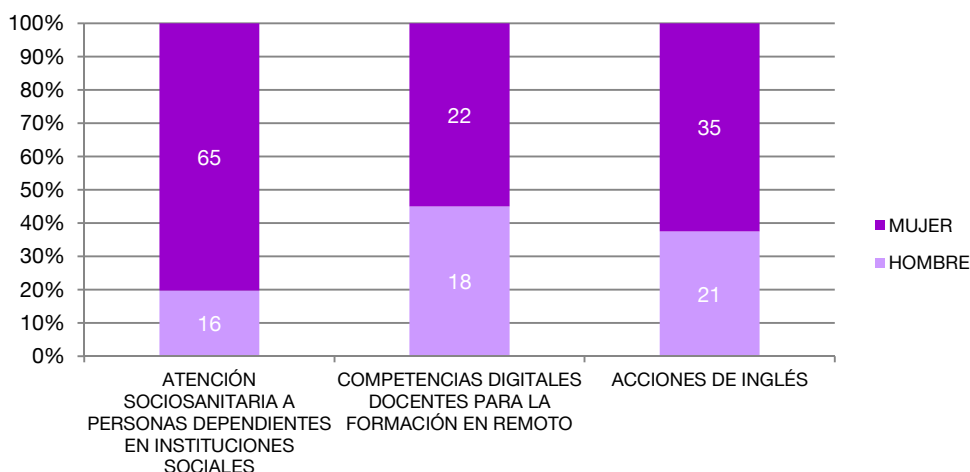
Si se observa la distribución de la participación de mujeres y hombres en las especialidades formativas de la familia profesional “Servicios socioculturales y a la comunidad”, se aprecia especialmente una desigual participación, tanto en el año 2019 como en el 2020, en “Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales”; y en 2019 en “Empleo doméstico” y “Limpieza de superficies y mobiliario de edificios y locales” (especialidades que no ejecutaron en 2020).

Gráfico 2. Índice de distribución de participación de mujeres y hombres en especialidades formativas de la familia profesional “Servicios socioculturales y a la comunidad” en 2019



Fuente: Tabla 4. SIGFE-EVAFOR. 20/07/2020

Gráfico 3. Índice de distribución de participación de mujeres y hombres en especialidades formativas de la familia profesional “Servicios socioculturales y a la comunidad” en 2020



Fuente: Tabla 4. SIGFE-EVAFOR. 02/08/2021

Las participantes en formación para el empleo en el año 2019 se concentraron fundamentalmente en acciones de dos familias profesionales (un 62% del total de mujeres): servicios socioculturales y a la comunidad y formación complementaria. Sin embargo, el 68,26% de los participantes se distribuyó en 5 familias profesionales. En el año 2020, el 74% de las participantes se concentraron en las mismas dos familias profesionales que en 2019: servicios socioculturales y a la comunidad y formación complementaria. En 2020, el 68% de los participantes también se concentró en esas 2 mismas familias. En 2020, el 84% de las mujeres y el 86% de los hombres se concentraron en 3 de las 8 familias profesionales, en las que finalizaron especialidades formativas.

Tabla 5. Índice de concentración. Participación de mujeres y hombres en las especialidades formativas finalizadas en 2019 Y 2020

Familia Profesional	AÑO 2019		AÑO 2020	
	% Hombre	% Mujer	% Hombre	% Mujer
ADG ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	3,80%	8,34%	0,83%	1,28%
AFD ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	1,20%	0,00%		
AGA AGRARIA	0,11%	0,96%		
COM COMERCIO Y MARKETING	10,76%	12,30%	18,18%	10,64%
ELE ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	10,43%	0,43%		
ENA ENERGIA Y AGUA	1,41%	0,00%		
FCO FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	9,02%	20,64%	22,31%	21,70%
FME FABRICACIÓN MECÁNICA	10,98%	0,75%	3,31%	0,00%
HOT HOSTELERÍA Y TURISMO	5,11%	4,71%	4,13%	6,81%
IFC INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	12,61%	7,38%	5,79%	0,85%
IMA INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	23,48%	0,32%		

Familia Profesional	AÑO 2019		AÑO 2020	
	% Hombre	% Mujer	% Hombre	% Mujer
IMP IMAGEN PERSONAL	0,00%	0,11%	0,00%	6,81%
SAN SANIDAD	0,87%	1,60%		
SEA SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE	0,65%	1,07%		
SSC SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	9,57%	41,39%	45,45%	51,91%
Total	100% (920)	100% (935)	100% (121)	100% (235)

Fuente: SIGFE-EVAFOR. Datos 2019: 20/07/2020 y 02/08/2021.

En los Planes Anuales de Evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral se utilizan distintos indicadores desagregados por sexo. En el momento de la elaboración de ésta, se cuenta con los siguientes indicadores:

- ECA05 “Tasa de éxito formativo”: porcentaje de participantes que finalizan la acción formativa con resultado global de evaluación positiva respecto al total de participantes que finalizan dichas acciones formativas.

A continuación se muestran los resultados formativos de mujeres y hombres en las acciones formativas finalizadas en el año 2020:

Tabla 6. Éxito formativo 2020

Resultado formativo	HOMBRE	MUJER
APTO	95,87% (116)	96,60% (227)
NO APTO	4,13% (5)	3,40% (8)
Total	100% (121)	100% (235)

Fuente: SIGFE-EVAFOR. 02/08/2021.

- CAL01 “Grado de satisfacción general de participantes finalizados en los cursos”. Los resultados de este indicador se obtienen a partir de la cumplimentación del cuestionario elaborado para evaluar la calidad de la formación recibida. El cuestionario incorpora preguntas de escala Likert, relativas a los distintos aspectos de la formación, que ofrecen la posibilidad al participante de indicar el grado de acuerdo o desacuerdo con la afirmación propuesta con unos valores entre 1 y 4, en el que 1 significa “completamente en desacuerdo” y 4 “completamente de acuerdo”. Entre estas preguntas hay una que se refiere al grado de satisfacción general que los participantes muestran con el curso realizado, y cuyos resultados permiten el cálculo del indicador CAL01.

En la siguiente tabla se muestran los valores provisionales obtenidos para este indicador:

Tabla 7. Grado de satisfacción general de participantes en 2020

	Convocatorias*				Otros instrumentos jurídicos		TOTAL
	M.2.1	M.3.2	Garantía Juvenil-M.3.2	Total Convocatorias	Contrato	Iniciativa privada	
Hombre		3,75	3,64	3,65	3,83	3,83	3,71
Mujer	3,27	3,67	3,75	3,74	3,68	3,43	3,63
Total	3,27	3,71	3,70	3,70	3,75	3,56	3,66

(*) "M2.1" se refiere a la Resolución de 10 de enero de 2019, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, por la que se convocan subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la financiación de acciones formativas presenciales con compromiso de contratación, dentro de la formación de oferta de la Modalidad 2 Programa 1 para el año 2019. "M.3.2" se refiere a la Resolución de 8 de octubre de 2018, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, por la que se convocan subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la financiación de acciones formativas presenciales dirigidas a jóvenes inscritos en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil dentro de la formación de oferta de la Modalidad 3 Programa 2 para el año 2018. "Garantía Juvenil-M3.2" se refiere a la Resolución del Consejero de Educación, Formación y Empleo de 7 de septiembre de 2017, de aprobación de la convocatoria de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la formación de oferta de la Modalidad Programa 2 para el año 2017, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en aplicación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y de la Orden 24/2009, de 11 de mayo, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de dichas subvenciones.

Fuente: SIGFE-EVAFOR. 02/08/2021.

En general, los resultados indican que los varones suelen mostrar un mayor nivel de satisfacción que las mujeres con la formación recibida. Sin embargo, los datos de la convocatoria de Garantía Juvenil ponen de manifiesto que la satisfacción con la formación recibida es menor en los participantes que en las participantes.

En la siguiente tabla se puede observar la participación de mujeres y hombres según instrumento jurídico de las acciones formativas finalizadas en 2020:

Tabla 8. Concentración de la participación de mujeres y hombres en acciones formativas según instrumento jurídico en el año 2020

	Mujer	Hombre
Convocatorias	42,98%	61,98%
M.2.1	4,68% (235)	0% (121)
M.3.2	1,70% (235)	3,30% (121)
Garantía Juvenil- M.3.2	36,60% (235)	56,68% (121)
Contrato	9,36%	14,88%
Iniciativa Privada	32,77%	16,53%
Gestión directa	11,91%	1,65%
Contrato para la formación y el aprendizaje	2,98%	4,96%
TOTAL	100% (235)	100% (121)

Fuente: SIGFE-EVAFOR. 02/08/2021.

Tanto mujeres como hombres han concentrado su participación, en primer lugar, en acciones de convocatorias. En términos relativos el porcentaje de hombres es mayor (casi 20 puntos porcentuales), aunque en términos absolutos el número de mujeres es mayor. En segundo lugar, tanto las mujeres como los varones han concentrado su participación en acciones de iniciativa privada, si bien el porcentaje de las mujeres (un 32,77% de mujeres) que han elegido esta iniciativa es casi el doble que el porcentaje de varones que la eligió (16,53% de hombres).

En la tabla 9 se aprecia la sobrerrepresentación de mujeres en acciones formativas de gestión directa e iniciativa privada. Por otra parte hay que señalar que la especialidad formativa ejecutada dentro de la modalidad 2.1 en 2020 en la que el 100% de participantes fueron mujeres es “Servicios auxiliares de peluquería”.

Tabla 9. Distribución de la participación de mujeres y hombres en acciones formativas según instrumento jurídico en el año 2020

INSTRUMENTO JURÍDICO	Mujer	Hombre	TOTAL
Convocatorias	57,39%	42,61%	100% (176)
M.2.1	100,00%	0%	100% (11)
M.3.2	50,00%	50,00%	100% (8)
Garantía Juvenil- M.3.2	54,78%	45,22%	100% (157)
Contrato	55,00%	45,00%	100% (40)
Iniciativa Privada	79,38%	20,62%	100% (97)
Gestión directa	93,33%	6,67%	100% (30)
Contrato para la formación y el aprendizaje	53,85%	46,15%	100% (13)

Fuente: SIGFE-EVAFOR. 02/08/2021.

Si analizamos con más detalle los instrumentos jurídicos “iniciativa privada” y “gestión directa”, las especialidades formativas que finalizaron en 2020 fueron las siguientes:

Tabla 10. Distribución de la participación de mujeres y hombres en las especialidades formativas de iniciativa privada y gestión directa en 2020

INSTRUMENTO JURÍDICO/ ESPECIALIDAD FORMATIVA	Hombre	Mujer	TOTAL
Iniciativa Privada	20,62%	79,38%	100% (97)
ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	19,75%	80,25%	100% (81)
COMPETENCIAS CLAVE NIVEL 2 PARA CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD SIN IDIOMAS: COMUNICACIÓN EN LENGUA CASTELLANA Y COMPETENCIA MATEMÁTICA	9,09%	90,91%	100% (11)
CONFECCIÓN Y PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB	100,00%	0,00%	100% (3)
OPERACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES	0,00%	100,00%	100% (2)
Gestión Directa	6,67%	93,33%	100% (30)
COMPETENCIA MATEMÁTICA N2	9,09%	90,91%	100% (11)
COMUNICACIÓN EN LENGUA CASTELLANA N2	12,50%	87,50%	100% (8)
OPERACIONES BÁSICAS DE PASTELERÍA	0,00%	100,00%	100% (11)

Fuente: SIGFE-EVAFOR. 02/08/2021.

B. Comentarios sobre la situación actual.

Además de los datos cuantitativos señalados en el anterior punto, hay que tener en cuenta otras cuestiones de carácter cualitativo relacionadas con la incorporación de la transversalidad de género a los distintos instrumentos jurídicos. En concreto, hay que señalar que todas las Convocatorias de subvenciones de formación para el empleo establecen que *“en la selección y definición de las acciones y sus características, tanto de horarios de impartición como de acceso y uso de las instalaciones, se promoverá el cumplimiento de las condiciones de realización de las mismas facilitando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la participación de personas con discapacidad”*.

Adicionalmente en aras a la consecución del objetivo de fomento de la igualdad de género, en todos los cursos subvencionados, se imparte un módulo de sensibilización en la igualdad de género, con el objeto de conseguir una concienciación cada vez mayor entre todo el alumnado, mujeres y hombres participantes en los cursos de formación para el empleo, ya que como se refleja en este informe, son muchas las personas destinatarias y por lo tanto, supone una vía eficaz para la sensibilización de la sociedad en general y más específicamente, en el ámbito del mercado de trabajo.

En el año 2020 se ejecutaron acciones formativas de las siguientes convocatorias de formación para el empleo:

- Resolución de 7 de septiembre de 2017, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, por la que se convocan subvenciones en régimen de concurrencia competitiva para la formación de oferta de la Modalidad 3 Programa 2.

- Resolución del Consejero de Educación, Formación y Empleo de 7 de septiembre de 2017, de aprobación de la convocatoria de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la formación de oferta de la Modalidad Programa 2 para el año 2017, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en aplicación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y de la Orden 24/2009, de 11 de mayo, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de dichas subvenciones.

- Resolución de 10 de enero de 2019, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, por la que se convocan subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la financiación de acciones formativas presenciales con compromiso de contratación, dentro de la modalidad 2, programa 1, para el año 2019.

Por otra parte, mediante diferentes instrumentos jurídicos se ejecutaron actividades formativas de contratos para la formación y el aprendizaje, así como formación no financiada con fondos públicos desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada destinada a la obtención de certificados de profesionalidad y competencias clave que permiten el acceso a la formación de dichos certificados; y se llevaron a cabo acciones formativas de gestión directa, a través de una especialidad de la familia hostelería y turismo vinculada a certificado de profesionalidad e impartida en el Centro Integrado de Formación Profesional Camino de Santiago y a través de la impartición de competencias clave en el Centro de Educación de Personas Adultas Plus Ultra de Logroño.

C. Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

El principal objetivo que se persigue con el programa de gasto *2412 Formación para el empleo* es generar confianza para adquirir las competencias que se requieran para enfrentarse al mercado laboral con igualdad de oportunidades. Adicionalmente incluye iniciativas orientadas a la mejora de la cualificación de colectivos empleados y desempleados con la visión puesta en el progreso general y profesional.

De acuerdo con la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, los fines del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral son:

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras desempleadas y ocupadas para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
- b) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- c) Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a las personas trabajadoras las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.
- d) Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de las que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

e) Promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

f) Acercar y hacer partícipes a las personas trabajadoras de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas.

Estos objetivos están relacionados con distintas dimensiones de las desigualdades de género, a destacar: autonomía económica, segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, brecha salarial, brecha interseccional (discriminación múltiple) y brecha digital.

2. Valoración de la incidencia prevista en el programa sobre el impacto de género.

Para la valoración de la incidencia prevista de la formación profesional para el empleo sobre el impacto de género, se propone la utilización del marco analítico de las 3R que ofrece una reflexión en torno a tres aspectos:

R1. La representación y participación equilibrada o no de mujeres y hombres se refleja en los datos cuantitativos sobre la presencia de mujeres y varones en las acciones, especialidades formativas y familias profesionales. La subrepresentación y sobrerrepresentación de mujeres repercute en la presencia mayor o menor de mujeres en las ocupaciones profesionales del mercado laboral (segregación horizontal, brecha digital...).

R2. El acceso, control y distribución de recursos, en este caso, referidos a la facilidad en el acceso a la participación de las mujeres en las acciones formativas. La modalidad de impartición de la acción, el horario, pero también cómo está acondicionado el espacio físico de las instalaciones o el acceso a servicios de proximidad o el lugar de impartición de la acción influyen en que las mujeres decidan participar en formación para el empleo.

La formación profesional para el empleo es una herramienta eficaz para la mejora de la empleabilidad de las personas y por ende, una herramienta de empoderamiento de las mujeres. Por ello, es importante que tanto la programación de la oferta formativa como como la planificación de las acciones, faciliten y eliminen barreras de participación de las mujeres. El papel activo de las entidades de formación como facilitadoras de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar es fundamental en aspectos como la adaptación de la impartición de las acciones a los horarios escolares o a los centros de dependencia, en la puesta a disposición de información de servicios de proximidad o en que los centros de formación cuenten con espacios de ludoteca o lactancia a disposición de su alumnado.

Las pequeñas diferencias en el grado de satisfacción de mujeres y hombres pueden estar relacionadas con la valoración diferencial que hacen de algunos de los aspectos señalados en este punto. Pero conocer los distintos condicionantes que influyen en la valoración que hacen mujeres y hombres de las acciones requiere de un análisis que no es posible abordar en esta memoria.

Otra variable interesante a considerar en la participación de mujeres y hombres en las distintas acciones formativas es la edad y el nivel de estudios de acceso a las mismas.

R3. La reproducción de roles y estereotipos requiere de un análisis más cualitativo y centrado en los aspectos socioculturales.

En este punto hay que destacar la sensibilización en la igualdad de género a las y los participantes de acciones de formación profesional para el empleo de las convocatorias de subvenciones mediante la programación e impartición de un módulo formativo obligatorio sobre este tema. Una iniciativa de formación a destacar en esta cuestión, es la convocatoria de subvenciones para la financiación de acciones formativas dirigidas a jóvenes que figuran en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil (Resolución del Consejero de Educación, Formación y Empleo de 8 de octubre de 2018 de aprobación de la convocatoria de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva). En esta convocatoria de subvenciones se valoraba la inclusión en las acciones de un “taller de buenos tratos en el ámbito de la igualdad de género” que podía estar enfocado, entre otras cuestiones, a:

- Promover actitudes de escucha y de empatía y de resolución pacífica de conflictos.
- Trabajar desde los constructos mentales de los participantes para ayudarles a desarrollar habilidades que les permitan identificar y rechazar los estereotipos sexistas, a detectar conductas que puedan ser indicadoras de posible maltrato.
- Favorecer que sean agentes activos en la promoción de los buenos tratos y la sensibilización, prevención y erradicación de la violencia de género dentro y fuera del centro de formación.
- Impulsar la creación de espacios de confianza para debatir, reflexionar y tomar conciencia de sentimientos y actitudes frente a las desigualdades entre hombres y mujeres, y ante situaciones de violencia hacia las mujeres.
- Uso adecuado de redes sociales y estrategias de protección ante acoso en la red.

Los recursos y las actividades participativas con enfoque de género que diseña la entidad de formación para impartir de forma transversal en la acción; el lenguaje escrito, oral y visual inclusivo y no sexista transmitido a través de la formación profesional para el empleo; la impartición por formadoras de especialidades formativas (ocupaciones profesionales) en las que las mujeres se encuentran subrepresentadas; todo ello repercute positivamente en la igualdad de género.

El interés en reflexionar y profundizar en estos tres aspectos está en que permite analizar si los distintos procedimientos utilizados, son efectivamente neutrales al género, y detectar aquéllos que, efectivamente, no lo sean.

3. Evaluación del impacto de género. Valoración una vez ejecutado y gestionado el gasto.

La aplicación de esta política de gasto contribuye positivamente en la eliminación de desigualdades de género.

Si comparamos los datos de los años 2018, 2019 y 2020, se observa que en las acciones que finalizaron tanto en el año 2018 como 2020 participaron más mujeres que varones (un 62% y un 66% respectivamente) y que en las del 2019 la participación por sexos fue similar (un 50%).

Tanto en el año 2018 como en el 2019, se observa una mayor concentración de mujeres participantes en un menor número de familias profesionales que los varones. Las participantes en formación para el empleo en el año 2019 se concentran fundamentalmente en acciones de dos familias profesionales, lo que supone un 62% del total de mujeres. Sin embargo, el 68,26% de los participantes se distribuye en 5 familias profesionales. En el año 2018, el 87,09% de mujeres participantes se concentraba en dos familias profesionales, sin embargo, un 84,88% de los varones participantes se distribuía también en 5 familias profesionales.

Hay que tener en cuenta la considerable diferencia que hay entre el número de participantes de 2018, que fue 633, el de 2019, 1.855, y el de 2020, 356; así como la variedad de familias profesionales (10 en 2018, 15 en 2019 y 8 en 2020); y el número de acciones formativas (62 en 2018, 162 en 2019 y 40 en 2020).

Las mujeres optaron por elegir, en los tres años de referencia, acciones formativas de las familias profesionales de servicios socioculturales y a la comunidad y de formación complementaria como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 10. Índice de concentración 2020, 2019 y 2018. Comparativa de participación de mujeres y hombres en las especialidades formativas finalizadas en 2020, 2019 y 2018.

Familia Profesional	2020		2019		2018	
	% Hombre	% Mujer	% Hombre	% Mujer	% Hombre	% Mujer
ADG ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	0,83%	1,28%	3,80%	8,34%	1,26%	0,51%
AFD ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS			1,20%	0,00%		
AGA AGRARIA			0,11%	0,96%	25,21%	0,00%
COM COMERCIO Y MARKETING	18,18%	10,64%	10,76%	12,30%	7,56%	5,82%
ELE ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA			10,43%	0,43%	11,34%	0,00%
ENA ENERGIA Y AGUA			1,41%	0,00%		
FCO FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	22,31%	21,70%	9,02%	20,64%	17,65%	34,68%
FME FABRICACIÓN MECÁNICA	3,31%	0,00%	10,98%	0,75%		
HOT HOSTELERÍA Y TURISMO	4,13%	6,81%	5,11%	4,71%	3,78%	5,32%
IFC INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	5,79%	0,85%	12,61%	7,38%	2,52%	0,25%
IMA INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO			23,48%	0,32%	18,07%	0,25%
IMP IMAGEN PERSONAL	0,00%	0,11%	0,00%	0,11%		
SAN SANIDAD			0,87%	1,60%		
SEA SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE			0,65%	1,07%	0,00%	0,76%
SSC SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	45,45%	51,91%	9,57%	41,39%	12,61%	52,41%
Total	100% (121)	100% (235)	100% (920)	100% (935)	100% (238)	100% (395)

Fuente: SIGFE-EVAFOR. Datos 2020: 02/08/2021. Datos 2019: 20/07/2020. Datos 2018: 19/11/2019.

Por otra parte, comparando las familias profesionales coincidentes en las que finalizaron acciones formativas en los tres años de referencia, se extraen las siguientes conclusiones:

- En 2019 y 2018 se observa que existe una situación de subrepresentación de mujeres en electricidad y electrónica e instalación y mantenimiento.
- En 2020 y 2019 existe una situación de subrepresentación de mujeres en fabricación mecánica.
- En los tres años (2018, 2019 y 2020) se observa que existe una situación de subrepresentación de mujeres en Informática y comunicaciones.
- Dentro de la familia agraria, en 2018 se impartió la especialidad “Actividades auxiliares de viveros, jardines y centros de jardinería” con un 100% de varones (60 participantes), mientras que en 2019 se ejecutó “Actividades de floristería” con un 90% de mujeres (10 participantes).
- En 2019 y 2020 hay una sobrerrepresentación de mujeres en administración y gestión.
- En 2019 y 2018 hay una sobrerrepresentación de mujeres en seguridad y medio ambiente. Hay que tener en cuenta que la especialidad de la familia seguridad y medio ambiente es en ambos años: Limpieza en espacios abiertos e instalaciones industriales.
- Asimismo, persiste en los tres años la sobrerrepresentación de mujeres en las familias de servicios socioculturales y a la comunidad, y de formación complementaria.

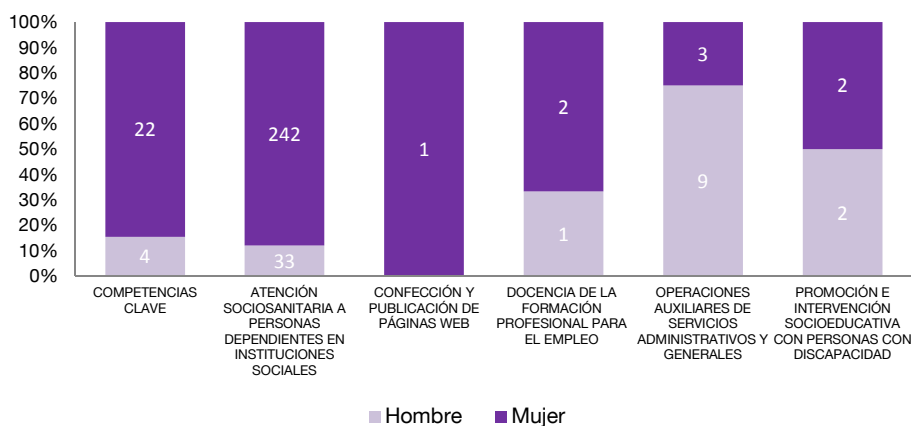
La distribución desigual del alumnado por sexo está relacionada con los roles y estereotipos tradicionalmente atribuidos a mujeres y varones, enraizados en el modelo sociocultural dominante y que condiciona la elección de los y las participantes.

La valoración de los cambios socioculturales, la modificación de roles y estereotipos asociados, por ejemplo, a las ocupaciones profesionales, requieren de un plazo largo, conjunto a otras políticas públicas y de un análisis más complejo.

Una vez ejecutado y gestionado el gasto, es necesario reflexionar, entre otras cuestiones, sobre cómo abordar desde los distintos instrumentos jurídicos la participación desigual de mujeres y hombres en especialidades formativas y familias profesionales y cómo favorecer la participación de las personas en formación para el empleo desde la conciliación y la corresponsabilidad.

Del análisis de la tabla 9, se observa que la participación de mujeres y hombres en las convocatorias de 2020, de forma global, está equilibrada. Esta misma situación se da en 2019. Sin embargo, en el caso de la iniciativa privada en ambos años se observa un claro desequilibrio en la participación de la mujer en ambos años. En 2019 un 85% de sus participantes son mujeres, probablemente, debido al tipo de especialidades que se programan (principalmente, acciones de “Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales” y de competencias clave, como se puede ver en el Gráfico 4).

Gráfico 4. Participación de mujeres y hombres en acciones de iniciativa privada en 2019



Fuente: SIGFE-EVAFOR. 20/07/2020

En 2020 el 79,38% del alumnado de iniciativa privada son mujeres. Esta participación desigual, probablemente, es debido al tipo de especialidades que se programan (véase tabla 10). Pero además, otras características de las acciones de iniciativa privada pueden estar dando respuesta a las necesidades de las participantes, pero cuyo análisis no es objeto de esta memoria.

Por otra parte, en 2019 en las acciones de gestión directa y en los contratos de formación y aprendizaje se observa también la sobrerrepresentación de las mujeres (69,70% y 92,34%, respectivamente), pero hay que tener en cuenta que en estas iniciativas participaron pocas personas (33 y 13, respectivamente). En 2020 el 93,33% del alumnado de gestión directa son mujeres (véase tabla 10).

4. Propuesta de mejoras y recomendaciones.

A. Propuesta de mejoras.

Desde la configuración de la oferta formativa:

- Continuar con la definición de una oferta formativa que por sus características atraiga a más mujeres, especialmente en especialidades formativas tradicionalmente masculinas.
- Promover una cultura tecnológica que sea atractiva para las mujeres.
- Generar redes y actividades colaborativas que promuevan el empoderamiento de las mujeres y favorezca la eliminación de las limitaciones que imponen los roles y estereotipos de género tradicionales.
- Vincular itinerarios formativos a tutorías, *mentoring* o *coaching* que promuevan la eliminación de la segregación horizontal y vertical.
- Promover referentes femeninos en los entornos tradicionalmente masculinos en los que se imparten módulos de formación práctica en centros de trabajo.

- Dar reconocimiento a buenas prácticas en la incorporación de la transversalidad de género de los centros de formación.
- Promover que los diferentes órganos o grupos de trabajo que participan en la formación profesional para el empleo, incorporen la perspectiva de género tanto en su composición como en la metodología de trabajo.

Desde un punto de vista estadístico:

- Ampliar el análisis de las desigualdades sociales introduciendo en los informes de impacto de género variables que nos acerquen más a las discriminaciones múltiples de las personas, así como, entre otras, la edad y el nivel de estudios asociado a la participación, el nivel de cualificación de la formación recibida por mujeres y varones, información desagregada por sexo del personal formador de las acciones formativas para el empleo y de las personas responsables de las entidades de formación de la Comunidad Autónoma.
- Dar continuidad a los indicadores propuestos en esta memoria para poder realizar análisis comparativos a largo plazo.

Desde un punto de vista cualitativo, abordar la recogida de este tipo de datos, especialmente, los relacionados con las entidades de formación: por ejemplo, peticiones de adaptación de horarios por conciliación o demandas de información sobre servicios de proximidad por parte del alumnado o de las personas que solicitan inscribirse en la acción; analizar el lenguaje visual presente en la señalética y cartelería del centro de formación; y conocer las actuaciones que lleva el centro para promover un lenguaje inclusivo y no sexista.

B. Propuesta de recomendaciones.

Se considera necesario trabajar en la aplicación de marcos analíticos comunes a varios programas de gasto para avanzar y profundizar en la detección de desigualdades de género, en el análisis de la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres y de impacto de género, y que permita abordar la relación existente entre los distintos programas de gasto en la consecución de objetivos comunes de género.

Otra cuestión es cómo va a afectar la pandemia a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, concretamente, en la formación profesional para el empleo. Es un análisis que debe plantearse.

Servicio de Cualificaciones Profesionales

1. Situación de partida.

A.-Estadísticas

De acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa, en el segundo trimestre de 2021, la población activa de La Rioja ascendía a 160.900 personas de las que 142.400 se encontraban ocupadas y 18.500 paradas:

NIVEL FORMATIVO	POBLACIÓN ACTIVA			POBLACIÓN OCUPADA			POBLACIÓN PARADA			
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	
Total	160.900	85.200	75.700	142.400	79.200	63.200	18.500	6.000	12.500	
Analfabetos	300		300	200		200	100		100	
Estudios primarios incompletos	900	400	500	800	300	500	100	100		
Educación primaria	4.700	2.400	2.400	3.100	1.900	1.200	1.600	500	1.200	
Primera etapa de educación secundaria y similar	47.700	29.700	17.900	41.300	27.600	13.700	6.400	2.200	4.200	
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	21.800	11.400	10.300	17.200	9.800	7.500	4.500	1.700	2.900	
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	18.600	9.700	8.800	17.400	9.200	8.200	1.200	600	600	
Educación superior	67.000	31.600	35.400	62.400	30.500	31.900	4.600	1.100	3.500	
Con nivel formativo inferior a segunda etapa de educación secundaria	Nº	53.600	32.500	21.100	45.400	29.800	15.600	8.200	2.800	5.500
	%	33,3	38,1	27,9	31,9	37,6	24,7	44,3	46,7	44,0
Con nivel formativo inferior a estudios con orientación profesional o superiores	Nº	75.400	43.900	31.400	62.600	39.600	23.100	12.700	4.500	8.400
	%	46,9	51,5	41,5	44,0	50,0	36,6	68,6	75,0	67,2
Con orientación profesional o educación superior	Nº	85.600	41.300	44.200	79.800	39.700	40.100	5.800	1.700	4.100
	%	53,2	48,5	58,4	56,0	50,1	63,4	31,4	28,3	32,8

F.: INE, EPA, 2021 - 2º trimestre

Como se aprecia en el cuadro anterior:

- El 33% de las personas tiene un nivel formativo inferior a la segunda etapa de educación secundaria, porcentaje que se eleva al 44% en el caso de las paradas.
- El 47% de las personas posee un nivel formativo sin orientación profesional o educación superior, porcentaje que se eleva al 68,6% en el caso de estar en paro.
- Si ahondamos en la población en situación de desempleo, solo una tercera parte escasa dispone de educación con orientación profesional o superior y casi el 50% no alcanza la segunda etapa de educación secundaria

B.- Comentarios sobre la situación actual

La cualificación profesional, desde la perspectiva individual, es un factor decisivo para la incorporación de las personas al mercado laboral y su permanencia y mejora en él. Desde la perspectiva colectiva, es esencial para la competitividad de las empresas.

Dadas las cifras expuestas, es preciso seguir invirtiendo en ella. Desde el ámbito laboral, la formación para el empleo, de un lado, y el reconocimiento de las competencias profesionales que las personas han ido adquiriendo, de otro, son instrumentos esenciales para el incremento de la cualificación de las y los trabajadores. Por ambas vías, las personas pueden obtener certificados de profesionalidad que avalan su cualificación.

Como se puede apreciar en los datos reflejados más arriba, las mujeres activas parten de niveles formativos más elevados que los hombres, pero son menos que estos; es decir, las mujeres, aun con un mayor nivel formativo, participan menos en el mercado laboral. Por ello, será importante incidir en la cualificación de los hombres, dado que es menor; pero igualmente en la de mujeres, pues precisan más formación para incorporarse al mercado de trabajo.

C- Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

A tenor de la situación de partida descrita más arriba,

la Sección de Cualificaciones Profesionales gestiona tres procedimientos diferenciados que hasta 2019 se enmarcaban en el Programa 2412 – Formación para el Empleo y, a partir de 2020, también en el Programa 3223 – Formación Profesional, por ser actuaciones relacionadas ambos ámbitos

Pruebas y acreditación de competencias clave.

Para acceder a los cursos de formación de los certificados de profesionalidad de los niveles de los niveles 2 y 3 de cualificación (el 1 corresponde al nivel equivalente al del personal operario) es preciso cumplir los requisitos de acceso que se establecen en el artículo 20 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad: se exige un nivel formativo de segunda etapa de educación secundaria o bachiller, según sean de nivel 2 o de nivel 3; o, en su defecto, demostrar que se poseen las competencias clave precisas para su aprovechamiento; estas competencias, que se describen en el anexo IV de dicho Real Decreto, son, con carácter general, las competencias matemática y en lengua castellana y la competencia de comunicación en lengua extranjera, si en la formación se incluyera algún módulo referido a esa lengua.

Como se ha expuesto, una parte significativa de la población no alcanza esos niveles, por lo que, para ella, las pruebas que permiten demostrar que se poseen esas competencias clave son esenciales (y, si no las superan, recibir una formación de base). Por tanto, con las pruebas de competencias clave se pretende facilitar el acceso a la formación para el empleo de certificados de profesionalidad de los niveles 2 y 3, a la población trabajadora que no dispone del título de Graduado en ESO o del título de Bachiller (u otros exigidos).

El citado artículo 20 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, atribuye a los Servicios Públicos de Empleo la determinación del procedimiento de realización de pruebas para comprobar si se poseen dichas competencias.

En La Rioja, el procedimiento se determinó mediante la Orden 2/2014, de 25 de febrero, de las Consejerías de Educación, Cultura y Turismo y de Industria, Innovación y Empleo, por la que se regulan las pruebas de competencia clave y su acreditación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Con las reestructuraciones del Gobierno de La Rioja efectuadas en 2019 y 2020, las competencias en materia de Formación para el Empleo recaen finalmente en la Dirección General de Formación Profesional Integrada, en paralelo a la asunción de las competencias relativas a la formación para el empleo vinculada a certificados de profesionalidad por el Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Reconocimiento de competencias profesionales

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional tiene por objeto la ordenación de un sistema integral de cualificaciones, formación profesional y acreditación.

Respecto a la evaluación y la acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, el procedimiento queda regulado en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral que ha sufrido importantes modificaciones mediante el Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo.

Dado que determina que su gestión corresponde a las Comunidades Autónomas, esta se reguló en La Rioja mediante el Decreto 32/2011, de 29 de abril, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, así como por vías no formales de formación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja. En la actualidad, dicha gestión se rige, además, por lo establecido en la Resolución nº 18/2021, de la Consejería de Educación, Cultura, Deporte y Juventud por la que se convoca el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral para el año 2021 en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Con este procedimiento se persigue que las personas que poseen las competencias profesionales necesarias para ejercer determinadas ocupaciones, pero carecen de una titulación oficial que avale sus conocimientos, obtengan la acreditación de las mismas con la que podrán obtener el correspondiente certificado de profesionalidad o la convalidación de determinados módulos formativos de los ciclos de Formación Profesional.

En un mercado de trabajo que requiere, cada vez con mayor intensidad, mano de obra cualificada, el reconocimiento de las competencias profesionales que han ido adquiriendo es un proceso esencial para las personas trabajadoras de cara a su empleabilidad, permanencia o mejora en dicho mercado.

Expedición de Certificados de Profesionalidad y acreditaciones parciales acumulables.

Como se ha dicho más arriba, la Ley Orgánica 5/2002, de 19 junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, tiene por objeto la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación. En su artículo 8 se establece que las cualificaciones se acreditan mediante títulos de formación profesional, expedidos por la Administración educativa, y certificados de profesionalidad, expedidos por la Administración laboral.

El Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, define éstos como el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y asegura la formación necesaria para su adquisición.

Prevé la expedición de los mismos tanto a quienes superen cursos de formación para el empleo impartidos en centros autorizados que respondan a los contenidos de certificados como a quienes tengan demostradas las competencias profesionales que configuran un certificado. Asimismo, prevé la acreditación parcial acumulable de unidades de competencia que configuran dichos certificados.

La obtención de un certificado de profesionalidad aporta a las personas trabajadoras la posibilidad de demostrar documentalmente su grado de cualificación profesional.

2.- Valoración de la incidencia prevista del programa sobre el impacto de género

La realización de pruebas de competencias clave está condicionada por la demanda que de ellas realiza la población. Dado que las mujeres parten de un nivel formativo algo más alto que los hombres, cabría esperar que, entre las personas que se presentan a ellas, el número de hombres fuera algo mayor. Ahora bien, dado que las mujeres, pese a tener más formación, participan en menor medida en el mercado de trabajo y sufren con mayor incidencia las situaciones de desempleo, estos factores podrían incidir en que sean ellas las que en mayor medida aspiren a obtener una acreditación de que poseen las competencias clave precisas para seguir formándose. En cualquier caso, serán los servicios de orientación los que puedan influir en la decisión de las personas, mujeres u hombres, para avanzar en su grado de cualificación.

El reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o por vías no formales de formación se venía articulando mediante la realización de convocatorias que atienden a competencias, a cualificaciones determinadas; en la actualidad, el procedimiento está abierto de forma permanente para todas las cualificaciones incluidas en la oferta de formación profesional y para el empleo de La Rioja.

Cuando el procedimiento se articulaba mediante convocatorias de cualificaciones concretas, los factores que intervenían en la decisión de qué convocatorias efectuar, además de los recursos económicos y humanos disponibles, eran, de un lado, el volumen de demanda por parte de la sociedad y, de otro, la exigencia de acreditar determinadas cualificaciones para poder trabajar en ocupaciones en las que anteriormente no se exigían. En función de cuáles fueran las ocupaciones seleccionadas, esto es, las cualificaciones convocadas, el sesgo de género en las y los participantes podía ser notable como consecuencia de su existencia en el mercado de trabajo y la persistencia de determinados roles y estereotipos en lo que atañe a la elección de profesiones por parte de la población y de profesionales por parte de las empresas.

En correlación con lo expuesto en el párrafo primero de este apartado, en los certificados de profesionalidad a expedir cabría prever un volumen similar de los otorgados a hombres y mujeres. Y, según lo expuesto en el párrafo anterior, es igualmente previsible que, atendiendo a las distintas especialidades o contenido de los certificados, en algunos de ellos el sesgo de género sea patente. Ahora bien, en este punto del proceso, que se limita a certificar lo alcanzado por las personas, no es el posible incidir en ese sesgo, si es que se produce.

3.- Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto.

En 2020 se admitieron 139 solicitudes de pruebas de competencias clave, el 25,9% de las solicitudes eran de hombres y el 74,1% de mujeres. Llama poderosamente la atención la diferencia del interés por estas pruebas según sexo, persistiendo, como en el año anterior, la presencia de las mujeres, a pesar de su mayor grado de formación, que triplica o duplica a la de hombres, en los niveles 2 y 3 respectivamente. Ello conduce a pensar que los niveles de exigencia del mercado laboral son más altos para ellas.

Sin embargo, cuando se atiende al éxito alcanzado en las pruebas, son los hombres los que destacan: el 61,1% de los que se presentan las superan frente al 25% que lo hacen en el caso de las mujeres. ¿Cabe pensar que en estos resultados influye el tiempo dedicado por unos y

otras a las responsabilidades familiares y, en consecuencia, al tiempo disponible para su desarrollo profesional?

Pueden verse los resultados con mayor detalle en la siguiente tabla:

PERSONAS ADMITIDAS: NO PRESENTADAS, PRESENTADAS (APTAS Y NO APTAS)																
PRUEBA	NIV	ADMIT			NO PRESENT			PRESENT			APTOS			NO APTOS		
		M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T
COMUNICACIÓN EN LENGUA CASTELLANA	2	45	15	60	22	8	30	23	7	30	8	6	14	15	1	16
MATEMÁTICAS	2	46	15	61	23	8	31	23	7	30	5	5	10	18	2	20
COMUNICACIÓN LENGUA INGLESA	2	4	2	6	3	2	5	1	0	1	1	0	1	0	0	0
TOTAL NIVEL	2	95	32	127	48	18	66	47	14	61	14	11	25	33	3	36
COMUNICACIÓN EN LENGUA CASTELLANA	3	3	2	5	3	0	3	0	2	2	0	0	0	0	2	2
MATEMÁTICAS	3	3	2	5	3	0	3	0	2	2	0	0	0	0	2	2
COMUNICACIÓN EN LENGUA INGLESA	3	2	0	2	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL NIVEL	3	8	4	12	8	0	8	0	4	4	0	0	0	0	4	4
TOTAL		103	36	139	56	18	74	47	18	65	14	11	25	33	7	40

Por otra parte, en 2020 se inició una única convocatoria de reconocimiento de competencias profesionales, que finalizó en febrero de 2021, de la cualificación de *Cocina*.

Hubo 39 solicitantes, 24 mujeres y 15 hombres (61,5% y 38,5% respectivamente). Este dato pone de nuevo en sospecha, como se ha dicho más arriba, que el acceso al trabajo o la permanencia en él exige mayor nivel de cualificación a las mujeres.

Si se atiende a los resultados alcanzados, el grado de éxito es similar en ambos sexos (en torno al 85% de las personas que realizaron el proceso consiguieron demostrar todas las competencias de la cualificación y por tanto, obtener el correspondiente certificado de profesionalidad:

CONVOCATORIA DE RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE COCINA 2020			
RESULTADO DE LAS PERSONAS SOLICITANTES	M	H	T
Quedan excluidas	2	1	3
Demuestran todas las competencias de la cualificación	19	12	31
Demuestran parte de las competencias de la cualificación	3	1	4
No demuestran ninguna competencia		1	1
Total	24	15	39

En cuanto a lo que atañe a certificados de profesionalidad, en 2020 se emitieron 233, completos o acreditaciones parciales. Como puede desprenderse de las tablas recogidas más abajo, el 63,5% se otorgó a mujeres.

En el caso de los hombres, el mayor número se acumula en las familias profesionales de *Instalación y mantenimiento* (el 28%), *Electricidad y electrónica* (el 15%) e *Informática y Comunicaciones* (el 14%). En las dos primeras, ninguna mujer obtiene certificado o acreditación parcial; sin embargo, más de la mitad de los certificados y acreditaciones emitidos a mujeres se concentran en la familia profesional de *Servicios socioculturales y a la comunidad* (el 52%, frente al 7% en el caso de los hombres) y, en concreto, en el certificado de *Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales* que aglutina el 45% del total de emitidos a mujeres frente al 2% en el caso de los hombres.

Los datos de ejecución ponen de relieve, como en años anteriores, el marcado sesgo de género que presentan determinadas familias y ocupaciones.

CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD Y ACREDITACIONES PARCIALES EMITIDOS EN 2020 (según familias profesionales y sexo)									
Familia Profesional	M			H			T		
	Compl.	Parcial	Subtot.	Compl.	Parcial	Subtot.	Compl.	Parcial	Subtot.
ADG - Administración y gestión	9	1	10	2	1	3	11	2	13
AFD - Actividades físicas y deportivas				1		1	1	0	1
AGA - Agraria				4		4	4	0	4
ARG - Artes gráficas	1		1				1	0	1
COM - Comercio y marketing	18	3	21	8		8	26	3	29
ELE - Electricidad y electrónica				13		13	13	0	13
ENA - Energía y agua				1		1	1	0	1
FME - Fabricación mecánica	2		2	7		7	9	0	9
HOT - Hostelería y turismo	9	2	11	4		4	13	2	15
IFC - Informática y comunicaciones	19	1	20	12		12	31	1	32
IMA - Instalación y mantenimiento				24		24	24	0	24
IMP - Imagen personal	4		4				4	0	4
IMS - Imagen y sonido				1		1	1	0	1
SAN - Sanidad	1		1	1		1	2	0	2
SSC - Servicios socioculturales y a la comunidad	76	1	77	6		6	82	1	83
* - No consta	1		1				1	0	1
Totales	140	8	148	84	1	85	224	9	233

4.- Propuestas de mejora y recomendaciones

A.- Políticas de gasto

En 2022, los tres procedimientos aquí descritos encontrarán la continuidad que exige una realidad económica cuyas previsiones son el incremento progresivo de la demanda de mano de obra cualificada en detrimento de la no cualificada y habida cuenta de los niveles formativos de la población activa riojana.

Se prevé un fuerte incremento de participantes en el reconocimiento de competencias profesionales, como consecuencia de las modificaciones que se han producido en la normativa y el modelo de gestión, que llevará pareja la asignación de una cuantía presupuestaria notablemente superior.

Pese a la desigualdad observada desde la perspectiva de género en estas políticas de gasto, a saber, pruebas de competencias clave (para el acceso a formación de certificados de

profesionalidad de los niveles 2 y 3), reconocimiento de competencias profesionales (adquiridas por la experiencia laboral o por vías no formales de formación) y expedición de certificados de profesionalidad y acreditaciones parciales, bien por el diferente grado de participación y éxito de hombres y mujeres en ellas, bien por la brecha de género existente en determinadas cualificaciones o profesiones, no es posible actuar desde las mismas para procurar su corrección; así, por ejemplo:

- En el caso de la emisión de certificados de profesionalidad y acreditaciones parciales, estos son el final de procesos previos de formación o reconocimiento de competencias profesionales. Para conseguir un mayor equilibrio en lo relativo a la presencia de hombres y mujeres en las distintas ocupaciones, sería preciso actuar en el punto de partida, esto es, en la elección profesional que las personas hacen; ya que, una vez superada determinada formación o adquiridas unas competencias, se genera el derecho a la obtención del correspondiente certificado de profesionalidad sin que este punto de llegada sea modificable.
- En el reconocimiento de competencias profesionales sucede algo similar: la ciudadanía llega a él porque tiene determinada experiencia laboral o determinada formación no formal. Solo cambiará el sesgo de los resultados de las convocatorias si cambia la tendencia de la población a seleccionar determinados ámbitos profesionales según se sea hombre o mujer.

B.- Informe sobre impacto de género

Como se ha expuesto, el impacto de los procesos aquí considerados es positivo con carácter general, tanto para hombres como para mujeres, pues suponen la mejora del nivel de cualificación de las personas y ello incide en las posibilidades de encontrar empleo o de permanecer o mejorar en el que se tiene. Aunque el punto de partida de las mujeres en lo que a nivel formativo se refiere es mejor que el de los hombres, no es apropiado intensificar el destino de estos procesos en los hombres pues su peor situación inicial se ve compensada con el hecho de tener mayor presencia en el volumen de población activa.

El impacto de género de los procesos de emisión de certificados de profesionalidad y de reconocimiento de competencias profesionales es negativo por cuanto perpetúa la brecha de género existente en determinadas ocupaciones; pero, como se ha indicado, al ser estos procesos la conclusión de otros anteriores, es en estos anteriores donde debería actuarse con perspectiva de género para tratar de romper los roles y estereotipos existentes en la elección de las profesiones.

Por su parte, respecto a las pruebas de competencias clave, cabe considerar que, si bien ellas tienen globalmente mayor nivel formativo que ellos, ellas siguen significando un menor porcentaje en la población activa; si además se tiene en cuenta que el desempleo incide más en las personas con nivel formativo bajo, incrementar este previene tanto el paro como la desconexión de la vida activa desde el punto de vista personal como profesional y laboral, lo que incide en el número de personas que forman parte de la población activa, en la que las mujeres están infrarrepresentadas. Por tanto, el objetivo en esta línea sería una participación homogénea

de hombres y mujeres; de no producirse de forma natural, cabe la posibilidad de incidir mayormente en la información y la orientación dirigida a unos u otras y la priorización de unos u otras en los servicios que se presten.

6.3.6 Dirección General de Innovación Educativa

La Dirección General de Innovación Educativa tiene la siguiente estructura:

- Servicio de Ordenación Educativa.
- Servicio de Diversidad, Convivencia y Participación Educativa
- Centro de Desarrollo Profesional Docente.

El Servicio de Ordenación Educativa se ocupa de la elaboración de la normativa sobre enseñanza no universitaria estableciendo los requisitos mínimos de los centros docentes, así como la elaboración de la normativa de funcionamiento de los mismos. Asimismo, en relación con la materia curricular: otorga la autorización de las enseñanzas que puedan ser impartidas en los centros docentes públicos y privados, tramita la expedición de títulos y el registro de los mismos, así como la homologación y convalidación de estudios.

El Servicio de Diversidad, Convivencia y Participación Educativa 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.

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.

1.-Situación de partida

A.-Estadísticas

Actividades de formación del profesorado e innovación educativa convocadas desde el Centro Riojano de Innovación Educativa (CRIE)

El total de inscripciones de docentes en el curso escolar 2020/21 para participar en actividades formativas convocadas por el Centro Riojano de Innovación Educativa (CRIE) ascienden a 21844. Por sexo, 5361 corresponden a varones y 16483 a mujeres. Estas inscripciones corresponden a un total de 4620 profesores, de los cuales 1265 son varones y 3355 mujeres.

Alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE)

En el curso académico 2019/2020, el sistema educativo riojano tiene escolarizados a un total de 1.879 alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales (ACNEE), siendo 1207 el número de alumnos y 672 el de alumnas. En términos porcentuales los alumnos de necesidades

educativas especiales representan el 64,24% mientras que las alumnas de necesidades educativas especiales tienen un porcentaje del 35,76%.

En el curso académico 2020/2021, el sistema educativo riojano tiene escolarizados a un total de 1.978 alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales (ACNEE), siendo 1272 el número de alumnos y 706 el de alumnas. En términos porcentuales los alumnos de necesidades educativas especiales representan el 64,30% mientras que las alumnas de necesidades educativas especiales tienen un porcentaje del 35,69%.

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 2020.

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.

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 2020.

Cuadro 6.4.1.1

Efectivos desglosados por sexo y por grupo de pertenencia

Unidad: Número de personas y porcentaje

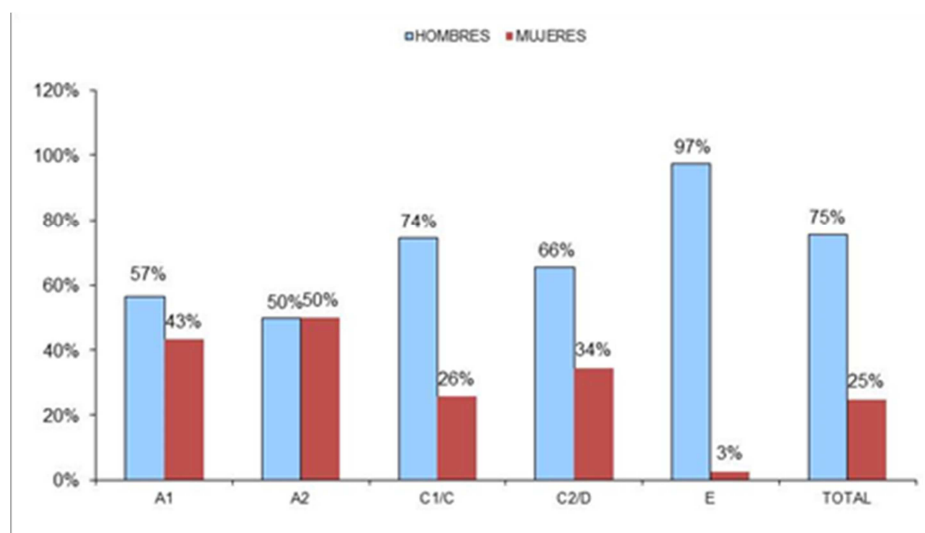
	A1		A2		C1/C		C2/D		E		Total	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
Secretaría General Técnica	1	5	0	3	3	11	20	5	2	1	26	25
D. G. de Calidad Ambiental y Recursos Hídricos	10	8	1	4	1	5	2	5	0	0	14	22
D. G. de Biodiversidad	14	6	6	2	77	4	18	9	94	1	209	22
D. G. de Infraestructuras	3	4	4	3	8	10	19	10	17	1	51	28
D. G. de Transición Energética y Cambio Climático	2	0	1	0	1	1	0	2	0	0	4	3
Totales desglosados	30	23	12	12	90	31	59	31	113	3	304	100
Totales	53		24		121		90		116		404	
Porcentajes (%)	57,0%	43,0%	50,0%	50,0%	74,0%	26,0%	66,0%	34,0%	97,0%	3,0%	75,0%	25,0%

Fuente: Consejería de Sostenibilidad y Transición Ecológica

Gráfico 6.4.1.2

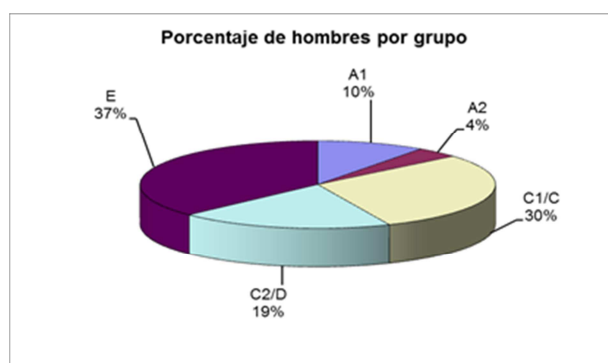
Efectivos desglosados por sexo y por grupo de personal

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 116 trabajadores, de los cuales 113 son hombres: la mayoría son retenes, una profesión tradicionalmente desempeñada por hombres.



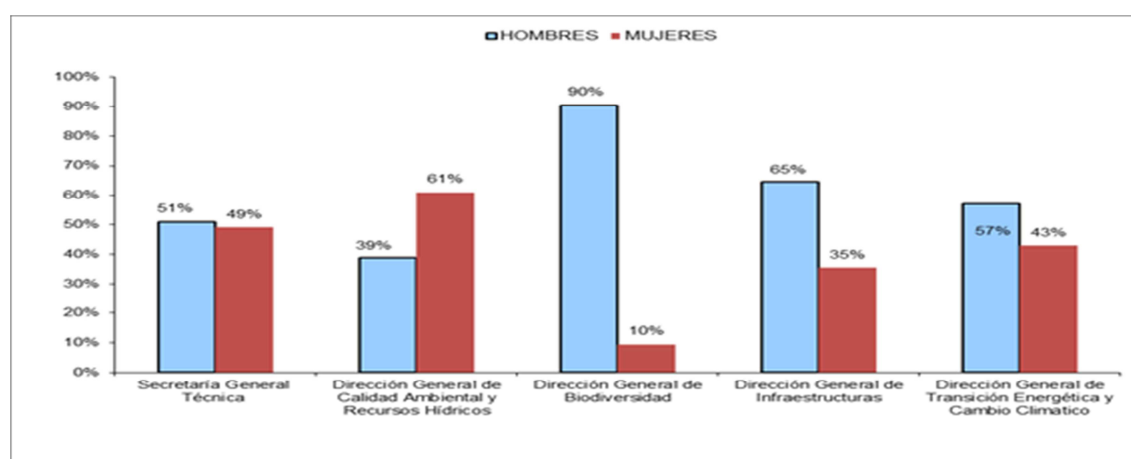
Fuente: Consejería de Sostenibilidad y Transición Ecológica

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, en la Dirección General de Transición Energética y Cambio Climático y en la Dirección General de Infraestructuras, sin embargo, en Dirección General de Biodiversidad 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 90% de efectivos hombres y un 10% de mujeres evidencian una participación mayoritariamente masculina, cuya causa principal es, enlazando con lo dicho anteriormente, que el 41,13 % de su personal es del grupo E.

Gráfico 6.4.1.3

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 2020.

Cuadro 6.4.1.4

Medidas de conciliación.

Unidad: número de trabajadores con permiso

	Excedencia		Reducción 1 hora de la jornada por lactancia		Acumulación de lactancia		Flexibilidad horaria especial		Reducción jornada en 1/2 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	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	6,0	3,0	2,0	1,0
D. G de Infraestructuras	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0
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	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	7,0	12,0	2,0	5,0
Totales	2,0		1,0				19,0		7,0	

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 6.4.1.5

Licencias sin sueldo.

Unidad: número de licencias

	Licencias sin sueldo	
	Hombres	Mujeres
Secretaría General Técnica	0,0	0,0
D. G. de Calidad Ambiental y Recursos Hídricos	0,0	0,0
D. G de Biodiversidad	1,0	0,0
D. G de Infraestructuras	0,0	0,0
D. G. de Transición Energética y Cambio Climático	0,0	0,0
Totales desglosados	1,0	0,0

Fuente: Consejería de Sostenibilidad y Transición Ecológica

6.4.2 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 2020, incluyendo expresamente al colectivo de víctimas de violencia de género y excluyendo para este colectivo el nivel de renta. Por ese motivo, se considera relevante su mención.

De este modo, la información queda como sigue:

1º.- Aportando datos correspondientes a 2020, se presentan los siguientes datos diferenciados por género relativos a las solicitudes de carnés de estudiantes y universitarios, así como colectivos prioritarios.

Cuadro 6.4.2.1

Solicitudes presentadas en 2020.

Unidad: Número de solicitudes

	Hombres	Mujeres	Total
Estudiantes	671,0	616,0	1.287,0
Colectivos prioritarios	344,0	270,0	614,0

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 6.4.2.2

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
01/01/2014 a 31/12/2018	2.186,0	1.610,0	3.796,0
01/01/2019 a 31/12/2019	1.203,0	952,0	2.155,0
01/01/2020 a 31/12/2020	344,0	270,0	614,0

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 6.4.2.3

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
01/01/2020 a 31/12/2020	671,0	616,0	1.287,0

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		CZ/D		E		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Secretaría General Técnica	10	18	5	16	9	7	7	18	16	9	47	68
DG de Control Presupuestario	3	6	1	3	3	4	1	3	0	0	8	16
Intervención General	6	5	3	7	1	18	2	6	0	0	12	36
D. G. de Tributos	3	5	5	15	3	11	4	20	0	0	15	51
D.G.Fondos Europeos y O. Bruselas	1	6	1	4	0	0	0	1	0	0	2	11
D.G. Servicios Jurídicos	6	5	0	0	0	2	1	3	0	0	7	10
D.G. Función Pública	5	10	4	7	4	23	4	11	0	0	17	51
Total	34	55	19	52	20	65	19	62	16	9	108	243
Porcentaje (%)	31,5%	22,6%	17,6%	21,4%	18,5%	26,7%	17,6%	25,5%	14,8%	3,7%	30,8%	69,2%

FUENTE: Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Del análisis de los datos destaca en primer lugar el hecho de que del total de 351 empleados que prestan servicios actualmente en la Consejería de Hacienda y Administración Pública, el 69,23 % (243) son mujeres frente al 30,77 % (108) que son hombres.

Del análisis de los datos destaca en primer lugar el hecho de que del total de 351 empleados que prestan servicios actualmente en la Consejería de Hacienda y Administración Pública, el 69,23 % (243) son mujeres frente al 30,77 % (108) 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 C1/C 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

	Reducciones de Jornada	
	Hombres	Mujeres
Secretaría General Técnica	1,0	2,0
Presupuestario	0,0	1,0
Intervención General	0,0	0,0
D. G. de Tributos	0,0	8,0
D.G. Fondos Europeos y Oficina en Bruselas*	0,0	0,0
D.G. Servicios Jurídicos	0,0	0,0
D.G. Función Pública	0,0	0,0
Total	1,0	11,0

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 y la Dirección General de Función Pública, 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

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 e	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).

La nueva evaluación de comunicación se producirá al cierre del Programa Operativo, por lo que se podrá analizar si ha existido mejoría en los resultados o no.

b). Next generation e igualdad de género

La UE ha adoptado diversas medidas frente a la pandemia COVID 19. El Consejo Europeo del 17-21 de julio de 2020 aprobó un gran paquete financiero para la recuperación económica que consiste en dos Fondos; el Fondo de Recuperación o Next Generation EU que surge ligado a paliar los efectos de la crisis de la covid-19, con un marco temporal de tres años 2021-2023 y, el Marco Financiero Plurianual 2021-2027.

Los instrumentos de planificación para la gestión de los fondos integrantes del Next Generation tienen en cuenta la igualdad de género.

Así, este principio se ha previsto en las reprogramaciones del Eje REACT EU de FEDER y FSE, donde además, los indicadores del Programa Operativo desagregan por sexo para conocer el impacto de las políticas públicas.

Por su parte, ara la gestión del MRR. España cuenta con el “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía Española,” y que constituye la hoja de ruta de la nueva modernización de España en los próximos 6 años en el marco del Next Generation EU. El Plan se estructura en torno a cuatro grandes pilares que coinciden con las siguientes líneas de actuación:

España Verde: La transición ecológica concentrará el 37% de los recursos del plan, es decir, 26.640 millones de euros. Pretende ser la palanca de creación de empleo y de impacto social. Sus principales características son; la transformación del modelo productivo a través de la autonomía energética, la creación de un Plan de despliegue masivo del parque de renovación renovable, la rehabilitación de viviendas para que sean más eficientes energéticamente o la movilidad sostenible, acelerando la transformación a gran escala del sistema energético para alcanzar el objetivo de un sistema limpio en 2050.

España Digital: La dimensión digital recibirá un 33% de los fondos, 23.760 millones de euros, destinados principalmente a acelerar el proceso de digitalización en lo empresarial y en lo educacional. Urge apoyar la digitalización del tejido empresarial, así como su adaptación a las dos transiciones (la ecológica y la digital). La Agenda Española 2025 será la hoja de ruta para guiar en este terreno. Se busca conseguir que el 75% de la población disponga de la cobertura 5G y que toda la población tenga acceso a internet.

España en Igualdad: En otras palabras, alcanzar la plena igualdad entre hombres y mujeres en España. Para ello se adoptará la igualdad de género como estrategia transversal.

España Inclusiva: La cohesión territorial y social es y debe ser vertebradora. Reforzar la cohesión económica y el estado del bienestar son pasos necesarios para lograr acabar con las brechas sociales, mantener y reforzar el desarrollo rural y reforzar la justicia intergeneracional.

Por lo tanto, la igualdad de género está presente en el instrumento nacional de planificación para la gestión del MRR.

c). Becas

La Dirección General de Fondos Europeos y de la Oficina en Bruselas gestiona las becas para la formación de especialistas relacionados con la Unión Europea, que se regulan en la Orden HAP/38/2021, de 23 de junio, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de becas para la formación de especialistas en asuntos relacionados con la Unión Europea.

Su duración es de 24 meses y se desarrollan en Logroño y 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.

El acceso a las becas se ha basado en un sistema en que se ha valorado especialmente la capacidad de los aspirantes, teniendo en cuenta su curriculum, el conocimiento de idiomas y una entrevista personal.

De 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 obtenidos hasta la fecha 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.

d). Premios

La ORDEN HAP/23/2021, DE 25 DE MAYO, aprueba las bases reguladoras de diferentes premios vinculados a la temática Europea. En concreto, “Europa en mis ojos”, “Europa en tu palabra”, “Europa en tu objetivo” y “Europa en tus redes”.

Se trata de diversos premios vinculados a concursos de dibujo, debate, fotografía y videos.

De ello se deduce la existencia de un sistema de valoración basado en la concurrencia competitiva. Por ese motivo, no se han establecido medidas de discriminación positiva en favor de la mujer, esperándose que el género de los participantes no suponga una barrera para la participación.

e). Europe Direct

El Gobierno de La Rioja, a través de la Dirección General de Fondos Europeos y de la Oficina en Bruselas, ha obtenido una subvención vinculada a la obtención de la condición de socio para llevar a cabo actividades del Europe Direct (2021-2025) en España.

Del total de 163.200 euros, en 2022, la subvención asciende a 34.200 euros.

La convocatoria tiene por objeto establecer el siguiente número mínimo de EUROPE DIRECT en cada Comunidad Autónoma. En La Rioja se elige un único Europe Direct. La selección se produce en régimen de concurrencia competitiva.

Las tareas previstas son las siguientes:

Información y participación de ciudadanos

Relaciones con medios de comunicación y multiplicadores locales (multiplicadores se refiere a agentes con influencia en el entorno)

Información sobre temas sensibles de la UE a nivel local

La UE en los centros educativos, para promover el material pedagógico oficial acerca de la UE, etc.

Promoción de una red regional de redes

El socio seleccionado se compromete a apoyar a su EUROPE DIRECT como sigue:

a) deberá velar por que EUROPE DIRECT facilite una información sobre la UE neutral, precisa y que se ajuste a los hechos, y que no se utilice, ni parezca que se utiliza, con fines que no se correspondan con la misión de EUROPE DIRECT;

b) deberá utilizar sistemáticamente el nombre, el logotipo y otras formas de identificación de EUROPE DIRECT que ofrezca la Comisión, en todos los productos y durante todas las actividades;

- c) deberá velar por que EUROPE DIRECT esté dirigido por un responsable que cumpla los requisitos pertinentes, que se detallan en el apartado 8.2;
- d) deberá asegurarse de que EUROPE DIRECT tenga acceso a los locales de reunión, de modo que puedan llevarse a cabo las actividades que requieran espacio de reunión, tal como se indica en el plan de comunicación anual;
- e) deberá garantizar que las actividades de EUROPE DIRECT se lleven a cabo adecuadamente desde el primer mes del año correspondiente, con independencia de que el 70 % de la prefinanciación se abone en el primer trimestre de ese año, seguido de un pago final al año siguiente¹⁷;
- f) deberá poner sus propias colaboraciones con los medios de comunicación y contactos útiles a disposición de EUROPE DIRECT y garantizar una relación fructífera entre EUROPE DIRECT y los medios de comunicación regionales y locales;
- g) deberá garantizar que los ciudadanos involucrados en actividades de EUROPE DIRECT disfruten de ellas de forma gratuita;
- h) deberá poner sus propios medios y capacidades de comunicación (por ejemplo, oficinas de prensa y comunicados de prensa) a disposición de EUROPE DIRECT;
- i) deberá fijar una placa [véase el apartado 2.4, letra a)] en la entrada principal del edificio en el que esté ubicada la sede de EUROPE DIRECT;
- j) deberá asegurarse de que el responsable de EUROPE DIRECT asista a las reuniones de coordinación o formación que organice la Representación de la Comisión y la propia Comisión en Bruselas¹⁸;
- k) deberá comunicar lo antes posible a la Representación de la Comisión cualquier eventual problema que surja al implantar el plan de comunicación anual;
- l) garantizar la continuidad de los servicios en circunstancias excepcionales: el socio, de acuerdo con la Representación de la Comisión, deberá adaptar, siempre que sea posible y sin retrasos injustificados, las actividades que figuran en el Plan de Comunicación Anual para que puedan realizarse utilizando exclusivamente los formatos en línea y recurriendo en mayor medida a las redes sociales. Es esencial que EUROPE DIRECT continúe trabajando con sus colaboradores sobre el terreno, para garantizar así la continuidad de sus servicios.

La condición de socio de ED exige contar con un plan de comunicación en el que se tendrá en cuenta la perspectiva de género.

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 y FSE, 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.
- Promover la política de igualdad a través de la participación de la CAR en los diferentes órganos o Instituciones europeas.
- Incluir en los distintos contratos promovidos por la Dirección General (así como otros contratos con financiación FEDER y de FSE) cláusulas tendentes a que las empresas licitadoras promuevan una igualdad efectiva entre el hombre y la mujer.

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 y FSE); 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 europeos a través de la organización del día de Europa y otros mecanismos de difusión de las políticas comunitarias.
- Desagregación de los diferentes indicadores de FEDER y FSE por razón de sexo con objeto de medir el resultado de las diferentes políticas públicas implementadas por el Gobierno de La Rioja desde la perspectiva de género.
- En lo referido a las becas y premios no se considera oportuno proponer medidas de mejora o recomendaciones.
- Continuar con la promoción de la política de igualdad a través de la participación de la CAR en los diferentes órganos o Instituciones europeas; en particular a través del Comité de las Regiones.
- Para el periodo de Programación 2021-2027, se pretende efectuar un Plan de comunicación conjunto de FEDER y FSE, con objeto de mejorar esta política. En esta línea, la igualdad entre hombres y mujeres como objetivo transversal del nuevo periodo de programación será uno de los elementos sobre los que pivote el Plan.

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:

1. 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.
2. Planificación de necesidades, programación de efectivos, seguimiento y modificación de relaciones de puestos de trabajo.
3. Registro de personal y del banco de datos de personal.
4. La selección y provisión del personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
5. Fomento de la realización de estudios y publicaciones sobre la Administración Pública.
6. Gestión de la nómina del personal.
7. Gestión de las retribuciones y de los regímenes de previsión social.
8. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.
9. 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.
10. 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.
11. Fomento de la comunicación formal con las organizaciones sindicales presentes en los órganos de representación y participación de la Administración.
12. 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.
13. Diseño y gestión del Plan integral de acción social de los empleados públicos de la Administración General y Organismos Autónomos.
14. Inspección de los servicios administrativos de la administración general de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Públicos.
15. 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.
16. 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.
17. Elaboración de escenarios del sistema retributivo y costes de personal.
18. Control económico de los costes del personal activo del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
19. 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.

20. 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.
21. 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.
22. 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.
23. Coordinación y gestión del Registro de Órganos de Representación del personal al servicio del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
24. 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 31/12/2020.

Unidad: Número de trabajadores y porcentaje según sexo

	Nº	%
Hombres	3251	27,6%
Mujeres	8516	72,4%
TOTAL	11767	100,0%

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 31/12/20.

Unidad: Número de trabajadores y porcentaje según sexo

	Consejerías y OO.AA.		Docencia no Universitaria				Instituciones Sanitarias				Justicia	
	Nº	%	Docentes		No Docentes		Sanitarios		No Sanitarios		Nº	%
			Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Hombres	1019	35,37	1320	29,61	132	25,83	510	18,51	186	23,16	84	23,53
Mujeres	1864	64,63	3138	70,39	379	74,17	2245	81,49	617	76,84	276	76,47
TOTAL	2883	100	4458	100	511	100	2755	100	803	100	357	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 6.5.3.3

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 OO.AA.	Docencia no Universitaria		Instituciones Sanitarias		Justicia
	%	Docentes		No Docentes		%
		%	%	%	%	
Hombres	-0,008	0,101	0,065	-0,01	0	0
Mujeres	0,0373	0,0972	0,053	0,0013	0,0165	0,04
TOTAL	0,021	0,098	0,056	-0,0007	0,0126	0,03

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 OO.AA.	Docencia no Universitaria		Instituciones Sanitarias		Justicia
	Nº	Docentes		No Docentes		Nº
		Nº	Nº	Nº	Nº	
Hombres	-8	121	8	-5	0	6
Mujeres	67	278	19	3	10	10
TOTAL	59	399	27	-2	10	10

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 2020.

Unidad: Número y porcentaje según sexo

	Participantes cursos formación 2020	
	Nº	%
Hombres	1498	34,16
Mujeres	2887	65,84
TOTAL	4385	100

Fuente: Hacienda y Administración Pública

Cuadro 6.5.3.6

Variación del valor absoluto de hombres y mujeres 2019/2020 que han participado en cursos de formación organizados por la Escuela Riojana de Administración Pública.

Unidad: Número y porcentaje según sexo

	Variación porcentual 2019/2020	Variación valor absoluto 2019/2020
	%	%
Hombres	-36,6	-865
Mujeres	-38,03	-1772
TOTAL	-37,55	-2637

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 2019/2020 que son nombrados funcionarios públicos de carrera de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Unidad: Porcentaje según sexo

	Nombramientos funcionarios de carrera AG 2020	
	Nº	%
Hombres	9	39,13
Mujeres	14	60,87
TOTAL	23	100

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

	Nombramientos funcionarios de carrera AG 2020		Variación porcentual 2019/2020
	Nº	%	%
Hombres	9	39,13	0
Mujeres	14	60,87	75
TOTAL	23	100	35,29

Fuente:

Hacienda y Administración Pública

Cuadro 6.5.3.10

Variación del valor absoluto de hombres y mujeres 2019/2020 con los que la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja ha celebrado contratos laborales fijos.

Unidad: Número según sexo

	Contratos laborales AG 2020		Variación porcentual 2019/2020
	Nº	%	%
Hombres	3	60	-72,72
Mujeres	2	40	-60
TOTAL	5	100	-68,75

Fuente:

Hacienda y Administración Pública

B. Comentarios sobre la situación actual.

El informe del Impacto de Género elaborado por la Consejería de Hacienda y Administración Pública, en lo relativo a su programa de gasto 9112, que debe unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2022.

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 72,37% para mujeres y un 27,63% 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 mantienen estables en 2019 y 2020.

El peso relativo entre hombres y mujeres respecto del total en los años analizados se mantiene estable, experimentando variaciones poco significativas. No obstante, existe un ligero descenso del número de hombres en 2020 con respecto al año 2019.

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 2020 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 2019 y 2020 ha sido más notoria en mujeres que en hombres, con una variación porcentual de -37% para ambos sexos, como consecuencia de la crisis sanitaria originada por el COVID-19.

La evolución positiva de participación en cursos que se había conseguido desde el año 2017 como consecuencia de la implantación del sistema de Carrera Profesional Horizontal, se ha visto disminuida por la irrupción de la crisis sanitaria en la que nos encontramos.

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 2019/2020 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 2020 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, 2019 y 2020, 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.

En este aspecto, el pasado mes de julio se aprobó el Decreto 45/2021, de 28 de julio, por el que se regula el teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos.

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.

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.

No obstante, resulta importante indicar, que la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja comprometida en garantizar la igualdad efectiva en el ámbito laboral, con fecha 18 de noviembre de 2020 suscribe un Acuerdo de Legislatura en materia de negociación colectiva con las organizaciones sindicales CSIF, STAR, UGT-FeSP, CCOO y FSES, que incluye entre sus materias a desarrollar, “Un Plan de Igualdad en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, que se negociará a lo largo de la actual Legislatura”.

En este sentido, en el mes de julio de 2021 se ha constituido una Comisión negociadora del Plan de igualdad, en la que participan de forma paritaria la representación de los trabajadores y la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja con el objetivo de implantar un Plan de Igualdad en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2022 – 2025, en el que se establecerán una serie de objetivos, medidas y acciones dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y por extensión, en la sociedad riojana.

6.6. Sección 13. Igualdad, Participación y Agenda 2030

6.6.1 Introducción

De conformidad el Decreto de la Presidenta 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.

En la actualidad, la consejería ha consolidado el personal necesario para ejercer sus competencias. A continuación se realizará una breve descripción de la situación del personal que presta servicios en este departamento, y se compararán con los datos del ejercicio 2021, para proceder a su corrección si se observaran desviaciones sobre los resultados esperados relacionados con la paridad de género en la plantilla de la administración.

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.

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	83,3	0,0	2,0	0,0	-	-	-
1421	3,0	2,0	60,0	0,0	1,0	0,0	-	1,0	-
9111	39,0	11,0	78,0	2,0	0,0	100,0	1,0	-	100,0
2332	3,0	-	100,0	1,0	0,0	100,0			

	Mujer	Hombre	% Mujer
Altos cargos	4,0	2,0	66,7
Consejera	1,0		100,0
Secretaria General Técnica	1,0	-	100,0
Directores Generales	2,0	1,0	50,0

A la vista del personal de que presta servicios adscrito a la Consejería, se cumple parcialmente con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, siendo con carácter general superior la presencia de mujeres que la de hombres, rebasando en ocasiones el límite establecido del 60%.

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.

Al margen de lo dispuesto en los artículos 55 y 61 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, 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.

Funcionarios por grupos. 2022

	A1			A2			C1			C2			E		
	M	H	%M	M	H	%M	M	H	%M	M	H	%M	M	H	%M
1401	3,0	-	100,0	1,0	-	100,0	-	1,0	-	1,0	-	100,0	-	-	-
1421	1,0	1,0	50,0	-	-	-	-	-	-	1,0	-	100,0	-	-	-
9111	1,0	-	100,0	-	2,0	-	8,0	3,0	72,7	15,0	7,0	68,2	7,0	-	100,0
2332	1,0	-	100,0	1,0	-	100,0	1,0	-	100,0	-	-	-	-	-	-

El cien por cien de las excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijo o familiar que actualmente se encuentran vigentes en esta Consejería han sido solicitadas por mujeres, por lo que está siendo de aplicación los artículos 56 y 57 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Respecto a las condiciones de teletrabajo, no consta ninguna solicitud oficial de teletrabajo asociada a razones de conciliación.

Los permisos y situaciones asociadas al cuidado continúan solicitándose mayoritariamente por mujeres, como refleja el siguiente cuadro:

	M	H	% M
Excedencia	1,0	-	100,0
Reducción Jornada	3,0	-	100,0
Tutoría Hijo	-	2,0	-
Acompañamiento Hijo	13,0	9,0	59,1
Acompañamiento Familiar	9,0	-	100,0
Teletrabajo	18,0	3,0	85,7

Por lo que respecta a la formación, no se han dado las condiciones de aplicación del artículo 60 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, relativas a la preferencia en la adjudicación de plazas de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo tras situaciones de cuidado o permisos de maternidad o paternidad.

Respecto a la formación para la igualdad, regulada en el artículo 61 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, han participado en el curso EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE

GÉNERO: INFORME ADMINISTRATIVO E INDICADORES DE GÉNERO, impartido por la Escuela Riojana de Administración Pública personas hombres y mujeres al 50%.

CURSOS FORMACIÓN	M	H	%M
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN:	7,0	3,0	70,0
ABC, PORTAFIRMAS Y NOTIFICACIONES 2ª EDICIÓN	1,0	-	100,0
EJERCICIOS Y PRÁCTICA DE WORD 2010 ON LINE	1,0	-	100,0
ACCESS BÁSICO 2010 ON LINE	1,0	-	100,0
ACCESS AVANZADO 2010 PRESENCIAL	-	1,0	-
USO DE JIRA CON METODOLOGÍAS ÁGILES 2ª EDICIÓN	1,0	-	100,0
VIDEOCONFERENCIAS, WEBEX Y ZOOM	-	1,0	-
GOBIERNO DE LA RIOJA	3,0	1,0	75,0
JURÍDICO PROCEDIMENTAL:	17,0	2,0	89,5
DOCUMENTAL Y JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA EN MATERIA DE EL SISTEMA DE SUBVENCIONES ON LINE	3,0	-	100,0
UNA NORMA ON LINE	4,0	-	100,0
INTRODUCCIÓN AL ESQUEMA NACIONAL DE SEGURIDAD A LA INFORMACIÓN Y BUEN GOBIERNO.	1,0	-	100,0
ADMINISTRATIVO COMÚN ON LINE	1,0	-	100,0
LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO ON LINE	1,0	-	100,0
SICAP DESCENTRALIZADA 2ª EDICIÓN	2,0	-	100,0
PÚBLICO (EBEP) ON LINE	-	1,0	-
UNA NORMA ON LINE	1,0	-	100,0
VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO ON LINE	1,0	-	100,0
CALIDAD DE LOS SERVICIOS Y RR.HH.:	2,0	-	100,0
GESTIÓN DE PROYECTOS CON METODOLOGÍAS ÁGILES	2,0	-	100,0
IDIOMAS:	1,0	-	100,0
FRANCÉS INTERMEDIO ALTO 1 ON LINE	1,0	-	100,0
FORMACIÓN EN IGUALDAD:	1,0	1,0	50,0
EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO: INFORME ADMINISTRATIVO E INDICADORES DE GÉNERO	1,0	1,0	50,0
OTROS:	2,0	-	100,0
ELABORACIÓN Y EJECUCIÓN DE LOS PRESUPUESTOS CON ENFOQUE EN DERECHOS HUMANOS	2,0	-	100,0
RESUMEN CURSOS FORMACIÓN	30,0	6,0	83,3
PROGRAMA DE GASTO 1401	11,0	1,0	91,7
PROGRAMA DE GASTO 1421	3,0	3,0	50,0
PROGRAMA DE GASTO 9111	15,0	2,0	88,2
PROGRAMA DE GASTO 2332	1,0	-	100,0

6.6.2 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 segundo 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 la organización.

6.6.3 Descripción del programa de gasto 9111. Servicios de carácter general y atención al ciudadano

La Dirección General de Participación Ciudadana, servicio 02, tiene atribuidas entre otras funciones 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.

6.6.4 Descripción del programa de gasto 1421. Cooperación al desarrollo

El servicio 03 Dirección General de Cooperación y Agenda 2030 se encarga de ejecutar las acciones relacionadas con este programa de gasto. La Política de Cooperación de La Rioja, como acción institucional amparada por instrumentos jurídicos, comienza con la aprobación de la Ley 1/1996, de 6 de junio, reguladora de los criterios básicos para la distribución de partidas previstas en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, destinadas a la Cooperación para el Desarrollo y la concesión de ayudas y subvenciones.

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 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 2020, se han destinado a este fin más de 42 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 2020 se han apoyado 156 proyectos que de forma directa estaban dirigidos a las mujeres.

Proyectos de cooperación destinados a mujeres

	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	8,0	5,0	75,0
2020	24,0	9,0	37,5

FUENTE: Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030

Cantidad subvencionada a proyectos destinados a mujeres

	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	926.124,0	126.905,0	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	1.301.708,0	921.243,0	70,8
2020	2.449.219,0	1.161.563,0	47,4

FUENTE: Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030

Áreas geográficas de proyectos destinados a mujeres. Periodo 1995-2020

	Nº proyectos	% proyectos	Total euros	% euros
SUDÁMERICA	73,0	0,5	5.565.650,3	0,5
ÁFRICA-SUBSAHARIANA	29,0	0,2	1.957.529,0	0,2
CENTROAMÉRICA	30,0	0,2	2.175.045,3	0,2
EUROPA-	12,0	0,1	242.733,0	0,0
NORTE DE ÁFRICA	4,0	0,0	328.232,1	0,0
ASIA	8,0	0,1	671.064,9	0,1
TOTAL	156,0	100,0	10.940.255,0	100,0

FUENTE: Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030

Sectores de proyectos destinados a mujeres. Periodo 1995-2020

	Nº proyectos	% proyectos	Total euros	% euros
SANIDAD	34,0	0,2	2.506.327,0	0,2
EDUCACIÓN	33,0	0,2	2.659.768,5	0,2
DESARROLLO CÍVICO	31,0	0,2	1.442.548,0	0,2
INFR. PRODUCTIVA	28,0	0,2	2.282.509,0	0,2
INFR. BÁSICA	15,0	0,1	1.135.599,0	0,1
SENSIBILIZACIÓN	9,0	0,1	105.067,0	0,1
MULTISECTORIAL	6,0	0,0	758.436,1	0,0
TOTAL	156,0	1,0	10.890.254,5	1,0

FUENTE: Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030

Otros resultados concretos:

- Más de 570.500 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 19.000 mujeres cuentan con herramientas técnicas y formativas para acceder al mercado laboral o poner en marcha su propio negocio.
- Se han llevado a cabo 27 iniciativas orientadas a la prevención y atención de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Más de 85.500 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 supuso 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 2020 se han apoyado 156 proyectos que de forma directa estaban dirigidos a las mujeres.

Un total de 10.890.254,52 euros se han destinado de forma directa a mejorar la vida de niñas y mujeres, y de éstos 16 proyectos (por valor de 1.61.174 €) lo han hecho abordando el tema de la violencia de género.

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

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

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

4. Propuestas de mejora y recomendaciones al contenido de:

A. Políticas de gasto a llevar a cabo

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

- 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 Descripción del programa de gasto 2332. Igualdad de oportunidades

A este programa se imputan gastos de funcionamiento generales y asociados a las atribuciones del servicio 04, Dirección General de Igualdad. 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 igualdad, 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 impulso y 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 resulta ser un hito en sí misma. Por primera vez en esta legislatura la Comunidad Autónoma cuenta con un organismo específico impulsor y garante de la integración del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja. A su vez, el hecho de situarla 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 la “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 50,73 % del total, frente al 49,26 % de los hombres, situándose las cifras absolutas en 160.431 mujeres y 155.766 hombres.

Además del referido dato demográfico se exponen, a continuación, los siguientes indicadores con incidencia directa en la ciudadanía:

Indicadores Servicios prestados por la Dirección General de Igualdad

Unidad: Número de hombres y mujeres / Número de visitas (*)

Servicios	Hombres	Mujeres	Total
Total servicios prestados en el Centro de Documentación de la Mujer (CDM) desde 01/2021-07/2021	27	105	132
Visitas a la página de Buenos Tratos del Gobierno de La Rioja 01/2021-07/2021 (*)	-	-	1.900

FUENTE: Dirección General de Igualdad

De acuerdo con los datos expuestos, mayoritariamente son las mujeres las personas que hacen uso de los servicios que ofrece el Centro de Documentación de la Mujer (79,5%), lo que denota que sigue siendo un recurso mayoritariamente demandado por la población femenina, tal y como ya se venía mostrando en los informes de impacto de género de ejercicios anteriores. Si bien, en los últimos años se está produciendo un incipiente aumento en la utilización de estos servicios por parte de la población masculina y en mayor medida del número de servicios prestados por el centro, lo que contribuye, a su vez, en el fomento y la promoción de la igualdad de oportunidades de 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.

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, registrándose un total de 1900 visitas durante los primeros siete meses de este año.

B. Comentarios sobre la situación actual.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato y de oportunidades. Esta norma lo eleva a principio informador de carácter transversal y criterio general de actuación de los poderes públicos.

Así mismo introduce importantes modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos. Tiene por objeto hacer efectivo

el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

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. Con este propósito 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 estructuran 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 referida a 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, 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 acciones impulsadas desde el Gobierno a partir de la creación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de La Rioja, al amparo del Decreto 26/2020, de 24 de junio, como 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.

Durante este año se ha procedido a su constitución y al nombramiento de sus miembros con el fin de afrontar, entre otros cometidos, el importante reto de la aprobación de la futura Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

2. El Gobierno de La Rioja, a través de la Dirección General de Igualdad, continua participando en la Iniciativa #DóndeEstánEllas, que nace en marzo de 2018 de la mano de la Oficina del Parlamento Europeo con el objetivo de visibilizar e impulsar la presencia de mujeres expertas en el espacio público, especialmente como ponentes en debates, eventos y conferencias sobre asuntos europeos.

Las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de los últimos datos facilitados reflejan que cerca del 65 % de las personas participantes como ponentes en eventos públicos del Gobierno de La Rioja han sido mujeres. De acuerdo con el balance anual de 2020, de los 56 eventos públicos organizados por el Gobierno de La Rioja– que contaron con un total de 195 participantes- 126 fueron mujeres y 69 varones.

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 está trabajando en el desarrollo de manuales relativos a la integración de la perspectiva

de género en la gestión pública o en la incorporación de cláusulas de igualdad en el ámbito de la contratación y las ayudas y subvenciones públicas.

4. Iniciativas destinadas a la capacitación del personal de la Administración. En colaboración con la Escuela Riojana de Administración Pública se ha diseñado un plan formativo en materia de igualdad dirigido al personal de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma y a altos cargos del Gobierno de La Rioja:

- Acciones formativas dirigidas al personal de la Administración 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 comunicación, producción y uso de la información, fórmulas para la incorporación de la comunicación no sexista en la actividad de la administración mediante técnicas de redacción, así como en relación con la inclusión de cláusulas de igualdad en los procedimientos de contratación pública.
- Se ha realizado un curso sobre comunicación no sexista.
- Se ha desarrollado un taller de comunicación no sexista dirigido a altos cargos y a personal de comunicación, desde una metodología práctica.

Resulta significativo que en ambas acciones formativas mayoritariamente han sido mujeres las que han finalizado el curso, con un 70% y un 85%, respectivamente, de participación, lo que incide en la necesidad de fomentar acciones formativas en los hombres.

- Se ha programado un curso sobre inclusión de cláusulas de igualdad en la contratación pública.

5. Se ha avanzado en materia de igualdad en la gestión de la información y la comunicación como herramienta clave para conocer las situaciones de desigualdad y definir políticas y medidas efectivas:

- 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 sigue trabajando en la elaboración 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.
- Ampliación de la información facilitada a través del espacio web propio de la Dirección General de Igualdad dentro del portal del Gobierno de La Rioja (<https://www.larioja.org/igualdad/es>), y puesta a disposición de nuevos recursos en materia de coeducación, prevención de la violencia de género y agresiones sexistas, promoción de los buenos tratos y materiales informativos de divulgación y sensibilización en materia de igualdad, entre otros.
- 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 enmarcan los cursos de comunicación no sexista destinados al personal de la

Administración y a altos cargos y de comunicación del Gobierno de La Rioja.

- 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 siguen desarrollando cuadros de mando específicos que arrojen resultados en cuanto a las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y los avances en su superación, a la vez que se configuran 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 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 esta dirección general en cuanto a la cooperación con otras Administraciones Públicas, se ha mantenido la colaboración con la Universidad de La Rioja en el fomento y el impulso de la igualdad en el ámbito de la educación superior, mediante la financiación de actuaciones e iniciativas tendentes a la promoción y a la difusión del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

En el marco de este convenio es especialmente reseñable el eje de actuación destinado a la prevención y erradicación de la violencia de género, el fomento de la investigación con perspectiva de género e identificación y prevención ante situaciones de acoso.

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 medidas e iniciativas de sensibilización y de reconocimiento de las mujeres que contribuyan a la eliminación de cualquier forma de desigualdad. En este campo se ha creado una nueva exposición “Mujeres de cine de La Rioja”, con ocasión del 8 de marzo, y se ha extendido la exposición de “Mujeres en la Música en La Rioja” a otros municipios. Así mismo se ha publicado y divulgado la guía de lectura “Mujeres referentes y pioneras”, en aras a fomentar el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y divulgado la guía de lectura “Literatura infantil y juvenil coeducativa”, con el objetivo de fomentar los valores igualitarios a partir de la lectura y el cuento.

Así mismo y en el marco del convenio de colaboración con la Universidad de la Rioja resulta especialmente relevante la formación en materia de coeducación destinada al personal docente y futuros profesionales de la educación, con el objetivo de incrementar la conciencia sobre situaciones de desigualdad de género experimentadas en la vida diaria, reducir la ideología sexista, fomentar la identidad feminista y visibilizar la necesidad de implementar la coeducación.

8. En el ámbito de las relaciones laborales y como camino para remover los obstáculos que impiden la erradicación de las brechas de género y corregir las desigualdades, se ha publicado y divulgado la guía de lectura sobre igualdad en la empresa.

Así mismo y a partir de la colaboración con dos de las organizaciones sindicales más representativas a nivel autonómico, y en aras al logro efectivo de la igualdad de oportunidades en el mundo laboral, se han firmado sendos convenios con el objeto de implementar e impulsar el desarrollo de políticas de igualdad en el ámbito laboral, promover procesos de implantación de planes y medidas de igualdad, garantizar el cumplimiento de las

previsiones contenidas en la ley de igualdad y ayudar a integrar el principio de igualdad en la negociación colectiva.

9. En el ámbito de la salud se ha divulgado la guía de lectura “Mujer y salud”, con el fin de fomentar la producción, publicación y difusión de conocimiento sobre la salud de las mujeres.

10. Con el objetivo de promover la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de los tiempos de carácter personal, profesional y familiar se desarrollaron actividades culturales a partir del proyecto maletas viajeras por la igualdad, mediante la proyección de la película "Una segunda madre" en la Filmoteca Rafael Azcona y el consiguiente taller coloquio “Cadena de cuidados, Trabajo visibles/trabajo invisible” en la Biblioteca de La Rioja, en el que se abordó la importancia de los cuidados.

11. Al objeto de impulsar la diversidad afectivo sexual y los derechos de las personas LGTBI en la región, y luchar contra las discriminaciones desde la perspectiva de género, se han desarrollado acciones tendentes a conocer y evaluar la situación de este colectivo en la Comunidad Autónoma de La Rioja, con el fin de favorecer los conocimientos sobre su realidad y poder planificar políticas públicas que respondan al principio de la igualdad desde el respeto de la diversidad y la garantía de sus derechos.

ÁREA 3. PARA LA DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD.

Con el propósito de impulsar y fomentar la sensibilización y divulgación del principio de igualdad y la no violencia hacia las mujeres, se han realizado las siguientes actuaciones:

12. En el área de la sensibilización a la población en general, merece especial mención la continuidad 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.

13. 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 los órganos responsables ha permitido generar un impulso para la transformación de la región en una sociedad más libre, diversa e igualitaria.

14. Recursos para la sensibilización en materia de violencia de género y violencia sexual que ayudan a la divulgación, la sensibilización, la prevención y la erradicación de la violencia y las agresiones sexuales, que acercan a la sociedad riojana la realidad de la violencia de género y sexual y proporcionan información y conocimiento sobre los medios y las herramientas adecuados y disponibles para su prevención, detección, atención y erradicación.

Se han distribuido 9.000 y 10.000 ejemplares de las guías y trípticos, respectivamente, entre los servicios de atención profesional en materia de violencia de género de La Rioja.

A su vez y con el fin de avanzar en la erradicación de la violencia de género y que todas las personas tengan acceso a la información y los recursos disponibles en igualdad de condiciones, se han desarrollado recursos y guías adaptadas a lectura fácil.

15. Actividades culturales a partir de talleres prácticos en materia de diversidad familiar con ocasión del día Internacional de las Familias.

16. Acciones contra las agresiones sexistas y sexuales mediante la implementación de espacios públicos libres de violencia hacia las mujeres comúnmente denominados “Puntos Violetas”, “Puntos de Encuentro” o “Espacios Propios”, destinados a la sensibilización a la ciudadanía, la prevención de agresiones sexistas y la atención especializada, información y ayuda a víctimas de cualquier tipo de agresión sexista.

C. Objetivos que persigue el programa de gasto.

A la vista de los avances citados en el apartado anterior, el programa de gasto previsto tiene un carácter continuista con el objeto de seguir avanzando en el desarrollo de políticas públicas igualitarias de acuerdo con 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 los estudios sobre la situación de las mujeres, análisis sobre la situación de desigualdad y la investigación y el conocimiento desde la perspectiva de género.

Con este propósito y con independencia de otras iniciativas que se incorporan en el presupuesto de gasto, interesa resaltar que se continuará trabajando en el desarrollo normativo regional en materia de igualdad, y con carácter prioritario en la aprobación de la Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de La Rioja, así como 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 mantendrán las actuaciones destinadas al fomento y a la difusión del principio de igualdad de oportunidades de 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.

Se llevarán a cabo acciones específicas de información, difusión e implantación de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral a través del establecimiento de la figura de agentes de igualdad con el objetivo de promover una cultura empresarial y social basada en la igualdad de trato y de oportunidades y fomentar la inclusión de los principios de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito de la negociación colectiva.

En el área de la sensibilización y de la prevención, es reseñable la continuación de la Escuela de Feminismo y el desarrollo de acciones contra las agresiones sexistas y la violencia de género. 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.

De acuerdo con lo que se viene exponiendo, el conjunto de todas las medidas reseñadas persiguen 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 para 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 presente programa de gasto 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 de 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, a partir del conocimiento de su realidad. 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, a través del conocimiento de su realidad. 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. Política de gasto.

En cuanto a las recomendaciones y mejoras resulta 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 demanda 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, es reseñable 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 más 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. 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.

6.6.6 Descripción del programa de gasto Servicios de carácter general y atención al ciudadano. Dirección General de Transparencia y Buen Gobierno.

El Decreto de la Presidenta 6/2020, de 24 de agosto, por el que se modifican 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, atribuye a la Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030, las competencias relativas a transparencia.

El Decreto 50/2020 de 3 de septiembre, establece una nueva estructura orgánica de la Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030, encuadrando dentro de la misma la Dirección General de Transparencia y Buen Gobierno.

A esta Dirección General 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.

Los datos de que se disponen relativos al género que pueden desprenderse de la actividad de esta Dirección General son los que contabilizan el número de mujeres y hombres que han presentado solicitudes de acceso a la información pública. Así, en el año 2020 –años del que se disponen datos de forma completa en el momento de elaboración del presente informe-, del total de solicitudes presentadas por personas físicas, un 30 % han sido presentadas por mujeres, mientras que un 70% han sido presentadas por hombres. Se pone así de manifiesto

la necesidad de acciones de sensibilización y difusión de la materia de transparencia de donde se podría extraer información sobre el género en la participación en la materia.

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.

Unidad: número de trabajadores según sexo

	Grupo A1	Grupo A2	Grupo C1	Grupo C2	Grupo D	Total
Hombres	1		1	1	1	4
Mujeres	1	1		4		6

Fuente: datos proporcionados por el IER. Datos a ejercicio 2020

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 61.26% y hombres 38.74%.

Respecto a las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. Durante los dos últimos años no se ha concedido ningún permiso relacionado.

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 2022 en el programa de gasto 4611 ascienden a la cantidad de 380.000 €, desglosados en las siguientes partidas: 226.06 (50.000 euros), 226.08 (120.000 euros), 480.01 (100.000 euros) y 646.02 (110.000 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	40,0%	60,0%	38,28%	61,72%
226.06. Actividades	83,0%	17,0%	80,0%	20,0%
226.08 Publicaciones	87,5%	12,5%	86,93%	13,07%
480.01. Ayudas	58,23%	41,77%	63,07%	36,93%
646.02 Planes	66,66%	33,34%	71,74%	28,26%

Fuente: Datos proporcionados por el IER año 2020

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.

Con respecto a las principales actividades llevadas a cabo por el Instituto, cabe reseñar el mayor porcentaje de hombres frente al de mujeres, ya fuera para ayudas a estudios científicos, planes de investigación, así como actividades y publicaciones.

En cuanto a las ayudas para estudios científicos, es 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, las circunstancias derivan 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. Esto

tiene su correspondiente reflejo en el gasto aunque puede verse que el porcentaje de gasto destinado tanto a las publicaciones como a las actividades realizadas por hombres es relativamente algo inferior al del destinado a las llevadas a cabo 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 6/2020, de 24 de agosto, por el que se modifican 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, establece que corresponde a la Consejería de Desarrollo Autonómico las competencias 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, relaciones laborales y políticas de empleo; 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 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.

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

Descripción del programa de gasto

Por parte de la Secretaría General Técnica, como órgano encargado de la gestión de las funciones comunes de la Consejería y entre otras, de la planificación estratégica, presupuestaria y de recursos humanos, se han elaborado los 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: Número y porcentaje de trabajadores según sexo

Programa de Gasto	Funcionario			Eventual			Laboral		
	Mujer	Hombre	% Mujer	Mujer	Hombre	%	Mujer	Hombre	%
1901/4211/4212/4215	27,0	10,0	72,9	2,0		100,0			
190301/4611/4612	5,0	3,0	62,5						
190302/4612	2,0	5,0	28,6						
1904/3225	2,0	4,0	33,3						
1905/4214	27,0	10,0	72,9						
1905/2411	51,0	18,0	73,9				6,0	2,0	75,0
1907/4311	6,0	3,0	66,6						
1908/4613.1	3,0	4,0	42,8				17,0	38,0	30,9

FUENTE: Consejería Desarrollo Autónomico

Cuadro 6.8.2.2

Altos cargos

Unidad: Número según sexo

	Mujer	Hombre
Consejero	-	1,0
Secretaria General Técnica	1,0	-
Directoras Generales	3,0	2,0
Altos cargos	4,0	3,0

FUENTE: Consejería Desarrollo Autónomico

En relación con los altos cargos se observa una posición prácticamente paritaria con una presencia masculina (tres hombres) ligeramente inferior a la femenina (cuatro 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 prácticamente equiparada y otro dos en el que el número de hombres duplica al de mujeres.

En la Consejería de Desarrollo Autonómico, la tendencia a la incorporación de personal laboral, antes prácticamente inexistente, sigue incrementándose con su incorporación a los programas 1905/2411 y 1908/4613.1. En esta ocasión, el personal laboral masculino prácticamente duplica 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	5,0	1,0
% Reducción de jornada	83,3%	16,6%

FUENTE: Consejería Desarrollo Autonómico

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 Industria y Comercio

Descripción del programa de gasto 4221. Regulación de propiedad y calidad y seguridad alimentaria

El programa 422 1(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 6.8.3.1

Indicadores sobre instaladores en La Rioja

Se actualizan los datos de las siguientes categorías. Los datos de 2021 se han cerrado para este informe a 15/07/2021:

Manipulador de gases fluorados (MGF):

Año 2020 (13 inscripciones): 10 hombres (76,9 %) y 3 mujeres (23,1%).

Año 2021 (36 inscripciones): 32 hombres (88,8%) y 4 mujeres (11,2 %).

Instaladores térmicos (IT):

Año 2020 (14 inscripciones): 13 hombres (92,8%) y 1 mujer (7,2%).

Año 2021 (10 inscripciones): 10 hombres (100%).

Operador de instalaciones de protección contra incendios (OPCI)

Año 2020 (17 inscripciones): 17 hombres (100%).

Año 2021 (1 inscripción): 1 hombre (100%).

Cuadro 6.8.3.2

Indicadores sobre nuevos instaladores en La Rioja

Resumen final:

Año 2020 (58 inscripciones): 54 hombres (93,1%) y 4 mujeres (6,9%).

Año 2021 (hasta 15 de julio, 47 inscripciones): 43 hombres (91,49%) y 4 mujeres (8,51%).

Cuadro 6.8.3.3

Indicadores totales de censos industriales en La Rioja

	2016	2017	2018	2019	2020	2021(*)
Nuevos censos	55	70	26	26	23	64
Empresas	55	70	26	26	23	64
Hombres	51	69	9	25	22	63
Mujeres	4	1	0	1	1	1

FUENTE: Consejería Desarrollo Autónomico

(*) Datos a 15/07/2021. El dato de hombres y mujeres se refiere al número de empresarios autónomos

Comparativa del 2021 con respecto a 2020

La tendencia es a la recuperación en la actividad económica (téngase en cuenta que se analiza el período julio 2020 – julio 2021, con previsible mantenimiento o ligero incremento del número de inscripciones en el segundo semestre del ejercicio si bien la presencia femenina entre los nuevos empresarios autónomos continúa siendo testimonial.

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 2020/2021 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.

6.8.4. Secretaría General Técnica. Servicio de Industria y Comercio

Descripción del programa de gasto 4215. Comercio

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 ejercicio anterior, 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 6.8.4.1

Composición de la Comisión Regional de Precios

Unidad: Número de trabajadores según categoría y sexo

	Hombre	Mujer	Total
Sector Público CAR	4,0	3,0	7,0
FER	-	1,0	1,0
Asoc. Consumidores	1,0	-	1,0
Sindicatos	1,0	-	1,0
Total	6,0	4,0	10,0

FUENTE: Secretaría General Técnica – Servicio de Industria y Comercio

La secretaría de la Comisión Regional de Precios es desempeñada por una funcionaria adscrito al Servicio de Industria y Comercio.

Cuadro 6.8.4.2

Composición del Consejo Riojano de Comercio

Unidad: Número de trabajadores según categoría y sexo

	Hombre	Mujer	Total
Sector Público CAR	2,0	3,0	5,0
FER	2,0	2,0	4,0
Asoc. Consumidores	3,0	-	3,0
Sindicatos	-	4,0	4,0
Asoc. Comerciantes	1,0	3,0	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	12,0	14,0	26,0

FUENTE: Secretaría General Técnica- Servicio de Industria y Comercio. (*) En el caso de las Empresas, se consideran las personas responsables para determinar el género.

La secretaría del Consejo es desempeñada por una funcionaria adscrita al Servicio de Industria Comercio.

Cuadro 6.8.4.3

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 Industria y Comercio. (*) En el caso de las Empresas, se consideran las personas responsables para determinar el género.

La secretaría del Consejo es desempeñada por una funcionaria adscrita al Servicio de Industria Comercio.

2º Registro General de Artesanía de La Rioja

El número total de inscripciones que figuran en el Registro a julio de 2021 es de 282, referidas a número de documentos de calificación artesanal otorgados hasta la fecha y que clasificados por tipo y género, se expresan en el Cuadro nº 1.

No obstante, dado que algunos artesanos, ya sean personas físicas o jurídicas, poseen más de un documento de calificación artesanal en función de cada oficio que realizan, se ha elaborado otro cuadro referente al número de personas inscritas en el Registro que poseen carné artesanal por tipo y género, resultando en consecuencia, un número inferior al anterior, 129 personas y empresas.

Asimismo, el indicador que se ha tomado como referencia para medir el impacto de género en las empresas artesanas ha sido el artesano que figura como responsable de la actividad productiva de la empresa.

De esta forma, el número de empresas artesanas inscritas no se corresponde con el número de artesanos responsables, puesto que en algunos casos, dentro de una misma empresa pueden existir varios artesanos al frente del proceso de elaboración de los productos.

Cuadro 6.8.4.4

Documentos de calificación artesanal, por tipo y género. Julio 2021

Unidad: Número de documentos según categoría y sexo

	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Empresas artesanas personas jurídicas	15,0	21,74	54,0	78,26	69,0	100,0
Empresas artesanas personas físicas	32,0	40,00	48,0	60,00	80,0	100,0
Artesanos/as responsables	42,0	36,21	74,0	63,79	116,0	100,0
Honorarios/as	4,0	23,53	13,0	76,47	17,0	100,0

FUENTE: Secretaría General Técnica- Servicio de Industria y 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 6.8.4.5

Número de personas por tipo de documento de calificación artesanal y género. Noviembre 2019.

Unidad: Número de personas

	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Empresas Artesanas	14,0	28,00	36,0	72,0	50,0	100,0
Artesanos/as	24,0	38,10	39,0	61,9	63,0	100,0
Honorarios/as	4,0	25,00	12,0	75,0	16,0	100,0

FUENTE: Secretaría General Técnica – Servicio de Industria y Comercio. (*) En el caso de las Empresas, se consideran las personas responsables para determinar el género.

3º Recursos humanos del Servicio de Industria y Comercio

En relación con la plantilla adscrita al Área de Comercio, la situación actual es la siguiente:

Cuadro 6.8.4.6

Plantilla adscrita al área de comercio

Unidad: Número de personas

	Grupo	Totales
Hombres	1 A1 /1C2	2,0
Mujeres	1 A1/ 1 A2/ 2 C1	4,0

FUENTE: Secretaría General Técnica- Servicio de Industria y 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. Así como en años anteriores había una predominancia del género masculino entre sus miembros, actualmente la situación está prácticamente igualada, con 6 hombres y 4 mujeres. No obstante esta situación 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 las actividades feriales en la Comunidad Autónoma de La Rioja, y cuyas funciones y composición se desarrollan en el Decreto 63/2006, de 24 de noviembre. Actualmente el género femenino supera en número al masculino (14 mujeres y 12 hombres). 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 Industria y Comercio, en lo referente al área de Comercio, el género femenino predomina (4 mujeres y 2 hombres).

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.

B. Informe sobre impacto de género

La modificación de denominaciones o términos o vocablos tradicionalmente utilizados a los que se atienen las normas de ordenación, control y promoción, requieren para su cambio y aceptación de un esencial cambio cultural y aceptación social; por ello, en la ejecución de las actividades que integran y se realizan para atender los objetivos del Programa que se gestionan no se pueden realizar esenciales innovaciones en relación con el impacto de género objeto del presente informe.

6.8.5. Dirección General de Reindustrialización, Innovación e Internacionalización. Servicios Generales

Descripción del programa de gasto 4611 Investigación y Desarrollo y 4612 Innovación

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 clústeres, 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 Reindustrialización, Innovación e Internacionalización, como D.G. competente 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 como agentes del Sistema 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. 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, Clústeres y Centros Tecnológicos.

Su objetivo es la coordinación de las políticas públicas de Clústeres, AEIS y Centros Tecnológicos dentro del territorio regional en colaboración tanto otras administraciones como con el propio sector empresarial con el objetivo de que todos ellos, 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 Agentes del Sistema Riojano de la Innovación.

Puesta en marcha del registro de Agentes del Sistema Riojano de Innovación definidos 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 de La Rioja, y el Registro y Catálogos de 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, actualmente se ha modificado de acuerdo al Decreto 37/2021, de 2 de junio (BOR nº109, de 4 de junio de 2021).

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, en concreto, seguimos trabajando en la Digital Innovation Hub (DIH) de La Rioja, cuyo objetivo es generar las mejores condiciones para que las empresas, autónomos y sector público, puedan conocer e incorporar soluciones que ofrece la industria 4.0 en las mejores condiciones; a través de esta Ventanilla Única cuya misión es ayudar a las empresas en sus procesos de digitalización y brindar acceso a los últimos conocimientos y tecnologías, siendo además un nexo de unión, una puerta a la colaboración entre distintas regiones para la innovación digital.

En la DIH deberán cooperar múltiples socios regionales, incluyendo organizaciones como universidades, asociaciones industriales, cámaras de comercio, incubadoras de startups, agencias de desarrollo regional e incluso gobiernos, para llevar una trazabilidad por sectores.

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.

Cuadro 6.8.5.1

Indicadores sobre sectores de ejecución de la I+D

Gastos internos totales en I+D por sector de ejecución				
	Año anterior	Año actual	(%) Sobre el total	Variación anual (%)
LA RIOJA				
TOTAL	69.507	67.745	100,0	-2,5
Empresas	33.163	32.300	47,7	-2,6
Administración Pública	16.990	16.320	24,1	-3,9
Enseñanza Superior	19.308			
IPSFL	46			
ESPAÑA				
TOTAL	14.945.692	15.572.052	100,0	4,2
Empresas	8.445.362	8.740.596	56,1	3,5
Administración Pública	2.515.228	2.648.296	17,0	5,3
Enseñanza Superior	3.946.201	4.141.141	26,6	4,9
IPSFL	38.901	42.019	0,3	8,0



Fuente INE: [ESTADÍSTICA SOBRE ACTIVIDADES EN I+D](#), de noviembre 2020

La I+D se ejecuta a través de 3 agentes: Administración, Universidad y el Sector Empresarial e IPSFL (Instituciones Privadas sin Fines de Lucro). El dato extraído de la estadística del INE nos dice que en 2019 el gasto interno en Investigación y Desarrollo (I+D) en La Rioja asciende a 67,7 millones de euros lo que representa una variación del -2,5% respecto a 2018, mientras que en España varió el 4,2 %.

En 2019, la evolución del gasto en las empresas es del -2,6% mientras que la Administración Pública es del -3,9 %.

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.

Cuadro 6.8.5.2

Empleo en I+D

Personal total empleado en I+D (EJC) por sector de ejecución				
	Año anterior	Año actual	(%) Sobre el total	Variación anual (%)
LA RIOJA				
TOTAL	1.286	1.261	100,0	-1,9
Empresas	528	508	40,3	-3,8
Administración Pública	279	279	22,1	0,1
Enseñanza Superior	478			
IPSFL	1			
ESPAÑA				
TOTAL	225.696	231.413	100,0	2,5
Empresas	104.474	106.435	46,0	1,9
Administración Pública	40.332	41.372	17,9	2,6
Enseñanza Superior	80.318	83.048	35,9	3,4
IPSFL	572	558	0,2	-2,4

Reparto del empleo total en I+D (EJC) por sectores (%)



Fuente INE: [ESTADÍSTICA SOBRE ACTIVIDADES EN I+D](#), de noviembre 2020

El personal empleado en I+D en 2019 asciende a 1.261 personas, lo que supone una variación anual del -1,9 %, dado que en 2018 trabajaban en el sector 1.286 personas.

El sector con más ocupados en La Rioja es Empresas (40,3% del total). Para España estos porcentajes son 46% en Empresas, 35,9% en Enseñanza Superior, 17,9% en Administración Pública y 0,2% en IPSFL.

Cuadro 6.8.5.3

Comunidades Autónomas

Gasto en I+D y empleo por Comunidades Autónomas.					
	Gasto total en I+D	Reparto del gasto (%)	Gasto interno sobre el PIB (%)	Personal en EJC	Reparto del personal (%)
ESPAÑA	15.572.052	100,0	1,25	231.413	100,0
Andalucía	1.538.408	9,9	0,93	24.870	10,7
Aragón	358.602	2,3	0,93	6.268	2,7
Asturias	195.601	1,3	0,82	3.713	1,6
Baleares	134.242	0,9	0,40	2.793	1,2
Canarias	219.872	1,4	0,47	3.572	1,5
Cantabria	119.008	0,8	0,83	1.878	0,8
Castilla y León	800.924	5,1	1,35	10.599	4,6
Castilla-La Mancha	253.003	1,6	0,59	3.369	1,5
Cataluña	3.596.646	23,1	1,52	52.137	22,5
C. Valenciana	1.264.029	8,1	1,09	20.673	8,9
Extremadura	139.320	0,9	0,67	2.571	1,1
Galicia	627.329	4,0	0,97	11.085	4,8
Madrid	4.100.551	26,3	1,71	55.545	24,0
Murcia	323.429	2,1	0,99	6.320	2,7
Navarra	355.779	2,3	1,67	4.982	2,2
País Vasco	1.474.109	9,5	1,97	19.675	8,5
LA RIOJA	67.745	0,4	0,77	1.261	0,5



Fuente INE: [ESTADÍSTICA SOBRE ACTIVIDADES EN I+D](#), de noviembre 2020

Por comunidades autónomas, el mayor porcentaje de gasto sobre el total correspondió a Madrid con un 26,3 %, seguida de Cataluña con un 23,1 y Andalucía con un 9,9 %. Las comunidades autónomas con menor peso sobre el total nacional fueron La Rioja con el 0,4 %, Cantabria con el 0,8% y Extremadura con el 0,9 %.

Las comunidades autónomas con mayor porcentaje del gasto en actividades de I+D sobre el PIB en 2019 fueron País Vasco (1,97% del PIB), Madrid (1,71 %) y Navarra (1,67 %).

En cuanto al personal empleado en I+D, las comunidades que presentaron los mayores porcentajes sobre el total fueron Madrid con un 24 %, seguida de Cataluña con el 22,5 y Andalucía con un 10,7 %. Las comunidades autónomas con menor peso sobre el total nacional fueron La Rioja con el 0,5 %, Cantabria con el 0,8% y Extremadura con el 1,1 %.

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:

1.- En su artículo 18 dice: “Organización del Registro de Agentes del Sistema Riojano de Innovación”

a. Este Registro, constará de las siguientes Secciones:

i. Sección de Personas y Grupos de Investigación del Sistema Riojano de Innovación:
(...)

- ii. Sección de Centros tecnológicos y de investigación: en esta Sección tendrán cabida las Universidades, Organismos Públicos de Investigación (OPIs), Centros e Institutos de Investigación, Centros Tecnológicos, Sociedades Científicas y Unidades Conjuntas de Investigación, y
- iii. Sección de Clústeres y Agrupaciones Empresariales Innovadoras (AEI).”

2.- En su artículo 22, nos indica los requisitos que deben cumplir las personas físicas o jurídicas del Registro de Agentes del SRI.

3.- Con la publicación del Decreto 37/2021, de 2 de junio, por el que se modifica el Decreto 12/2017, de 31 de marzo, en su disposición transitoria primera, “Adaptación del Registro de Agentes del SRI” se establece el plazo de seis meses, a contar desde la publicación del presente Decreto, para que el órgano competente de acuerdo con la Ley 3/2009 de 23 de junio, adapte el Registro de Agentes, la Comisión Interdepartamental y el Consejo Riojano de I+D+i, a la normativa establecida en el mencionado Decreto así como para llevar a cabo las modificaciones necesarias en el programa informático del Registro de Agentes, ya existente, con la finalidad de adaptarlo a los objetivos, premisas y contenidos establecidos en el presente Decreto. Actualmente se está trabajando en ello.

Por todo lo expuesto, tal y como se expuso en el anterior informe, en 2020 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 46,1% del personal destinado a actividades de I+D son del género femenino, siendo el 53,9% restante el género masculino.

*Datos del Registro de Agentes del SRI a 17 de septiembre de 2021

Indicadores del personal de la Dirección General de Reindustrialización, Innovación e Internacionalización.

En la Dirección General de Reindustrialización, Innovación e Internacionalización, el 53,33 % es personal femenino, y el 46,66% 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
Gestión A.G.	Femenino	1
Secretario de la Directora General	Masculino	1

Ayudante Administrativo	Femenino	1
Técnico Informático	Masculino	2
Administrativo A.G.	Masculino	1
Auxiliar A.G.	Femenino	1
Subalterno	Femenino	1
Subalterno	Masculino	2

* Datos a 17 de septiembre de 2020.

B Situación mujeres y hombres en La Rioja.

El Instituto de Estadística de La Rioja ha elaborado el [Informe Mujeres y Hombres en La Rioja 2020](#). 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, ciencia y tecnología. Además, introduce un análisis sobre los órganos de Gobierno y donde se refleja las conclusiones relativas al indicador de igualdad de género.

Enlace a sus estructuras:

- [Población](#)
- [Condiciones de vida](#)
- [Mercado Laboral](#)
- [Salud y Hábitos saludables](#)
- [Servicios Sociales](#)
- [Educación](#)
- [Seguridad y Justicia](#)
- [Ciencia y Tecnología](#)
- [Órganos de Gobierno](#)

Indicador de Igualdad de Género

Mujeres y Hombres en La Rioja es una publicación de síntesis que ofrece, desde una perspectiva de género, una selección de indicadores relevantes para analizar la situación de la población riojana en determinados ámbitos, tanto sociales como económicos.

Las dimensiones que se han considerado relevantes para entender la posición de mujeres y hombres en la sociedad riojana, son: Población, Condiciones de vida, Mercado laboral, Salud y hábitos saludables, Servicios sociales, Educación, Seguridad y Justicia, Ciencia y tecnología y Órganos de Gobierno. Estos mismos apartados son los recogidos en el Sistema Integrado de Estadísticas 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.

Por sexo, hay una enorme diferencia, 19.771 euros al año para las mujeres frente a 25.593 euros para los hombres; es la denominada brecha salarial que en 2018 ascendía a 5.822 euros y que implica que el sueldo de una mujer es el 77,3% del de un hombre.

La diferencia salarial por sexo ha aumentado en 2018, si bien el máximo alcanzado fue en 2013 (6.206 euros); en 2008 la brecha salarial era de 4.185 euros.

La divergencia salarial es fruto de la diferencia en los puestos que ocupan hombres y mujeres y también se debe al hecho de que estas últimas soportan más jornadas parciales y tradicionalmente han tenido mayor temporalidad, hecho que ha ido cambiando en los últimos años. Así, en 2008 el 26,2% de las asalariadas tenía contrato temporal frente al 19,4% de los varones. En 2018 se dio la situación inversa, la temporalidad afectaba más a los hombres (25,4%) que a las mujeres (24,7%), circunstancia que no se daba desde 2010. A partir de 2019 la falta de estabilidad laboral vuelve a afectar más a las mujeres (26,3% en 2019 y 24,6% en 2020) que a los hombres (23,5% y 20,8%, respectivamente).

En cuanto a los contratos parciales, 8 de cada 10 ocupados con jornada parcial en 2020 son mujeres. Desde otra perspectiva, el 26,5% de las mujeres ocupadas en La Rioja tenían una jornada a tiempo parcial, situación que sólo afectaba al 4,9% de los hombres.

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 dos grupos a los que mayoritariamente van dirigidas las políticas de la Dirección General. Dichas políticas contemplan tanto a hombres como mujeres a la hora de 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.

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.

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 2020, 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, y que a fecha actual se sigue con la misma tendencia.

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.

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 hubo 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, por desgracia esa tendencia sigue a la baja.

Cuadro 6.8.5.4

Personal empleado en la I+D (EJC) por sectores de ejecución y sexo

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									
	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
TOTAL									
AMBOS SEXOS	1.260,7	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	715,8	722,60	839,70	804,60	804,70	853,60	798,30	886,90	889,30
Mujeres	544,9	562,80	564,00	579,20	592,90	585,20	528,70	582,50	533,30
Empresas									
AMBOS SEXOS	507,6	528,00	640,80	523,80	623,60	649,30	579,90	667,00	671,60
Hombres	353,0	364,30	465,10	376,20	428,50	449,90	418,70	467,20	490,70
Mujeres	154,7	163,60	175,70	147,70	195,10	199,40	161,20	199,90	180,90
Administraciones Públicas									
AMBOS SEXOS	279,0	278,80	269,10	256,70	251,80	252,40	264,80	291,10	314,40
Hombres	121,0	124,80	118,20	115,20	111,50	115,50	123,40	136,70	156,80
Mujeres	158,0	154,00	150,90	141,50	140,30	136,90	141,40	154,40	157,60
Enseñanza superior e instituciones privadas sin fines de lucro									
AMBOS SEXOS	474,0	478,70	493,80	603,20	522,20	537,10	482,30	511,20	436,60
Hombres	241,8	233,50	256,40	313,20	264,70	288,20	256,20	283,00	241,80
Mujeres	232,2	245,20	237,40	290,00	257,50	248,90	226,10	228,20	194,80

[Enlace datos](#)

El personal empleado en I+D en el año 2019 vuelve a descender a 1.260,7 personas, lo que supone una variación anual del **-1,93 %**, dado que en 2018 trabajaban en el sector 1.285,50 personas.

Para concluir adjunto los siguientes enlaces de interés.

Empleo en el sector de la Ciencia y la Tecnología

[i PC Axis](#) 02.01 - [Personal empleado en I+D \(EJC\) por sectores de ejecución y sexo](#)

[i PC Axis](#) 02.02 - [Investigadores en I+D por sectores de ejecución y sexo](#)

[i PC Axis](#) 02.03 - [Personal empleado en I+D en las AAPP según ocupación y sexo](#)

[i PC Axis](#) 02.04 - [Personal empleado en I+D en empresas según tamaño de la empresa, ocupación y sexo](#)

6.8.6. Dirección General de Reindustrialización, Innovación e Internacionalización. Centro Nacional de Formación en Nuevas Tecnologías

Descripción del programa de gasto 4612. Innovación

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 nuevas tecnologías.
- Generar los recursos y conocimientos necesarios para impulsar el proceso innovador en La Rioja.

El Centro Nacional de Formación de Nuevas Tecnologías (Think-TIC) está integrado en la Dirección General de Reindustrialización, Innovación e Internacionalización 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 capacitar a los trabajadores a las necesidades actuales del mercado de trabajo.
2. **Impartición de formación avanzada en nuevas tecnologías.** 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 nuevas tecnologías.** Organización de eventos con profesionales de referencia nacional e internacional que contribuyan a impulsar el desarrollo de las nuevas tecnologías 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 nuevas tecnologías 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 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 *	47.394.223	23.224.861	24.169.362
26 Rioja, La	316.197	155.766	160.431

* Fuente **INE** censo de población a fecha del 1 de enero de 2021.

La Rioja se configura como la CC.AA. con menor número de habitantes, de los cuales un 49,26% son varones y un 50,74% son mujeres, siendo los valores del total nacional un 49 % de varones y un 51% de mujeres.

Cuadro 6.8.6.2

Datos de empleo. [II Trimestre 2021](#)

El número de ocupados aumenta en 464.900 personas en el segundo trimestre de 2021 respecto al trimestre anterior (un 2,42%) y se sitúa en 19.671.700.

Encuesta de Población Activa - Trimestre 2/2021

	Valor	Variación
Ocupados	1 19.671,7	5,72
Parados	1 3.543,8	5,22
Tasa de actividad	2 58,58	3,03
Tasa de paro	2 15,26	-0,06

1. Valor en miles. Variación sobre el mismo período del año anterior.
2. Valor en %. Variación: diferencia respecto a la tasa del mismo período del año anterior

Ocupados. Valor



Fuente: [INE](#) Encuesta de población activa (2021.2T).

Cuadro 6.8.6.3

Población activa (ocupados +parado)

SEXO		SEXO					
CICLO	GRUPOS DE EDAD	— Ambos sexos	Hombres	Mujeres	— Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2020 (T. 3)	— Decenios	154.255	82.970	71.285	100,	100,	100,
	de 16 a 25 años	12.671	7.194	5.476	8,21	8,67	7,68
	de 26 a 35 años	28.257	14.510	13.747	18,32	17,49	19,28
	de 36 a 45 años	42.923	22.534	20.389	27,83	27,16	28,6
	de 46 a 55 años	44.605	23.643	20.961	28,92	28,5	29,41
	de 56 a 64 años	23.664	14.012	9.653	15,34	16,89	13,54
	de 65 y más años	2.135	1.076	1.059	1,38	1,3	1,49

Fuente: Instituto de Estadística de La Rioja

Información específica con motivo de la crisis por COVID-19 en la Encuesta de población activa

En la EPA del segundo trimestre de 2020 se añadieron excepcionalmente preguntas -que se han mantenido en el tercero y cuarto- sobre trabajo en el propio domicilio, causa por la que la persona dejó o perdió su último empleo y horarios atípicos (en fin de semana, nocturno, etc.), de las que habitualmente solo se publican resultados anuales. Esta novedad tiene como objeto poder analizar con más detalle las causas de los despidos o supresiones del puesto de trabajo y las condiciones de la jornada laboral. [Enlace.](#)

En cuanto al ámbito laboral la tasa de paro en La Rioja se sitúa casi 4 puntos porcentuales por debajo de la tasa de paro Nacional.

Cuadro 6.9.6.4

Tasa de paro

TIEMPO	— Tasa de paro (La Rioja)	— Var (%) anual tasa paro (La Rioja)	— Tasa de paro (España)	— Var (%) anual tasa paro (España)
2019 (T. 4)	9,89	-0,4	13,78	-0,7
2019 (T. 3)	8,99	-0,6	13,92	-0,6
2019 (T. 2)	9,86	-0,8	14,02	-1,3
2019 (T. 1)	11,10	0,1	14,70	-2,0

Indicadores de alumnado. Cursos 2007-2020

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 14 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 y destaca el aumento significativo que se produce en 2020, entendiéndose que el confinamiento y el formato de teleformación han favorecido la participación de las mujeres en la formación del ThinkTIC.

Cuadro 6.8.6.5

Indicadores de alumnado. Cursos 2014-2020

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
% Hombres	63,03%	67,47%	66,36%	73,09%	70,00%	70,05%	61,59%
% Mujeres	36,97%	32,53%	33,64%	26,91%	30,00%	29,95%	38,41%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	1000,00%

Actualmente en el Think-TIC trabajan 6 personas, de las cuales el 33,33% del personal son mujeres frente al 66,66% 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 profesionales 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 de 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 las Nuevas Tecnologías, 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.
- Actualización del sistema de vigilancia tecnológica e inteligencia competitiva, estando certificados por la norma UNE 166.006:2018.

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 principalmente 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.

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 la citada 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 2022 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 2020.

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 sin distinción del género. 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

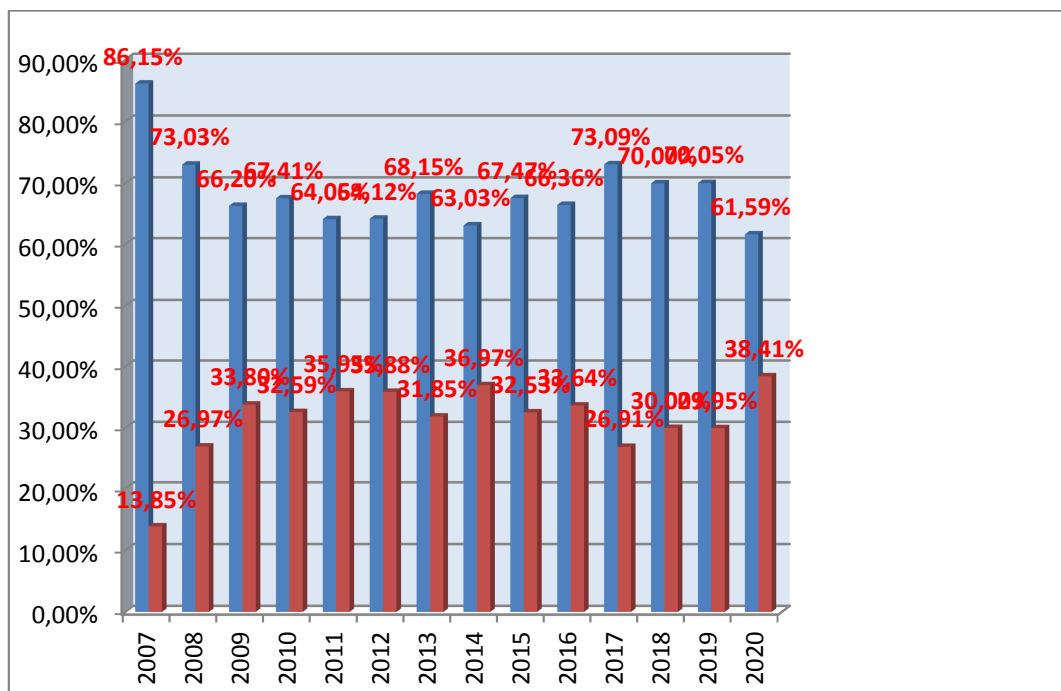
mismo, la comparación de los informes de otros servicios permitirá la comparación con diferentes actuaciones llevadas a cabo en otros programas.

B. Informe sobre impacto de género

Cuadro 6.8.6.6

Distribución del alumnado según sexo y curso

Unidad: Porcentaje



6.8.7 Dirección General de Universidad y Política Científica

Descripción de programas de gasto 3225 Enseñanza universitaria y 4611 Investigación y Desarrollo

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:

- a) *“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.*
- b) *La planificación, ordenación y ejecución de las funciones y competencias atribuidas a la Consejería en materia de enseñanza universitaria y de Grado.*
- c) *La planificación, ordenación y ejecución de las funciones y competencias que corresponden a la Consejería en materia de investigación universitaria.*
- d) *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.*
- e) *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.*
- f) *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.*
- g) *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 por un importe superior a 25 millones de euros; asimismo se prevén becas complementarias para la realización de estudios universitarios fuera de la Comunidad Autónoma de La Rioja, ayudas sociales de permanencia en la Universidad de La Rioja y premios al rendimiento académico a titulados de enseñanzas de Grado 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 16 millones de euros, no sólo a la UR, sino también a través de otras líneas en el ámbito de la política científica como, por ejemplo, becas pre-doctorales, becas postdoctorales, proyectos de investigación, etc.

Asimismo, se realizan campañas de divulgación científica, que cuentan 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.

Finalmente, como novedad para el año 2022, se incorporará el proyecto vinculante “Fomento del talento científico e innovador” que junto a la Dirección General de Reindustrialización, Innovación e Internacionalización, ofrecerá nuevas convocatorias del ámbito de doctorado industrial, becas postdoctorales y de becas vinculadas al desarrollo económico regional.

1. Situación de partida

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

Aclarado lo anterior, se remarca la dificultad de comparar como punto de partida entre nº de 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.

2. 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 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
2021	603	70,36 %	254	29,64 %	857

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
2021	25	45,45 %	30	54,54 %	55

PREMIOS AL RENDIMIENTO ACADÉMICO

Año	Mujeres		Hombres		TOTAL
2021	2	22,22%	7	77,78%	9

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 este Dirección General destacar que las becas complementarias para la realización de estudios universitarios fuera de la Comunidad Autónoma de La Rioja poseen una distribución que es claramente favorable a las mujeres, que obtienen el 70,36% (2021) de las ayudas. En el caso de las ayudas sociales de permanencia en la Universidad de La Rioja se da una distribución bastante paritaria con valores de 45,45% (2021) de las ayudas concedidas a mujeres. Por último, los premios al rendimiento académico a titulados de enseñanzas de Grado de La Rioja muestran que el número de premios de excelencia a los mejores expedientes académicos concedidos a

mujeres es minoritario 22,22% (2021), sin embargo al ser el número de premios muy reducido, y el primer año que se concede esta ayuda, es necesario tomar los datos con prudencia hasta que se pueda crear un histórico de 5 años que pueda dar unos resultados y unas tendencias estadísticamente significativas.

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 presente un menor grado de elección por 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 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 titulaciones que puedan servir de guía para las futuras universitarias.

En relación con esta materia, en los presupuestos de 2022, se contará con 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 Empleo, Dialogo Social y Relaciones Laborales

Descripción del programa de gasto 2411. Políticas de Empleo

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 atribuye a esta Consejería, entre otras, las competencias en materia de Empleo, siendo la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, la encargada de la elaboración, gestión, coordinación y evaluación de planes y programas de acción integrados para el empleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, a tenor de lo dispuesto en el apartado 7.a), del artículo 2 .

Las políticas activas de empleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja están encaminadas a permitir a los trabajadores desempleados la obtención de un puesto de trabajo adecuado, así como a facilitar a los empleadores la contratación de los trabajadores con la formación y experiencia adecuadas a sus necesidades de producción de bienes y servicios y estos son los objetivos de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, en materia de Políticas de Empleo.

Dentro de estos objetivos, describiremos los indicadores de género que nos permitan alcanzar un acercamiento a la incidencia que nuestras políticas de gasto puedan tener en la reducción de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

Por otro lado, también es esencial entre los objetivos de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales la intermediación de la oferta y la demanda de mercado de trabajo.

El objetivo del programa de gasto 2411 es ejecutar las políticas activas de empleo encaminadas a facilitar a los trabajadores desempleados la obtención de un puesto de trabajo adecuado, así como a favorecer a los empleadores la contratación de los trabajadores con la formación y experiencia adecuadas a sus necesidades de producción de bienes y servicios.

Para el cumplimiento de sus fines, a la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales le corresponde bajo la dirección del Titular de la Consejería y de acuerdo con las directrices emanadas del Gobierno, la realización de las siguientes funciones:

- Elaborar, gestionar, coordinar y evaluar planes y programas de acción integrados para el empleo.
- Elaborar, gestionar y coordinar programas que favorezcan e incentiven el empleo y la mejora de su calidad. Gestionar programas estatales y regionales de políticas activas de empleo.
- Participar en la intermediación de la oferta y la demanda de mercado de trabajo con la captación de ofertas y demandas y la gestión de la colocación. Ejercer las funciones relativas a la inscripción y registro de demandas y ofertas de empleo.
- Autorización y seguimiento de las agencias de colocación cuyo ámbito de actuación no supere el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

- Elaborar y gestionar programas de información y orientación laboral integral a los trabajadores, tanto en situación laboral activa como en paro.
- Ejercer las funciones, en el territorio de La Rioja, relativas a las actividades de la Red EURES, para el conocimiento y difusión de las ofertas de empleo en el ámbito de la Unión Europea.
- Ejercer las funciones de gestión relativas a la obligación de los empresarios de registrar o en su caso, comunicar los contratos laborales, así como la comunicación a la Oficina de Empleo de la terminación del contrato de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.
- Comprobar el cumplimiento de las obligaciones como demandantes de empleo de los solicitantes o beneficiarios de las prestaciones de desempleo y comunicar los incumplimientos a la Entidad Gestora de las prestaciones.
- Estructurar y tratar la información sobre el mercado laboral, en coordinación con el Observatorio Permanente de las Ocupaciones de ámbito estatal, para conocer la oferta y demanda ocupacional, las necesidades y seguimiento de las profesiones y la aparición de nuevas posibilidades de empleo.
- Realizar informes sobre la evolución de los perfiles ocupacionales y los requerimientos profesionales.
- En materia de entidades colaboradoras, corresponde a la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales otorgar el carácter de entidades y centros colaboradores, estableciendo los criterios de reconocimiento y homologación, supervisión y control de funcionamiento, a aquellas entidades de naturaleza pública o privada en las que conste una dedicación preferente y coincidente con los objetivos en los ámbitos de orientación profesional, el empleo, la inserción y la intermediación laboral.
- Estudio, análisis y seguimiento de los observatorios de los diferentes sectores económicos con el fin de promover las medidas adecuadas para el fomento del empleo.

1. Situación de Partida

A. Estadísticas

Datos más relevantes sobre el Mercado de Trabajo:

Población Activa (INE)

Según los datos inferidos de la EPA, la población activa femenina supone en la Comunidad Autónoma de La Rioja el 51,04% del total de la población activa riojana (264.760 personas en 4T2020). En el intervalo comprendido entre el 4T2006-4T2020, la población activa femenina se ha incrementado en 11.140 mujeres, porcentualmente representa un 55%, aproximadamente seis puntos por encima del dato de 4T2006.

Población Ocupada (INE)

Actualmente según los datos publicados en la EPA trabajan en nuestra Comunidad Autónoma 64.050 mujeres, dato a 4T de 2020, lo que significa un incremento de 7.050 mujeres ocupadas respecto al mismo trimestre del año 2006.

Paro Registrado (SEPE)

El 2020 ha habido cambios significativos en las cifras debido a la crisis sanitaria originada por el COVID 19, se muestran los datos en los siguientes cuadros:

Cuadro 6.8.8.1

Datos de Paro Registrado en La Rioja a 31 de diciembre de 2020 por sectores:

Unidad: número

		Totales	Agricultura y Pesca	Construcción	Industria	Servicios	Sin empleo anterior
TOTAL	Total	19.228	2.026	1.035	3.555	11.396	1.216
	Hombres	7.982	1.396	892	1.797	3.572	325
	Mujeres	11.246	630	143	1.758	7.824	891
MENOR 25 AÑOS	Total	1.563	189	33	227	716	398
	Hombres	810	148	32	160	286	184
	Mujeres	753	41	1	67	430	214
ENTRE 25 Y 44 AÑOS	Total	7.602	885	329	1.245	4.649	494
	Hombres	3.094	542	267	667	1.525	93
	Mujeres	4.508	343	62	578	3.124	401
MAYOR 45 AÑOS	Total	10.063	952	673	2.083	6.031	324
	Hombres	4.078	706	593	970	1.761	48
	Mujeres	5.985	246	80	1.113	4.270	276

Fuente: Subdirección General de Empleo y Dialogo Social

Un 58,5% del total de las personas desempleadas inscritas en las Oficinas de Empleo de La Rioja son mujeres.

En el tramo de edad "Menor de 25 años", el colectivo femenino representa un 48,12% frente al 51,88% de los hombres. El mayor número de mujeres inscritas como demandantes de empleo se concentran a partir de 25 años que representan más del 60% del total

Los sectores en los que las mujeres muestran mayor peso en el desempleo son en Industria y Servicios.

Cuadro 6.8.8.2

Evolución media de personas demandantes paradas por sexo

Unidad: número

	2019	2020	Diferencia	Variación %
Hombre	6.815	7.982	1.167	14,62%
Mujer	9.372	11.246	1.874	16,66%
Total	16.187	19.228	3.041	15,82%
% Mujeres	57,90%	58,49%		

Fuente: Subdirección General de Empleo y Dialogo Social

El peso de la mujer durante el año 2020 en la métrica de media de personas demandantes paradas representa un 58% sobre el total; este dato supone el mismo porcentaje que el año anterior.

Cuadro 6.8.8.3

Evolución media de personas demandantes paradas por sexo y por tramos de edad

Unidad: número

	2019			2020			Variación		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Hombre	540	2.595	3.680	810	3.094	4.078	270	499	398
Mujer	455	3.657	5.260	753	4.508	5.985	298	851	725
Total	995	6.252	8.940	1.563	7.602	10.063	568	1.350	1.123
%Hombre	54,27%	41,51%	41,16%	51,82%	40,70%	40,52%	-2,45%	-0,81%	-0,64%
%Mujer	45,73%	58,49%	58,84%	48,18%	59,30%	59,48%	2,45%	0,81%	0,64%

Fuente: Subdirección General de Empleo y Dialogo Social

Cuadro 6.8.8.4

Evolución de la contratación acumulada en centros de trabajo de La Rioja 2019-2020 por sexo

Unidad: número

	2019	2020
Hombre	100.025	75.992
Mujer	76.781	53.012
Total	176.806	129.004
% Mujer	43,43%	41,09%

Fuente: Subdirección General de Empleo y Dialogo Social

El número de contratos acumulados celebrados en centros de trabajo de La Rioja durante el 2020, han sido 129.004, de los cuales un 41,09% se han realizado a mujeres, disminuye el peso respecto al año anterior en -1,34 puntos.

Cuadro 6.8.8.5

Evolución de la contratación en centros de trabajo de La Rioja 2019-2020 por sexo, contrato a tiempo parcial

Unidad: número

	2019	2020
Hombre	17.189	10.378
Mujer	32.987	20.137
Total	50.176	30.515
% Mujer	65,00%	63,70%

Fuente: Subdirección General de Empleo y Dialogo Social

El peso de la contratación acumulada femenina celebrada en centros de trabajo de La Rioja a tiempo parcial representa en el 2020 un 63,70%, disminuyendo con respecto al año anterior en -1,3 puntos.

Dentro del objetivo de avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y los hombres, desde la Dirección General de Formación Profesional y Empleo también se establecen una serie de pautas como son el impulso de medidas de acción positiva entre el empresariado riojano, mediante planes de acción positiva que pongan de manifiesto la voluntad de la empresa de favorecer la aplicación de una política de igualdad de oportunidades; promover acciones dirigidas al empresariado, con el fin de que, teniendo en cuenta las necesidades familiares, facilite la flexibilidad de horarios y jornadas laborales; e impulsar instrumentos de flexibilización interna, fomentando el ejercicio del derecho de excedencia para el cuidado de hijos y la sustitución de los trabajadores que han hecho uso de ese derecho.

También, como medida de acción positiva, se encuentra el apoyar la creación de empresas de servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y profesional y propiciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias con y entre Corporaciones Locales.

Además, habrá que educar en valores de igualdad y sensibilizar a toda la sociedad en la necesidad de compartir las responsabilidades en la vida familiar y profesional.

Así, los objetivos y las acciones llevadas a cabo durante el ejercicio 2020 por la Dirección General de Empleo, desde la perspectiva de impacto de género, se detallan a continuación desde los diferentes Servicios.

- Servicio de Políticas Activas

La desigualdad entre mujeres y hombres es un hecho constatable en el mercado laboral de La Rioja. Ello se deduce del análisis sobre los indicadores, relativos a la situación de hombres y mujeres en la Rioja, datos de empleo y salario, así como el uso de tiempo y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Estos datos estadísticos nos ofrecen un panorama global de la situación comparada y, así, reflejan algunas de las dimensiones de la discriminación hacia las mujeres, entre otros, en los siguientes ámbitos destacables:

- 1.- Empleo y mercado laboral
- 2.- Conciliación y corresponsabilidad.
- 3.- Planes de Igualdad en las empresas.

Los datos mencionados, así como la base estadística de que se dispone constituyen también un punto de partida para intentar valorar y analizar el impacto que nuestros subprogramas de gasto pueden tener en el ámbito laboral desde una perspectiva de género.

Como conclusiones más relevantes podemos destacar que 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, los datos señalan 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.

Se indican las acciones llevadas a cabo durante el ejercicio 2021 por el SERVICIO DE POLÍTICAS ACTIVAS PARA EL EMPLEO en los tres ámbitos mencionados y que ponen de manifiesto el deseo de erradicar las desigualdades señaladas.

- 1.- Sección de igualdad y oportunidades de empleo:
 - 1.1.- Actividades de promoción de la igualdad de género, realizadas por la sección de igualdad y oportunidades de empleo:
 - 1.1.1.- Actuaciones generales que afectan a la igualdad de género.

- Programa de Fomento del Empleo para personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y Empresas ordinarias. Financiación de unidades de apoyo en centros especiales de empleo.

El objetivo de estas subvenciones es establecer un Programa de ayudas destinadas a promover y facilitar la integración laboral de personas con discapacidad tanto en Centros Especiales de Empleo, como en el mercado laboral ordinario, fomentando las medidas de empleo con apoyo de preparadores laborales y el tránsito de los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo a la empresa ordinaria.

En el año 2020 el presupuesto gestionado, en estas líneas ascendió a 3.380.916 € de los cuales 40.155,37€ corresponden a trabajadores discapacitados en empresa ordinaria y 143.560,24 € se destinaron a financiar los costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de los trabajadores de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en los Centros Especiales de Empleo, mientras que 3.194.200,396 € del presupuesto de gastos fueron destinados a subvencionar los costes salariales, y preparadores laborales (3.000€). **Este año 2021 la convocatoria está pendiente de publicación.**

A fecha 31 de diciembre de 2020, 811 trabajadores discapacitados en centros especiales de empleo, 13 en empresa ordinaria se han beneficiado a lo largo de este año de alguna de las actuaciones subvencionables gestionadas por la Sección de Igualdad y oportunidades de Empleo, lo que hace un total de 824 personas con discapacidad destinatarias de las ayudas.

De estas 824 personas con discapacidad destinatarias, la distribución por sexo es la siguiente: un 38,96% son mujeres (321) y un 61,04 % son hombres (503).

Se debe hacer un mayor esfuerzo por la situación de las mujeres desempleadas discapacitadas que son objeto de una doble discriminación y se confirma la necesidad de adoptar dentro de los programas de oportunidades y políticas activas de empleo medidas específicas que aborden la confluencia de dos ejes de discriminación: género y discapacidad mediante la adopción de medidas de acción positiva para las personas con discapacidad susceptibles de ser objeto de un mayor grado de discriminación.

- Programa destinado al fomento del empleo por cuenta ajena de trabajadores en desempleo, con la finalidad de favorecer su integración laboral en el sistema ordinario de trabajo personas.

La evolución del desempleo en La Rioja en los últimos años ha producido un cambio importante tanto en las cifras como en la composición de los datos de desempleo respecto a los trabajadores afectados. Igualmente, la reciente situación inesperada y sobrevenida ante la crisis provocada por la llegada del COVID-19 hizo necesaria una Orden de estimulación a la contratación global, en aplicación directa del principio de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación establecido en el artículo 7 del Reglamento (UE) número 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013 y el principio rector de garantía de la igualdad efectiva de oportunidades y la no discriminación en el mercado de trabajo, prestando especial atención a las personas que más la precisen.

Por ello, dada la situación de mayor vulnerabilidad de las mujeres en el mercado de trabajo, se establece la edad de 40 años en las mujeres (45 en los hombres), como la edad de la persona trabajadora por cuya contratación es susceptible de ser subvencionada la empresa o entidad que formaliza el contrato de trabajo debido a la necesidad de incentivar la contratación de las mujeres en ese tramo de edad sin que ello suponga una discriminación prohibida por el ordenamiento jurídico en relación a los hombres que a esa edad tienen menor dificultad para encontrar trabajo que las mujeres.

Esta regulación se recoge en la Orden EDU/34/2020, de 2 de julio, por la que se regulan las subvenciones destinadas al fomento del empleo por cuenta ajena cuya convocatoria entró en vigor en el año 2021.

1.1.2.- Acciones específicas, en materia de igualdad entre mujeres y hombres desarrolladas por la sección de incentivos al empleo.

a) Corresponsabilidad y conciliación de la vida la vida personal, laboral y familiar:

La dificultad para conciliar vida personal, familiar y laboral, así como la distribución desigual de las responsabilidades familiares y domésticas, influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional, en un mayor uso de jornadas a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera, que repercute negativamente en su evolución profesional y en la percepción de rentas.

Estos factores, entre otros, influyen en que las mujeres presentan vidas laborales discontinuas y/o trabajen menos horas que los hombres, que además de implicar una carrera profesional peor remunerada, también tiene un impacto negativo en su desarrollo profesional y perspectivas de promoción, así como en la percepción de retribuciones y rentas futuras.

Existe un importante desequilibrio en el reparto de las responsabilidades familiares y domésticas por mujeres y hombres que hace muy difícil la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral.

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

Este programa persigue:

- a) La consolidación de un mercado de trabajo flexible y abierto a trabajadores, tanto hombres como mujeres, y a empresarios.
- b) Fomentar la flexibilidad de las relaciones laborales, adaptando las mismas a las necesidades familiares de los trabajadores sin mermar por ello, la capacidad productiva de la empresa que ve incentivada la sustitución del trabajador.
- c) Favorecer la estabilidad en el empleo de los trabajadores que deseen mantener su puesto de trabajo y a la vez conciliarlo con su vida con su vida familiar.
- d) Conseguir un mercado de trabajo dinámico que ofrece nuevas oportunidades de acceso a los colectivos más desfavorecidos.

En este programa prevé dos líneas de subvención:

Subprograma I: *Ayudas al ejercicio del derecho de excedencia de trabajadores para el cuidado de hijos:*

Trabajadores contratados de forma indefinida, a jornada completa o parcial, por empresas y entidades del sector privado con centro de trabajo en algún municipio de la Comunidad Autónoma de La Rioja que, prestando sus servicios en dicho centro, ejerzan el derecho de excedencia para dedicarse al cuidado de hijos.

Subprograma II: *Ayudas al fomento de la contratación de trabajadores en sustitución de aquellos otros que ejercitan el derecho de excedencia para el cuidado de hijos:*

Empresas y entidades del sector privado, en cuyo centro, un trabajador haya ejercido el derecho de excedencia para el cuidado de hijos.

Subprograma I:

A lo largo del 2021 el presupuesto gestionado asciende 56.578,80 € siendo 11 mujeres las beneficiarias de este subprograma de excedencia para el cuidado de hijos. El 100% de los beneficiarios de esta ayuda han sido trabajadoras con hijos menores de tres años, contratadas de forma indefinida.

Durante el año 2021 no hubo actuaciones dentro del programa II. Estas situaciones habían puesto de manifiesto la necesidad de intervenir para favorecer medidas de conciliación de vida personal, laboral y familiar, donde se incluyera la flexibilidad laboral, tanto en horarios como en el lugar de trabajo, así como de corresponsabilidad al objeto de garantizar un equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal. Por otro lado, la crisis provocada por el COVID-19 hizo necesario facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, en un entorno social y laboral cambiante en el que los padres y madres con hijos menores de catorce años, o hasta dieciocho en caso de diversidad funcional, o de personas con discapacidad o dependencia necesitaban apoyo para poder seguir en su puesto de trabajo.

Hasta el 31/08/2021 se ha tramitan 29 expedientes (11 concesiones, 10 inadmisiones/desistimientos/denegaciones y 8 en tramitación).

De los 11 expedientes concedidos por importe de 56.578,80 euros con 100% de mujeres contratadas de forma indefinida con hijos/as menores de 3 años:

- Respecto a la duración de la suspensión de la relación laboral por excedencia para el cuidado de hijos/as: son 12 meses en 4 expedientes, entre 12 y 24 meses en 1 expediente y de más de 24 meses en 6 expedientes.
- Respecto a la edad de las solicitantes: 5 tienen entre 25-30 años y 6 son mayores de 30 años;
- Respecto a la actividad económica (Subgrupo CNAE 2 dígitos) de las empresas en las que trabajan las beneficiarias:

6 de 01- AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SERVICIOS,

1 de 56- SERVICIOS DE COMIDAS Y BEBIDAS,

1 de 69- ACTIVIDADES JURÍDICAS Y DE CONTABILIDAD,

1 de 10- INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN,

1 de 79- ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE VIAJES,

1 de 89- ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES.

Este nuevo impulso, se hizo realidad con la entrada en vigor de la Orden DEA/60/2020, de 16 de octubre, por la que se establecieron las bases reguladoras para la concesión de ayudas a la contratación laboral.

- Programa de ayudas a la contratación laboral de cuidadores cualificados y empleados del hogar y a la reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de hijos y de personas con discapacidad o con dependencia.

Estas ayudas suponen un nuevo impulso a la conciliación de las personas trabajadoras bien mediante la contratación directa de cuidadores y empleados del hogar en el propio domicilio o bien ofreciendo la alternativa de que los padres puedan reducir su jornada laboral para el cuidado de las personas indicadas. Esta convocatoria está vigente desde febrero de 2021.

Se han tramitado 95 expedientes, 90 de reducción de jornada y 5 de contratación en el hogar familiar, 16 son de concesión, 13 de inadmisión/desistimiento, 52 denegación y 14 se encuentran en tramitación.

De los 16 expedientes concedidos por importe de 30.000 euros con 100% de mujeres con contrato a tiempo completo en empresas privadas y con hijos/as menores de 14 años o con personas con discapacidad o dependencia empadronadas en La Rioja en una misma unidad familiar:

- Duración de la suspensión de la relación laboral por excedencia para el cuidado de hijos/as 6 o más meses.
- Edad: 16 son mayores de 30 años.
- Actividad económica:

	<i>Código</i>	<i>Número</i>
<i>COMERCIO AL POR MENOR, EXCEPTO DE VEHÍCULO</i>	<i>47</i>	<i>4</i>
<i>EDUCACIÓN</i>	<i>85</i>	<i>2</i>
<i>OTROS SERVICIOS PERSONALES</i>	<i>96</i>	<i>2</i>
<i>COMERCIO AL POR MAYOR E INTERMEDIARIOS D</i>	<i>46</i>	<i>1</i>
<i>SERVICIOS DE COMIDAS Y BEBIDAS</i>	<i>56</i>	<i>1</i>
<i>SERVICIOS TÉCNICOS DE ARQUITECTURA E ING</i>	<i>71</i>	<i>1</i>
<i>SERVICIOS A EDIFICIOS Y ACTIVIDADES DE J</i>	<i>81</i>	<i>1</i>
<i>ACTIVIDADES SANITARIAS</i>	<i>86</i>	<i>1</i>
<i>ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCI</i>	<i>87</i>	<i>1</i>
<i>ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN AL</i>	<i>88</i>	<i>1</i>
<i>ACTIVIDADES EN LOS HOGARES COMO EMPLEADO</i>	<i>97</i>	<i>1</i>

Planes de igualdad

En España la igualdad entre hombres y mujeres venía regulada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Sin embargo, con la publicación del Real Decreto- Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se introducen importantes cambios, entre ellos se extiende la obligatoriedad de tener un Plan de igualdad a las empresas de más de 50 personas. Se mantienen las ayudas concedidas por el Gobierno de La Rioja, destinadas a promover la elaboración y puesta en marcha en empresas de planes de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación y la igualdad, pactados con representantes de los y las trabajadoras. En este marco, y a lo largo de 2021 hasta el 30/08/2021 se tramitan 3 expedientes de concesión por importe de 11.000 euros de empresas ubicadas en Agoncillo (La Rioja), con 282 trabajadores/as en total, 236 hombres y 46 mujeres, 225 fijos y 57 temporales.

Duración de los planes: 12 meses.

El principal objetivo que persigue el programa de gasto es diseñar medidas de cara a eliminar las disparidades por razón de sexo, en el ámbito laboral en general, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia en La Rioja, así como promover el principio de igualdad

ACTIVIDAD ECONÓMICA	Código
Transporte terrestre y por tubería	49
Alquiler de bienes inmobiliarios por cuenta propia	682
Comercio al por menor de combustible para la automoción en establecimientos especializados	4730

d de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral, fomentando la eliminación de la segregación existente y garantizando la igualdad real y efectiva.

1. Objetivos que se persiguen con el programa de gasto 2411.

A la vista de las conclusiones extraídas en el apartado anterior, el programa de gasto previsto para 2022 tiene un carácter continuista que se concreta, con el objetivo último de lograr la igualdad de hombres y mujeres, en el ámbito laboral, además, cabe señalar que en este informe vamos a referirnos de forma específica a aquellos programas de fomento de empleo que inciden de forma directa en la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral.

2. Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género.

Cada año, de la implementación de las distintas medidas incorporadas en el programa de gasto del presupuesto, se viene observando un avance importante en la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos.

Existen líneas de actuación específicas para lograr una integración igualitaria de hombres y mujeres en el mercado de trabajo favoreciendo la conciliación de la vida familiar y laboral:

- Mediante el ejercicio del derecho a la excedencia de los trabajadores para el cuidado de hijos naturales, adoptados o acogidos regulados a través de la Orden nº 27/2009, de 26 de

junio de 2009, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas al programa de fomento del derecho de excedencia para el cuidado de hijos y sustitución de trabajadores en excedencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

- Mediante Ayudas a la contratación laboral de cuidadores cualificados y empleados del hogar y a la reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de hijos y de personas con discapacidad o con dependencia, regulados mediante Orden DEA/60/2020, de 16 de octubre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas a la contratación laboral de cuidadores cualificados y empleados del hogar y a la reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de hijos y de personas con discapacidad o con Dependencia.

-Mediante subvenciones que estimulen la contratación global, en aplicación directa del principio de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación establecido y el principio rector de garantía de la igualdad efectiva de oportunidades y la no discriminación en el mercado de trabajo, estando presente la situación de mayor vulnerabilidad de las mujeres en el mercado de trabajo, regulados mediante la Orden EDU/34/2020, de 2 de julio, por la que se regulan las subvenciones destinadas al fomento del empleo por cuenta ajena cuya convocatoria entro en vigor en el año 2021.

- Mediante el establecimiento de criterios en convocatorias de ayudas destinadas a financiar los costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de los trabajadores de las unidades de apoyo a la actividad profesional en los centros especiales de empleo.

- Planes de Acción Positiva

No obstante, persisten algunas limitaciones, tales como:

- Falta de datos desagregados por sexo.
- Falta de datos homogéneos y actualizados, lo que dificulta la comparación.
- Insuficiente motivación para la participación en la recogida de información.

3.- Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto.

El diseño del programa de gasto 2022 está fundamentado desde una visión global en el ámbito de la perspectiva de género. Cada acción, programa o medida que se implementa en el ámbito de las políticas activas de empleo 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 y por lo tanto son programas pertinentes al género.

A la hora de analizar los efectos del programa de gasto ha de tenerse en cuenta si las puestas en práctica de las distintas acciones parten de un diagnóstico previo en el que se han identificado los objetivos y actividades en materia de Igualdad de Oportunidades con incidencia en impacto de género y por lo tanto afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre ambos, Es decir, si los programas pertinentes al género analizados, inciden directa o indirectamente sobre un cambio en los roles o estereotipos de género.

El programa de gasto que se implementa en el ámbito de las políticas activas de empleo se basa en programas pertinentes al género y por lo tanto tendrán incidencia directa o indirectamente sobre un cambio en los roles o estereotipos de género definiendo esta incidencia dentro de los objetivos marcados estratégicamente por los programas.

Para dar respuesta a los mismos cabe destacar el desarrollo del programa excedencia donde se ha incrementado progresivamente la atención dispensada a las empresas, a través de consultas telefónicas y atenciones de carácter presencial.

Otros resultados a destacar

AGENTES DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO LOCAL.

En 2020, la DG de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales cuenta con 9 agentes, en las localidades de Alfaro, Arnedo, Calahorra, Haro, Logroño, Mancomunidad de Moncalvillo, Nájera, Santo Domingo y Tudelilla. De los nueve agentes, ocho son mujeres y uno varón.

CONTRATACIÓN DE DESEMPLEADOS EN PROYECTOS DE INTERÉS GENERAL Y SOCIAL.

En 2020 se hicieron dos convocatorias de subvenciones en las que se aprobaron los siguientes proyectos:

	Proyectos	Trabajadores
Orden 8 /2016	167	209
Orden 9/2016 (menores 30)	67	79
TOTAL	234	288

Como consecuencia de estas convocatorias se produjo la contratación de 299 desempleados, de los que 182 fueron hombres y 117 mujeres.

	Hombres	%	Mujeres	%	TOTAL
Orden 8/2016 (mayores de 30 años)	139	64,95	75	35,05	214
Orden 9/2016 (menores de 30 años)	43	50,59	42	49,41	85
TOTAL	182		117		299

4. Propuestas de mejora y recomendaciones

Una vez analizados los efectos de las políticas de impacto de género incorporadas en el programa de gasto de los presupuestos 2020, 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.

Y por otra parte se precisa la Incorporación en las bases reguladoras de las correspondientes ayudas y subvenciones públicas, la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

Por tanto, las políticas de gasto tienen que ir dirigidas, entre otras medidas a:

a. Seguimiento y apoyo de las acciones que se desarrollen para llevar a la práctica el principio transversal de igualdad, mediante:

a.1 Implantación de nuevas medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, adaptada a las necesidades de las familias y la sociedad.

a.2 Impulsar planes de acción positiva desde la administración pública, autonómica, para la adopción voluntaria de estos planes mediante la concesión de ayuda en las empresas.

b. Desarrollo de acciones de sensibilización sobre los beneficios de las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres, y para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes.

b.1 Convocatoria de subvenciones a favor de empresas y entidades para el desarrollo de proyectos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo como criterio objetivo de valoración las medidas para garantizar la igualdad de trato y no discriminación en el acceso a las actuaciones del proyecto y la previsión del impacto familiar de la ejecución del proyecto.

b.2 Actuaciones de sensibilización de la corresponsabilidad en el ámbito familiar a través de Jornadas, Seminarios y otros eventos donde se dé participación a los diferentes agentes sociales.

b.3 En las convocatorias de subvenciones incluir como criterio objetivo la valoración de modelo de certificación en el ámbito de las relaciones laborales, la responsabilidad social corporativa, la conciliación de la vida familiar y laboral, planes de igualdad.

Subdirección General de Empleo y Dialogo Social. Servicio de la Red de Empleo

Enmarcado dentro de los Objetivos generales del Programa de Gastos, y enumerados anteriormente en el apartado “1.- DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO”, del Programa de Gastos 2411, se continúa la exposición correspondiente al Impacto de Género en ese Programa, correspondiente a las líneas de actuación desarrolladas por el Servicio de la Red de Empleo.

1.- Situación de partida.

A. Estadísticas

Todas las actuaciones llevadas a cabo por el Servicio de la red de Empleo son registradas en el SISPE (Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo), que integra la información que llevan a cabo los Servicios Públicos de Empleo, Estatal y Autonómicos por el Servicio de Empleo Estatal (SEPE).y que incluyen indicadores de género para todas las actividades.

A continuación, se recogen algunas de las estadísticas más relevantes de las actuaciones llevadas a cabo por el Servicio en 2020 con referencia al género.

Cuadro 6.8.8.2.1

Total de servicios

	TOTAL	Hombres	%	Mujeres	%
ATORÍA INDIVIDUAL	1	0	0%	1	100%
ACTUALIZACIÓN CURRICULAR	36013	17097	47%	18916	53%
BUSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO.GRUPOS	59	17	29%	42	71%
FORMACIÓN PROFESIONAL	722	337	47%	385	53%
FORMACIÓN PERSONALIZADA	14	5	36%	9	64%
ACCIONES PARA DERIVACIÓN AL SISTEMA EDUC	93	42	45%	51	55%
FORMACIÓN PERSONALIZADA EURES	2	2	100%	0	0%
AGNÓSTICO INDIVIDUALIZADO	2890	1200	42%	1690	58%
FORMACIÓN PERSONALIZADA	661	197	30%	464	70%
SEGUIMIENTO DE ITINERARIO	2451	949	39%	1502	61%
DEFINICIÓN DE CURRÍCULUM	1717	703	41%	1014	59%
ACCIONES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO INDI	4116	1649	40%	2467	60%
FORMACIÓN MERCADO DE TRABAJO, CARTERA	712	253	36%	459	64%
FORMACIÓN OFERTA FORMATIVA Y MOVILIDAD	68	27	40%	41	60%
FORMACIÓN GARANTÍA JUVENIL	101	42	42%	59	58%
FORMACIÓN Y MOTIVACIÓN AUTOEMPLEO	12	6	50%	6	50%
SEGUIMIENTO PARA EL AUTOEMPLEO	39	23	59%	16	41%
SEGUIMIENTO DE ITINERARIO	3298	1324	40%	1974	60%
INTERMEDIACIÓN LABORAL. ENVÍO OFERTAS	10320	5580	54%	4740	46%
ACCIONES DE DERIVACIÓN FORMACIÓN PROFESIONAL	4000	1635	41%	2365	59%
SEGUIMIENTO	712	253	36%	459	64%
TRAS ACCIONES FORMATIVAS	4	2	50%	2	50%
FORMACIÓN PARA EL EMPLEO PARA TRABAJADORES OC	2528	954	38%	1574	62%
FORMACIÓN PARA EL EMPLEO PARA DESEMPLEADOS	896	350	39%	546	61%
FORMACIÓN BÁSICA DIGITAL PARA BÚSQUEDA EMPLEO	124	43	35%	81	65%
FORMACIÓN AVANZADA DIGITAL PARA BÚSQUEDA EMPLEO	151	56	37%	95	63%
GRUPO BÚSQUEDA DE EMPLEO	137	49	36%	88	64%
PROGRAMAS EXPERIENCIALES CON CORPORACION	262	164	63%	98	37%
PROGRAMAS EXPERIENCIALES CON ORGANISMOS	11	5	45%	6	55%
ENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE)	495	318	64%	177	36%
SCAPACITADOS (R.D.1451)	35	21	60%	14	40%
TOTAL	72644	33303	46%	39341	54%

Fuente. Silcoi-Web. Servicio de la red de Empleo

Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia para el Autoempleo (OPEAS)

La intermediación entre demandantes y ofertantes de empleo se lleva a cabo a través de varias líneas de actuación, gestionadas de forma directa por los empleados de las Oficinas de Empleo de La Rioja y entidades colaboradoras a través de líneas de subvenciones específicas.

Esta subvención está destinada a entidades colaboradoras que realicen acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo, dirigidas a mejorar las posibilidades de ocupación de los demandantes de empleo inscritos en las Oficinas de Empleo de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Convocatoria 2020

Presupuesto Convocatoria: 500.000,00 €(250.000€ 2020 + 250.000€ 2021)

N.º Expediente	Entidad	Subvención Concedida	2020	2021
OPEA 1/2020	USO	46.921,88	23.460,94	23.460,94
OPEA 2/2020	Fundación Rey Ardid	66.450,20	34.216,86	34.213,87
OPEA 3/2020	Fundación Rey Ardid	24.438,48	12.463,63	12.463,62
	TOTAL	138.810,56	69.405,28	69.405,28

Aceleradores de empleo

Los aceleradores de empleo realizados han alcanzado una inserción media superior al 80% de las plazas aprobadas.

En la convocatoria de 2020 y dada la situación derivada del COVID 19 se plantea una especialización por colectivos en los mismos y una mayor concentración en el tiempo.

Presupuesto Convocatoria: 109.000,00 €(54.500 € 2020 + 54.500 € 2021)

Se adjunta Tabla con los colectivos y lugares previstos:

	JOVENES	MUJERES	RIESGO	TOTAL	2020	2021	Nº MESES
LOGROÑO	15.000,00	15.000,00	15.000,00	45.000,00	22.500,00	22.500,00	8,00
CALAHORRA	16.000,00	16.000,00	-	32.000,00	16.000,00	16.000,00	6,00
HARO	-	16.000,00	16.000,00	32.000,00	16.000,00	16.000,00	6,00
	31.000,00	47.000,00	31.000,00	109.000,00	54.500,00	54.500,00	

Contratos – colocaciones

Se adjunta información sobre el número de contratos gestionados a través de la plataforma Contrat@ de enero a diciembre de 2020, desglosados por género.

TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS	TOTAL	%	HOMBRE	%	MUJER	%
INDEFINIDO BONIFICADO	31	0,31%	8	25,81%	23	74,19%
INDEFINIDO NO BONIFICADO	5454	55,04%	2769	50,77%	2685	49,23%
DISCAPACITADOS	35	0,35%	19	54,29%	16	45,71%
DISCAPACITADOS EN C.E.E.	10	0,10%	3	30,00%	7	70,00%
CONVERSIONES	4202	42,40%	2207	52,52%	1995	47,48%
CONVERSIONES BONIFICADAS	118	1,19%	79	66,95%	39	33,05%
CONVERSIONES DISCAPACITADOS	21	0,21%	16	76,19%	5	23,81%
CONVERSIONES DISCAPACITADOS C.E.E.	39	0,39%	27	69,23%	12	30,77%
TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS	9910	100,00%	5128	51,75%	4782	48,25%

CONTRATOS TEMPORALES (Sin formativos)	TOTAL	%	HOMBRE	%	MUJER	%
POR OBRA O SERVICIO	35.382	29,78	27.127	76,67%	8.255	23,33%
EVENT. CIRC.DE LA PROD.	50.779	42,74	32.191	63,39%	18.588	36,61%
INTERINIDAD	4.915	4,14	1.746	35,52%	3.169	64,48%
JUBILAC.PARC.						
SUST.JUBILAC.64 AÑOS						
RELEVO	43	0,04	37	86,05%	6	13,95%
TEMPORAL EMPR.INSERCIÓN						
PERS. CON DISCAPACIDAD	21	0,02	16	76,19%	5	23,81%
DISCAP. EN C.E.E. (Incluidos Formativos)	278	0,23	206	74,10%	72	25,90%
OTROS	65	0,05	55	84,62%	10	15,38%
SUBTOTAL TIEMPO COMPLETO	91.483	76,99	61.378	67,09%	30.105	32,91%

B. Comentarios sobre la situación actual

En el conjunto de las actuaciones en materia de empleo se pretende fomentar la participación de la mujer a través de planes y líneas de actuación directamente vinculadas con el objetivo de desarrollo sostenible de Naciones Unidas de lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

Las cifras relativas a la situación de las mujeres de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en relación con el empleo, obliga a tener en cuenta a este colectivo de forma específica. Las mujeres son un colectivo prioritario de los Planes de empleo anuales y como tal se priorizan en las actuaciones tanto llevadas a cabo de forma directa como por entidades colaboradoras a través de subvenciones.

Se observa que las mujeres utilizan los Servicios de la red de Empleo de forma global de una manera ligeramente superior a los hombres. De las 72.644 actuaciones un 54% han sido dirigidas a mujeres y un 46 % a hombres.

Sin embargo, en un análisis más detallado, se observa que algunos de los servicios ofrecidos son utilizados de forma mayoritaria por el colectivo femenino como la atención personalizada o búsqueda activa de empleo en grupos.

C.- Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

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

- Avanzar en la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible nº 5 lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas y nº 8 Trabajo decente y crecimiento económico.
- Reducir las tasas de empleo del colectivo de mujeres.
- Aumentar la participación femenina en las actuaciones de la red de empleo.

2- Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género.

Del desarrollo de la memoria y el análisis de los datos en ella contenidos puede verse que el objetivo general de reducir las tasas de desempleo es constante, y con mayor incidencia en los colectivos prioritarios entre los que se encuentra el constituido por mujeres. Por ello cabe esperar que con la implementación prevista la tasa de desempleo descienda en mayor medida que el masculino, sin embargo, la tendencia del mercado laboral está influenciada por cuestiones macroeconómicas que exceden a la labor de este Servicio.

El programa de gasto debe incidir sobre los objetivos que persiguen todas aquellas actuaciones que se enmarcan bajo el concepto de perspectiva de género y para ello se dispone de indicadores suficientes para poder introducir la perspectiva de género en el mismo, que deberán ponerse en relación con los datos aporten otras Administraciones Públicas y entidades colaboradoras, para su correcto análisis.

3. Valoración una vez ejecutado y gestionado el gasto

Considerando los datos de 2020, es posible realizar una valoración de la incidencia que los programas de gasto han tenido en el ámbito social y económico desde una perspectiva de género dada la constatación de la mayor participación del colectivo femenino en las actividades promovidas por la red de Empleo.

A. Políticas de gasto a llevar a cabo

En el apartado de propuestas de mejora y recomendaciones relativas a las políticas de gasto que lleva a cabo el servicio de la Red de Empleo debe indicarse que en la elaboración de los presupuestos para 2022, se ha previsto la dotación de partidas para la puesta en marcha de iniciativas innovadoras en materia de empleo que considerarán de forma específica al colectivo de mujeres.

En el marco del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, y el Servicio Público de Empleo Estatal participan de forma relevante en el Componente 23 “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, encuadrado en el área política VIII “Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo”.

Dentro de las reformas e inversiones propuestas en este componente se incluye la Inversión 2, “Empleo Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo”, que incluye la actuación de “Programa de apoyo a mujeres en los

ámbitos rural y urbano” que tiene como objetivo poner en marcha planes específicos para mejorar la capacitación de las mujeres de las áreas rurales y urbanas, a través primero de su sensibilización para incrementar su participación en la actividad económica de su zona.

Estas actuaciones conllevarán oportunidades de formación, así como el asesoramiento en estos ámbitos: digital, tecnológico, emprendimiento y economía social que se ligue a los productos endógenos (dimensión local y verde), aprovechamiento forestal y agrario, actividades comerciales online, y apoyo a la dependencia.

B.- Propuesta de mejora y recomendaciones

En el apartado de mejoras al contenido del Informe de Impacto de Género cabe destacar que se introduciendo formas de medición de las actuaciones habituales en las Oficinas de Empleo (atención, presencial o telefónica) que permitirán la obtención de datos por género.

Y se establecerá un sistema de seguimiento específico en materia de subvenciones con indicadores que desde una perspectiva de género nos permita valorar de manera objetiva el impacto de las mismas en dicho colectivo.

Servicio de Dialogo Social, Relaciones Laborales y Salud Laboral

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 todas las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

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 35 efectivos en la unidad administrativa) que gestiona el programa 4214 (Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral), de los que el 71,43 por ciento son mujeres. En cuanto a las diferencias por grupo profesional son las siguientes:

GÉNERO	GRUPO PROFESIONAL					TOTALES
Hombres	3-A1	3-A2	1-C1	1-C2	2-E	10
Mujeres	6-A1	7-A2	3-C1	9-C2	0-E	25

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 316.197 habitantes en el año 2020. 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 hombres 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 2020, se detallan las siguientes actuaciones y registros con impacto de género:

- Registro de Planes de Igualdad: Número de empresas que han solicitado la inscripción de sus Planes de Igualdad, por aplicación de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. (BOE del 14):

Conforme al Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12/6/2010). Desde 1 de octubre de 2010, se ha procedido a la inscripción de 6 Planes de Igualdad a través de la aplicación informática denominada REGCON

- Procedimientos de regulación de empleo:

	EXTINCIÓN	SUSPENSIÓN	REDUCCIÓN	TOTAL
HOMBRES	71	13.217	2.722	16.010
MUJERES	41	12.482	1.580	14.103
TOTAL AFECTADOS	112	25.699	4.302	30.113

- Incorporación de socios de las Sociedades Cooperativas:

TRABAJO ASOCIADO		TRABAJO ASOCIADO (MICRO)		VIVIENDAS		CONSUMO Y SERVICIOS	
MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
	0	0	4	6	18	0	0
		4		24		0	

Variación del número de socios de las Sociedades Laborales:

DATOS DADOS DE BAJA EN EL AÑO 2020 SEGÚN CLASE, GÉNERO Y TIPO DE SOCIEDAD								
	Nº SOCIOS	CLASE LABORAL			CLASE GENERAL			
		HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	P. JUR	TOTAL
SA	11	4	6	10	1	0	0	1
SA	0	0	0	0	0	0	0	0
	11	4	6	10	1	0	0	1

Número total de socios de las Sociedades Laborales registradas en La Rioja:

Nº DE SOCIOS EN EL AÑO 2020 SEGÚN CLASE, GÉNERO Y TIPO DE SOCIEDAD									
	Nº SOCIOS	CLASE LABORAL			CLASE GENERAL				
		HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	P. JUR	TOTAL	
S. ANÓNIMAS	75	53	4	57	5	9	4	18	
S. LIMITADAS	114	50	30	80	18	14	2	34	
TOTAL	189	103	34	137	23	23	6	52	

Centros Especiales de Empleo registrados:

CENTROS INSCRITOS		PERSONAS TRABAJADORAS DISCAPACITADAS			PERSONAS TRABAJADORAS NO DISCAPACITADAS		
TOTAL	CON EMPLEADOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
12	29	335	475	810	59	35	94

El número de delegados resultante de las actas inscritas y computadas, así como sus posteriores modificaciones, a fecha 31 de diciembre de 2020, es de 2.387 de los cuales 1.409 son hombres y 978 mujeres, especificándose a continuación el número de delegados atribuidos a cada organización sindical:

SINDICATO	HOMBRES	MUJERES	Nº TOTAL	PORCENTAJE
UGT	569	314	883	36,99
CCOO	422	320	742	31,08
USO	178	148	326	13,66
CSIF	113	80	193	8,08
FSIE	23	23	46	1,93
FETICO	8	23	31	1,30
NO SINDIC.	18	11	29	1,21
STAR	10	18	28	1,17
SATSE	4	8	12	0,50
SPPME	12	--	12	0,50
CGT	7	2	9	0,38
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
SRPF	4	--	4	0,17
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	--	1	1	0,04
STS	1	--	1	0,04
UCESHA	--	1	1	0,04
SPS	--	1	1	0,04
PID	1	--	1	0,04
ACI	1	--	1	0,04
ASIPA	1	--	1	0,04
CIC	1	--	1	0,04
CESICA	1	--	1	0,04
TOTAL.....	1.409	978	2.387	100

- Registro de delegados de prevención: A fecha 31 de diciembre de 2020, constan registrados 1.144 delegados de prevención de los que 736 son hombres y 408 mujeres, especificándose a continuación el número de delegados de prevención atribuido a cada organización sindical.

SINDICATO	HOMBRES	MUJERES	2020
UGT	327	154	481
CCOO	233	139	372
USO	100	61	161
CSI-F	41	32	73
NO SINDICADOS	18	9	27
FSIE	5	5	10
FETICO	2	2	4
STAR	2	2	4
SATSE	1	2	3
ACAIP	2	--	2
CESM	1	--	1
ANPE-FSES	1	--	1
FITC	--	1	1
SIAT	1	--	1
SPS	--	1	1
CGT	1	--	1
SPPME	1	--	1
TOTAL.....	736	408	1.144

- Actos de conciliación por reclamaciones laborales previas a la vía judicial:

TOTAL PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR DESPIDO			
RESULTADO CONCILIACIÓN	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Con avenencia	309	244	553
Sin avenencia	91	81	172
Intentadas sin efecto	51	49	100
Otros motivos	13	12	25
SUMA	464	386	850

- En materia de seguridad y salud laboral:

- En las actuaciones realizadas durante el 2020 por los Técnicos de Prevención del Servicio de Diálogo Social, Relaciones Laborales y Salud Laboral en materia de siniestralidad laboral en cuanto a accidentes de trabajo con baja, los datos se desglosan en:

ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA SEGÚN GRAVEDAD, POR SEXO				
	LEVES	GRAVES	MORTALE	TOTAL
HOMBRES	2.469	27	6	2.502
MUJERES	1.009	3	0	1.012
TOTAL	3.478	30	6	3.514

- 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.

4.- Propuesta de mejora y recomendaciones al contenido:

A.- Políticas de gasto

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 las personas trabajadoras 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 4311 Promoción Turística y 4312 Infraestructuras Turísticas

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:

- 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.
- Apoyar a las empresas, asociaciones y entidades locales, en la ejecución de actividades e inversiones turísticas para la promoción del turismo.
- Ordenación, registro y coordinación de los proveedores de servicios turísticos y la red de oficinas en especial.
- 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 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.

Dirección General de Turismo

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 una sociedad pública, Valdezcaray S.A. Esta sociedad perteneciente al sector público autonómico queda al margen del presente informe.

El personal que gestiona la materia turística en el citado órgano está integrado a su vez en por dos áreas, una de Inspección, Gestión y Ordenación y la otra de Asesoramiento y Formación, compuestas en la actualidad los siguientes puestos:

Cuadro 6.8.9.1

Personal del Servicio de Turismo

Unidad: Sexo

	Sexo	
	Grupo	(Hombre/Mujer)
Jefe Área de Inspección, Gestión y Ordenación	A ₁	H
Jefa de Área de Asesoramiento y Formación	A ₁	M
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 la Dirección General de Turismo, de los cuales 5 son mujeres y 3 hombres.

Consejo de Turismo

El Decreto 10/2017, de 17 de marzo regula en el título X el Consejo de Turismo de La Rioja, como un órgano consultivo en materia de turismo, con la siguiente composición:

Cuadro 6.8.9.2

Personal del Consejo de Turismo

Unidad: Número de trabajadores según categoría y sexo

	Hombre	Mujer	Total
Sector Público CAR	6	4	10
FER	1	-	1
Asoc. Sectoriales de turismo	7	1	8
Cámara de Comercio e Industria de La Rioja	1	-	1
Federación de municipios		1	1
Unión de consumidores	1		1
Sindicatos	1	1	2
Total	17	7	24

Fuente: Dirección General de Turismo

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 5 grandes bloques:

- a) Ordenación del turismo (normativa)
- b) Disciplina turística (inspección e instrucción de expedientes sancionadores)
- c) Promoción de turismo.
- d) Ayudas y subvenciones a empresas turísticas.
- e) 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 bloques de actividad (normativa, inspección, promoción 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 46131 E-Administración, 46132 E-Salud y 46133 E-Educación

De conformidad con lo regulado 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, le corresponden a la Dirección General para el Avance Digital (DGAD) las competencias en materia de tecnologías de la información y la comunicación, 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 46/2020, de 3 de septiembre, de las cuales por su impacto directo o indirecto en las políticas de igualdad de género destacan las siguientes:

- 1.- Planificación y diseño de la estrategia en el ámbito de las TIC del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, así como la implementación de dicha estrategia.
- 2.- Las competencias en materia de extensión de banda ancha y televisión digital terrestre en la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- 3.- El impulso de la digitalización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en coordinación con los distintos órganos del gobierno.
- 4.- El impulso de la integración de la sociedad en el mundo digital.
- 5.- El desarrollo, implantación y mantenimiento de los portales informáticos del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- 6.- Definición e impulso de los sistemas de información de la administración electrónica en colaboración con la Secretaría General Técnica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública en materia de organización y calidad y con la Dirección General de Participación Ciudadana y Derechos Humanos de la Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030 en materia de atención al ciudadano.

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.

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, establece que corresponde a la Consejería de Desarrollo Autónomo las competencias 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, relaciones laborales y políticas de empleo; 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 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.

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.

6.9. Sección 20. Servicios Sociales y Gobernanza Pública

6.9.1 Secretaría General Técnica

Descripción de programas de gasto 2311. Administración general de servicios Generales

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 2020, al objeto de revisar las actuaciones realizadas a lo largo de este ejercicio como referencia para la ejecución final del ejercicio 2021, pendiente de finalizar, y los proyectos del año 2022.

Mediante Decreto de la Presidenta 6/2020, de 24 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 44/2020, de 3 de septiembre, se estableció la estructura orgánica de la Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública. De acuerdo con esta nueva reorganización deja de formar parte el Centro de Coordinación Operativa SOS-Rioja y se integra la Dirección General de Política Local.

Dentro de las políticas públicas en materia de colaboración y cooperación con las entidades locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja, no se desarrolla ninguna política de gasto que afecte al impacto de género entre los programas de gasto asociados a la Dirección General.

La Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública lleva a cabo la planificación, dirección y gestión de la política establecida por el Gobierno en materia de servicios sociales, atención a la mujer, familia, infancia e inmigración; autonomía personal y dependencia; administración de la Administración de Justicia; espectáculos públicos y política interior, relaciones con el Parlamento, administración local y asistencia a municipios 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.

Los datos, referidos al personal de la Consejería son los siguientes. Según los datos reflejados, la Consejería a fecha 31 de diciembre de 2020 cuenta un total de 632 efectivos. El total de efectivos por Cuerpos y Centros es la siguiente:

		A1	A2	C1	C2	E
SECRETARIA TÉCNICA	GRAL	10	8	12	12	4
D.G JUSTICIA E INTERIOR		12	14	9	9	3
D.G. DEPENDENCIA, DISCAPACIDAD Y MAYORES		16	79	37	190	86
D.G SERVICIOS SOCIALES		16	51	26	18	4
D.G. ADMINISTRACIÓN LOCAL		6	3	7	0	0
TOTAL		60	155	91	229	97

En la tabla se puede observar que el mayor número de efectivos se concentran en la Dirección General de Dependencia, Discapacidad y Mayores siendo de ellos un total de 73 hombres y 335 mujeres.

Realizadas estas puntualizaciones generales conviene destacar que los trabajadores masculinos siguen representando en la Consejería un 20,09% de su personal, mientras que las trabajadoras ocupan el 79,91 % 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 43,49%, mujeres 56,51%). 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 (88,65%) respecto de hombres (11,35%) 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 29 reducciones de jornada, de las que 1 corresponden a hombres y 28 a mujeres.

Del mismo modo, han sido autorizadas 16 excedencias voluntarias por cuidado de hijo, 1 solicitadas por hombres y 15 solicitadas por mujeres.

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 Gobernanza Pública, de los 5 puestos directivos con rango de dirección general, uno es ocupado por una mujer. 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 4 hombres jefes de servicio.

	Vacante	Varón	Mujer	Ocupada
Secretaría General Técnica				
Grupo A1	3	2	8	10
Grupo A2	-	1	6	7
Grupo C1/C	1	2	10	12
Grupo C2/D	1	3	9	12
Grupo E	1	1	3	4
TOTAL PLAZAS	5	10	36	46
20.01.00 Servicios Generales				
Grupo A1				
Cuerpo Técnico AG	3	2	8	10
Grupo A2				
Cuerpo Gestión AG	0	1	6	7
Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E (Educador/a)	-	1	0	1
Grupo C1				
Cuerpo Administrativo AG	0	2	10	12
Grupo C2				
Cuerpo Auxiliar AG	1	3	9	12
Grupo E				
Cuerpo Subalterno AG	1	1	3	4
Total plazas plantilla	5	10	36	46
20.02.00 D.G. De Justicia e Interior				
Grupo A1				
Cuerpo Técnico AG	-	2	4	6
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Psicólogo)	1	1	2	3
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 (Educador)	-	-	2	2
Cuerpo Facultativo Grado medio AE (Perito Judicial)	-	1	-	1
Cuerpo Facultativo Grado medio AE (Gestión Sistema Informático)	-	1	-	1
Trabajador Social	-	-	2	2
Educador	-	-	0	0
Grupo C1				
Cuerpo Administrativo AG	-	2	5	7
Perito Judicial BUP	-	2	-	2
Grupo C2				
Cuerpo Auxiliar AG	-	-	3	3
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	-	1	-	1
Total plazas plantilla	2	18	30	48
20.04.01 D.G. Dependencia, Discapacidad y Mayores				
Grupo A1				
Cuerpo Técnico AG	-	0	4	4
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Psicólogo)	-	1	5	6

Escola Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico)	1	-	-	-
Administrador	-	1	-	1
Grupo A2				
Cuerpo Gestión AG	0	1	3	4
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	-	-	4	4
Cuerpo Facultativo Grado medio AE (Educador)	-	1	3	4
Educador	-	-	0	0
Grupo C1				
Cuerpo Administrativo AG	0	1	2	3
Cuerpo Ayudantes Facultativos AE (Técnico Informático)	-	0	-	0
Grupo C2				
Cuerpo Auxiliar AG	-	1	1	2
Oficial 1ª Oficio (Mensajero-Conductor-Servicios)	-	2	-	2
Grupo E				
Total plazas plantilla	0	6	17	23

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	1	3	4
Cuerpo Facultativo Superior AE (Pedagogo)	1	-	-	-
Escola Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico Especialista)	-	-	-	-
Escola Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico)	1	1	2	3
Grupo A2/B				
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE	-	1	-	1
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Técnico Atención Temprana)	-	-	1	1
Escola 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)	2	0	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	15	5	21	26
20.04.03 RPM de Calahorra				
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)	-	-	12	12
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	-	-	1	1
Grupo C1/C				
Cuerpo Administrativo AG Técnico Especialista	-	1	1	2
-	-	-	1	1
Grupo C2/D				
Facultativo AE (Auxiliar Enfermería)	-	2	66	68
Grupo E				
Cuerpo Subalterno AG	-	1	1	2
Operario Especializado	-	2	-	2
Operario	-	3	1	4
Total plazas plantilla	-	9	85	94

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	-	-	1	1
Gobernante				
Cuerpo Administrativo AG	-	1	1	2
Grupo C2/D				
Cuerpo Auxiliar AG	-	-	1	1
Escala Sanitaria Cuerpo Auxiliar Facultativo AE (Auxiliar Enfermería)	-	2	22	24
Encargado de Almacén	-	-	-	-
Oficial 1ª Oficio	-	2	1	3
Oficial 1ª Oficio - Cocina	-	2	4	6
Gobernante	-	-	-	-
Grupo E				
Cuerpo Subalterno AG	-	4	3	7
Operario Especializado	-	-	4	4
Operario	-	15	23	38
Total plazas plantilla	0	27	71	98

20.04.05 CAPDP SANTA LUCÍA DE FUENMAYOR

Grupo A1				
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico)	-	1	-	1
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Psicólogo)	-	-	1	1
Grupo A2				
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (ATS/DUE)	-	-	10	10

Escola Sanitaria Cuerpo Facultativo	-	-	1	1
Grado Medio AE (Fisioterapeuta)				
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	-	-	1	1
Cuerpo Facultativo Grado medio AE (Terapeuta Ocupacional)	-	-	1	1
Grupo C1/C				
Cuerpo Administrativo AG	-	1	1	2
Cuerpo Ayudantes Facultativos AE (ATEMP)	-	2	16	18
Técnico Especialista	-	-	3	3
Grupo C2 / D				
Auxiliar AG	-	-	1	1
Escola Sanitaria Cuerpo Auxiliar Facultativo AE (Auxiliar Enfermería)	-	4	69	73
Total plazas plantilla	-	8	104	112
20.04.10 HOGARES PERSONAS MAYORES				
Grupo A2				
Cuerpo Gestión AG	-	-	-	0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	-	2	13	15
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	13	15	28
Total plazas plantilla	0	18	37	55
20.05.01 D.G. Servicios Sociales				

20.05.01 D.G. Servicios Generales							
Grupo A1							
Cuerpo Técnico AG	-	2	5	7			
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Psicólogo/a)	-	1	5	6			
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Sociólogo/a)	-	1	1	2			
Grupo A2							
Cuerpo Gestión AG	1	3	12	15			
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	-	2	9	11			
Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E (Educador/a)	-	3	13	16			
C.F.G.M.A.E. (Técnico Estadística)	-	-	1	1			
Grupo C1							
Cuerpo Administrativo AG	-	1	7	8			
Cuerpo Ayudantes Facultativos AE (Técnico Informático)	-	1	0	1			
Grupo C2							
Cuerpo Auxiliar AG	-	4	13	17			
Total plazas plantilla	1	18	6	84			
20.05.02 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	14	16			
Grupo C2							
Cuerpo Auxiliar AG	-	-	1	1			
GrupoE							
Operario	-	1	3	4			
Total plazas plantilla	-	3	20	23			
20.00.01 Centro de coordinación de servicios sociales comunitarios Rioja Alta							

Grupo A1							
Cuerpo	Facultativo	Superior	A.E.	0	0	1	1
(Psicólogo/a)							
Grupo A2							
Cuerpo	Facultativo	Grado	Medio	AE	1	0	2
(Asistente Social)							
Cuerpo	Facultativo	Grado	Medio	AE	0	0	1
(Educador/a)							
Cuerpo	Facultativo	Grado	medio	AE	1	0	0
(Fisioterapeuta)							
Grupo C1							
Cuerpo Administrativo A.G.				0	0	0	0
Total plazas plantilla				2	0	4	4
20.00.02 Centro de coordinación de servicios sociales comunitarios Rioja Baja							
Grupo A1							
Cuerpo	Facultativo	Superior	A.E.	0	0	1	1
(Psicólogo/a)							
Grupo A2							
Cuerpo	Facultativo	Grado	Medio	AE	0	0	2
(Asistente Social)							
E.S.C.F.G.M.A.E. (Fisioterapeuta)				1	0	0	0
Cuerpo	Facultativo	Grado	Medio	AE	1	0	0
(Terapeuta Ocupacional)							
Cuerpo	Facultativo	Grado	medio	AE	0	0	1
(Educador/a)							
Grupo C1							
Cuerpo Administrativo A.G.				0	0	1	1
Total plazas plantilla				2	0	5	5
20.06.00 D.G. Administración Local							
Grupo A1							
Cuerpo Técnico AG				1	1	1	2
Cuerpo	Facultativo	Superior	A.E.	-	1	0	1
(Veterinario)							
Cuerpo	Facultativo	Superior	A.E.	-	1	0	1
(Arquitecto)							
Cuerpo	Facultativo	Superior	A.E.	-	1	0	1

(Haciendas Locales)				
ES.FUN.ADMON.LOCAL-SESCC.SEC	-	0	1	1
Grupo A2				
Cuerpo Gestión AG	1	0	0	0
C.F.G.M.A.E. (Arquitecto Técnico)	0	0	2	2
C.F.G.M.A.E. (Ingeniero Técnico Obras	0	1	0	1
Públicas)				
Grupo C1				
Cuerpo Administrativo AG	0	3	4	7
Grupo C2				
Cuerpo Auxiliar AG		0	0	0
Grupo E				
Cuerpo Subalterno AG	1	1	3	4
Total plazas plantilla	2	8	8	16

6.9.2 Dirección general de Justicia e Interior

El presente programa, se 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.

El presupuesto del año 2022 y las medidas a implementar en su aplicación responderán al nuevo escenario que, en materia de justicia, supone el Plan Justicia 2030 como estrategia para la transformación estructural del Servicio Público de Justicia en España y en La Rioja y como instrumento de concreción del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para el Servicio Público de Justicia.

A estos efectos, el presupuesto para 2022 pretende impulsar **el acceso universal a la Justicia** a través de un sistema eficaz y eficiente de Asistencia Jurídica Gratuita, así como la financiación de determinadas actuaciones del Turno de Oficio para ampliar su ámbito de aplicación e impulsar su calidad y la contratación de los servicios necesarios para facilitar la accesibilidad de la ciudadanía a la comprensión del lenguaje jurídico (el lenguaje es fuente de cohesión y pluralidad, no puede contribuir a la exclusión y a la consolidación de las desigualdades sociales y territoriales).

Se impartirá formación específica a los operadores jurídicos y personal para facilitar el acceso a la justicia teniendo en cuenta las barreras que puedan surgir como consecuencia de distintos tipos de discapacidad. Se empleará la tecnología para facilitar el acceso tanto a profesionales como a usuarios con diversidad funcional. A estos efectos, ya estamos abordando un calendario para la conexión de este personal a los sistemas de la CAR. Y se profundizará en la función de los facilitadores. Estas personas trabajan, cuando es necesario, con el personal del sistema de Justicia y las personas con discapacidad para asegurar que haya una comunicación eficaz durante los procedimientos. Así, el Art. 7 bis c de la Ley de Enjuiciamiento Civil, introducido por la Ley 8/2021, de dos de junio, contempla la participación

de estos profesionales para realizar tareas de adaptación y ajusta para que la persona con discapacidad pueda entender y ser entendida

No obstante, la piedra angular de la accesibilidad de los grupos vulnerables a la Justicia es la implementación y puesta en funcionamiento de la Oficina de Justicia en los municipios cuyas estructuras y relaciones de puestos de trabajos diseñaremos y aprobaremos en 2022 para el partido judicial de Calahorra y de Haro. Estas Oficinas, que serán una puerta de accesibilidad sencilla y permanente para grupos vulnerables, en especial los afectados por la brecha digital, es una de las piezas clave de la **transformación estructural de la Justicia en España y en La Rioja**. Las otras cuatro son, los Tribunales de Instancia, la Oficina Judicial, el Registro Civil digital y el Instituto de Medicina Legal en las que se está trabajando dentro del esquema de cogobernanza entre el Ministerio de Justicia y las Comunidades Autónomas con competencias en Administración de Justicia.

La puesta en marcha de los Tribunales de Instancia y la Oficina Judicial se complementa con la puesta en marcha de una “Oficina Judicial Digital” y los cambios derivados de las Leyes de eficiencia procesal, organizativa y digital que están en distintas fases de tramitación.

En cuanto al Registro Civil Digital, en el año 2022 se iniciará la digitalización de la documentación registral y la implementación de las medidas tanto organizativas como de equipamiento y gestión del cambio del Registro Civil tradicional al electrónico.

Con la Ley de eficiencia digital del servicio público de Justicia se establecerán las bases legales de la transformación digital de la Administración de Justicia, sustituyendo la regulación de 2011, para crear una nueva arquitectura de información basada en datos y garantizar la seguridad jurídica digital en los procedimientos. Se impulsarán las actuaciones telemáticas y el Expediente Judicial Electrónico. El esfuerzo inversor en esta materia en La Rioja se ha realizado en el año 2021 con el equipamiento TIC de todas las salas de vista y de declaraciones de todas las sedes judiciales, lo que supone la licitación en 2022 del soporte y mantenimiento de dichos equipos.

En lo que respecta a las labores de gestión del personal de la Administración de Justicia finalizada la tramitación de la **nueva orden de selección, formación, nombramiento y cese de funcionarios interinos de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de La Rioja se realizará la convocatoria de las distintas bolsas de trabajo** que pretenden dar respuesta a las necesidades de personal mediante el nombramiento de funcionarios interinos con la suficiente transparencia, agilidad y rapidez, sin merma de los principios de igualdad, mérito y capacidad que rigen el acceso a la función pública.

Se ejecutarán los procesos selectivos de la oferta de empleo público del año 2019, que conlleva consolidación de empleo y procesos selectivos mediante concurso oposición, así como el concurso de traslados anual correspondiente.

Se mantendrá el régimen de prestación del servicio mediante teletrabajo y se elaborará, en colaboración con el Ministerio de Justicia y las Comunidades con competencias en la materia,

un **Plan de Igualdad** que se adapte al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia. En paralelo y de manera coordinada se va a diseñar el plan de conciliación. En este sentido debe aclararse que los cuerpos al servicio de la administración de justicia transferidos mantienen el carácter de cuerpos nacionales (Art. 470.2 LOPJ) con lo que se rigen por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial, las disposiciones que se dicten en su desarrollo y, con carácter supletorio por la normativa del estado sobre función pública. Es decir no es aplicable a dicho personal las disposiciones que, en materia de igualdad o teletrabajo son aplicables al personal de la administración general de la comunidad autónoma lo que exige a la dirección general de justicia e interior dictar al amparo del Art. 471.1 LOPJ normativa específica. En este sentido y dentro del esquema de cogobernanza se están desarrollando en coordinación con el ministerio de justicia y las comunidades autónomas los proyectos del *“marco común planes de igualdad en la administración de justicia 2022”* y *“esquema común de seguridad laboral en la administración de justicia”* que permitirán dictar una normativa de desarrollo que respete un mínimo común denominador para los cuerpos nacionales y que, al mismo tiempo se adapta a las particularidades de La Rioja equiparándose en lo posible a la normativa aprobada para el personal de la administración general.

En lo que respecta a inversiones, la Administración de Justicia debe incorporarse a la lucha contra la emergencia climática de forma urgente y decidida, incorporando la justicia medioambiental como elemento transversal y reduciendo su huella de carbono. Este objetivo va a implicar la necesidad de rehabilitar las sedes judiciales teniendo en cuenta simultáneamente criterios organizativos y ambientales. Así nos encontramos ante la mejora de las sedes de Haro y Calahorra y también la incorporación de placas solares en el Palacio de Justicia de Logroño. En el año 2022, los esfuerzos estarán volcados en el diseño y proyecto de la reforma y ampliación de la sede de los juzgados en Calahorra. Están previstas asimismo obras de mejora en Haro y en el Palacio de Justicia de Logroño

El Gobierno de La Rioja puso en funcionamiento como recursos adicionales y/o alternativos a la justicia varios servicios:

En octubre de 2010 se inicia el **Servicio de Mediación Intrajudicial**, mediante la firma 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 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 se 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.

El servicio de mediación intrajudicial se mantendrá en 2022, si bien se está trabajando en una reconfiguración del mismo de cara a la previsible entrada en vigor de la Ley de Eficiencia Procesal que introduce los medios adecuados de solución de controversial como requisito de procedibilidad en el orden civil. En este sentido los convenios firmados en 2021 ya contemplan la posible extensión no sólo a la mediación sino también a otros medios como el tercero neutral o la opinión de experto independiente para posibilitar dicha transición.

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, con la entrada en vigor del Estatuto de la Víctima por Delito, 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.).

Durante 2022 se potenciará la oficina de asistencia a la víctima por delito, que ha asumido nuevas funciones como ejercer de ventanilla única para las víctimas del terrorismo y tiene un papel protagonista en los protocolos de acreditación de situaciones compatibles con la violencia de género suscrito con la Dirección General de Servicios Sociales.

Los **Puntos de Encuentro Familiar** ofrecen un espacio neutral idóneo para favorecer el derecho fundamental del niño/a a mantener las relaciones con sus familias, estableciendo los vínculos necesarios para su buen desarrollo psíquico, afectivo y emocional cuando en una situación de separación y/o divorcio o acogimiento familiar, o en otros supuestos de interrupción de la convivencia familiar, el derecho de visita se ve interrumpido o es de cumplimiento difícil o conflictivo. El acceso al PEF tiene lugar siempre por derivación de la Autoridad Judicial, mediante el pronunciamiento judicial oportuno. Su intervención es de carácter temporal y tiene como objetivo principal la normalización de la situación conflictiva, siguiendo en todo caso las indicaciones que establezca la autoridad judicial y garantizando el interés y la seguridad de los menores y de los miembros de la familia en conflicto así como orientar y apoyar a los padres, madres y familiares al objeto de dotarles de las habilidades y vínculos afectivos necesarios para que en un futuro puedan relacionarse con plena autonomía e independencia contribuyendo al buen desarrollo afectivo y emocional del menor.

En 2022 está prevista la creación del Punto de Encuentro Judicial de Haro, con servicio a Rioja Alta así como la inauguración de la nueva sede del Punto de Encuentro Judicial de Logroño, tras ultimar la cesión del inmueble con el Ayuntamiento de Logroño.

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

1.1. 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:

2.1. Número de hombres y de mujeres que han sido atendidos por la Oficina de Asistencia a las Víctimas del Delito.

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº
Hombres	136	17,4%	123	15%	144	16,3%	229	19,80%	189	18%	157	17%
Mujeres	647	82,6%	696	85%	742	83,7%	927	80,20%	878	82%	764	83%
Total	783		819		886		1156		1067		921	

FUENTE: D.G. de Justicia e Interior

3. Punto de encuentro Familiar:

3.1. Porcentaje de hombres y mujeres usuarios del Punto de Encuentro Familiar

	2016	2017	2018	2019	2020
Hombres	50%	50%	50%	50%	50%
Mujeres	50%	50%	50%	50%	50%

FUENTE: D.G. de Justicia e Interior

4. Servicio de Mediación Intrajudicial:

4.1. Número de casos derivados por los Juzgados de Familia al Servicio de Mediación Intrajudicial

	2017	2018	2019	2020
Nº casos derivados por el Juzgado Familia Logroño	4	0	0	2
Nº casos derivados por el Juzgado Familia Calahorra	0	0	2	1
Nº casos derivados por la Audiencia Provincial	0	1	0	0

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nº casos derivados por el Juzgado Civil Logroño	1	4	20	36	22	20
Nº casos derivados por el Juzgado Civil Calahorra			0	0	1	0

FUENTE: D.G. de Justicia e Interior

4.1.1. Número de hombres y de mujeres que han sido atendidos por el Servicio de Mediación Intrajudicial Civil-Familia.

	2015(*)		2016		2017		2018		2019		2020	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	6	55%	7	37%	38	55%	38	55%	38	55%	29	71%
Mujeres	5	45%	12	63%	31	45%	31	45%	31	45%	12	29%
Total	11		19		69		69		69		41	

FUENTE: D.G. de Justicia e Interior

4.1.2. 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.

	2015(*)		2016		2017		2018		2019		2020	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	1	8%	1	10%	4	15%	7	18%	4	20	3	20%
Mujeres	11	92%	9	90%	22	85%	32	82%	16	80	12	80%
Total	12		10		26		39		20		15	

FUENTE: D.G. de Justicia e Interior (*) El número de mediadores es independiente del número de expedientes realizados.

4.1.3. Número de casos que han sido derivados por los Juzgados de Mediación Penal al Servicio de Mediación Intrajudicial.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nº casos derivados por los Juzgados de M. Penal Logroño	105	100	58	70	73	69	59	58	59

Nº casos derivados por los Juzgados de M. Penal Calahorra	7	22	33	21	4	1	2	1	3
Nº casos derivados por los Juzgados de M. Penal Haro			1					1	0

FUENTE: D.G. de Justicia e Interior

4.1.4. Número de hombres y de mujeres que han sido atendidos por el Servicio de Mediación Intrajudicial Penal Adultos.

	2019		2020		2021		2022		2023		2024		2025	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	99	72%	95	61%										
Mujeres	38	28%	61	39%										
Total	137		156											

FUENTE: D.G. de Justicia e Interior

4.1.5. Número de hombres y de mujeres que han sido asignados como Mediadores desde los Colegios de Psicólogos y Abogados a los expedientes de Mediación Penal Adultos

	2017		2018		2019		2020	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	5	17%	5	18%	5	17%	3	19%
Mujeres	2	83%	2	82%	2	83%	1	81%
	4		3		4		3	
Total	2			28		29	1	6
	9						6	

FUENTE: D.G. de Justicia e Interior (*) El número de mediadores es independiente del número de expedientes realizados.

B.- Comentarios sobre la situación actual

Actualmente prestan servicio en la Administración de justicia de La Rioja un total de 359 personas, 281 son mujeres y 78 son hombres.

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 1111, indica por lo que respecta a la

Administración de Justicia (personal) que en la actualidad, el número de mujeres empleadas en la Administración de Justicia de La Rioja es muy superior al número de hombres, el 78'27% contra el 21,73%. Esta tendencia se mantiene a lo largo de los años desde el inicio de la transferencia de competencias, momento en el que los porcentajes eran; 78,30% mujeres, 21,70% hombres.

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

Durante el año 2020 el número de solicitudes de excedencias por cuidado de hijos ha sido 1 y por cuidado de familiares 1. La excedencia por cuidado de hijos corresponde a un hombre y la de cuidado de familiares a una mujer

En 2021 se han solicitado 12 permisos por deber inexcusable para cuidar a hijos menores enfermos, 11 solicitados por mujeres y 1 por un hombre.

En ese mismo escenario, los empleados públicos de justicia que desempeñan trabajo en la modalidad no presencial son un total de 28 de los cuales 25 son mujeres y 3 son hombres.

La implementación de cursos en la modalidad "on line" también supondrá impacto en esta materia.

Por lo que respecta a la Oficina de Asistencia a las Víctimas del Delito, de las estadísticas obtenidas se desprende que la situación actual muestra que el porcentaje de mujeres atendidas en dicho servicio es muy superior al número de hombres. Del total de 921 personas atendidas, el 83% son mujeres.

En relación al Punto de Encuentro Familiar, dada las características de la actividad de dicho servicio -ejecución de los diferentes regímenes de visita establecidos judicialmente entre los menores y sus progenitores-, se produce un equilibrio entre hombres y mujeres.

Por lo que respecta al Servicio de Mediación Intrajudicial el presente informe en base a las estadísticas obtenidas revela dos vertientes de género en cuanto a la atención de género:

En la comparativa de género, en lo que, al porcentaje de usuarios del servicio, desde el inicio de su actividad se observa que:

- En Mediación Familiar siempre era un porcentaje del 50% de atención entre hombres y mujeres, ya que se trabaja con matrimonios, hasta la incorporación de asuntos civiles en las derivaciones que hace que el porcentaje fluctúe, observando en el año 2020 un aumento en el porcentaje en hombres atendidos.
- En Mediación penal de adultos en los años que llevamos de gestión, se observa que a pesar de ser mayor número de hombres atendidos 61% el número de mujeres 39%. ha aumentado en el año 2020.

La designación de hombres o mujeres, para la gestión de los expedientes de mediación, es aleatoria. Los porcentajes de designaciones en las mujeres son superiores (ptos. 4.1 b y 4.2

b) porque los profesionales inscritos para mediar, son mayoritariamente mujeres. Lo que puede traslucir una mayor inclinación y/o habilidad de las mujeres para resolver conflictos.

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.

C.- Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

1. Modernizar la organización de la Administración de Justicia.
2. Puesta en funcionamiento de un nuevo órgano judicial, el Juzgado de lo Penal nº 3 de Logroño.
3. Mejora de las Sedes Judiciales de Calahorra y Haro.
4. Introducción de nuevas soluciones TIC, renovación y modernización informática.
5. Ordenación y modernización de los Archivos Judiciales.
6. 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”.
7. 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.
8. 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 asilamiento, 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”, la aprobación de un Plan de Igualdad específico para este tipo de personal.

Por lo que respecta a los servicios asistenciales de Oficina de Atención a las víctimas del delito, el Punto de Encuentro Familiar, el Centro de Apoyo a la Familia 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. Así como 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.

3.- Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto

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

- La carrera profesional en los aspectos que se gestionan por parte del Gobierno de La Rioja respecto del personal al servicio de la Administración de Justicia.
- Formación del personal al servicio de la Administración de Justicia. Número de mujeres y hombres que reciben formación.
- Temas de conciliación de la vida personal y laboral del personal al servicio de la administración de justicia, ya que sigue siendo la mujer principalmente la que solicita los permisos, excedencias, etc. con reflejo en la carrera profesional.
- Temas de asistencia las víctimas del delito desde un recurso que está optimizando la asistencia a las víctimas particulares, efectuando, en su caso, el seguimiento de las víctimas más vulnerables y asegurando su papel de punto de acceso coordinador o ventanilla única. Teniendo en cuenta que dentro de las víctimas más vulnerables nos encontramos a las víctimas de violencia de género, intrafamiliar y/o doméstica y a sus hijos e hijas.
- La mediación como una herramienta poderosa y útil para lograr cambios y paradigmas y la transformación de conflictos interpersonales en oportunidades. Eleva la calidad de vida de los participantes desarrollando valores, habilidades, actitudes responsables, pacíficas y solidarias basadas en la libertad, el respeto, la tolerancia, la búsqueda de entendimiento a través del diálogo y la colaboración, prácticas todas ellas que repercuten positivamente en las relaciones entre hombres y mujeres.

4.- Propuesta de mejora y recomendaciones al contenido de:

A.- Políticas de gasto a llevar a cabo.

Teniendo en cuenta que la realidad asumida con las competencias de justicia en cuanto a la distribución por sexos del personal transferido, es totalmente desproporcionada, como ha quedado reflejado en el presente informe, las actuaciones que se puedan realizar desde la Dirección General de Justicia e Interior en política de gasto para mejorar 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, sobre todo, a través de la aprobación de un Plan de Igualdad específico.

B.- Informe sobre impacto de género

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

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

Descripción del programa de gasto 1312 Interior

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

- 1) Las relativas a espectáculos públicos.
- 2) Las relativas a espectáculos taurinos.
- 3) El ejercicio de las competencias en materia de Colegios Profesionales, salvo las derivadas de la adscripción colegial a la Consejería correspondiente.
- 4) El Registro de Asociaciones.
- 5) La gestión del Registro de Fundaciones, el ejercicio del protectorado sobre las mismas y la autorización de sus modificaciones estatutarias.
- 6) La coordinación de Policías Locales y el apoyo administrativo al secretariado de la Comisión de Coordinación de Policías Locales.
- 7) 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 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 los siguientes indicadores de carácter específico.

Indicadores de carácter específico

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:

Número de hombres y de mujeres que han participado en Cursos de Formación destinados a policías locales. Año 2020

	Numero	Porcentaje
Hombres	88	86,28 %
Mujeres	14	13,72%
Total	102	-

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 el 8,74 % del total de los efectivos de policía local en La Rioja. Este porcentaje, no obstante, ha aumentado respecto al anterior año, casi un punto. En el último proceso selectivo se incorporaron 10 mujeres en las plantillas.

Hay que tener en cuenta que en el año 2020 no se ha realizado apenas formación, debido a la pandemia; por tanto, ni el número de asistentes a cursos ni los porcentajes son significativos.

El porcentaje de mujeres que han participado en acciones formativas es más alto que el obtenido en el año anterior, que fue el 9,43%.

2.- Número de hombres y mujeres que han participado en procesos selectivos destinados a policías locales. En este caso, auxiliares de policía, ya que los policías locales realizaron la fase oposición del proceso selectivo durante el año 2020.

De acuerdo con dicho indicador, se pueden aportar en la actualidad las siguientes estadísticas:

Número de hombres y de mujeres que han participado en procesos selectivos destinados a auxiliares de policía. Año 2020

	Número	Porcentaje	Núm aprobados	% aprob respecto a
Hombres	53	85,48%	3	100%
Mujeres	9	14,52%	0	0%
Total	62	-	3	-

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 Gobernanza Pública, 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 2022 constituye el noveno 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 con el programa de gasto

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

2.- Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género

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

Por ello, se han establecido 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. Recientemente se ha rebajado de nuevo este requisito, estableciéndose una talla de 1,60 para las mujeres, por lo que pensamos que en próximas convocatorias se presentarán más mujeres.

En el año 2016 se aprobó una nueva Orden de bases que rigen las convocatorias de los procesos selectivos, en la que se modificaron 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 en 2017 aprobaron el proceso selectivo, y en 2019 se incrementó hasta el 35% dicho porcentaje.

En el primer ejercicio, las pruebas físicas, aprobaron el 70% de las presentadas, lo que nos indica que se ha mejorado bastante en este aspecto, concretamente 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.

Habrá que ver en próximos años, si el hecho de rebajar la estatura exigida, hace que también se presenten más mujeres.

Asimismo, se van a abordar a corto plazo nuevas reformas normativas que quizá estimulen igualmente la participación de las mujeres en los procesos selectivos.

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 de años anteriores y sus indicadores, si bien parece que las medidas normativas llevadas a cabo han surtido efectos a la hora de superar un mayor porcentaje de mujeres las pruebas físicas, 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 al contenido de:

A.- Políticas de gasto a llevar a cabo

En el apartado de propuestas de mejora y recomendaciones relativas a las políticas de gasto, debe indicarse que en el presente informe no se establece de entrada ningún tipo de mejora en las políticas de gasto llevadas a cabo 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. 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.

Descripción del programa de gasto 2324 Menores

El presente programa se desarrolla a través de la siguiente función:

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.

Llevamos 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 llevan 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..

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 deshabituación 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.

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

1. Indicadores de carácter específico en medidas ejecutadas en el Centro Virgen de Valvanera:

Número de menores (hombres y mujeres) que han sido atendidos en el Centro Educativo de menores Virgen de Valvanera.

	2016		2017		2018		2019		2020	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	42	91,30%	37	92,5%	33	91,67%	27	96,43%	25	92,59%
Mujeres	4	8,70%	3	7,5%	3	8,33%	1	3,57%	2	7,41%
Total	46	100%	40	100%	36	100%	28	100%	27	100%

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 desde el 2010, 534 menores, el 86,14 % de los menores atendidos son hombres, manteniéndose un porcentaje similar durante los últimos años.

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 96,43%.

Número de hombres y de mujeres que trabajan en el Centro de menores Virgen de Valvanera

	2016		2017		2018		2019		2020	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	24	58,54%	24	51,06%	29	46,77%	36	50,70%	33	55%
Mujeres	17	41,46%	23	48,94%	33	53,23%	35	49,30%	27	45%
Total	41	100%	47	100%	62	100%	71	100%	60	100%

Señalar que la entidad que viene gestionando el Centro Educativo de Menores Virgen de Valvanera, Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, tiene incorporado a su convenio colectivo vigente, V Convenio Colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial publicado en el BOE nº 36 de 11 de febrero de 2021, su Plan de Igualdad.

Dicho 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

Número de menores desglosado por sexo que han cumplido medida judicial de medio abierto.

Señalar que estos datos se refieren a menores que han estado en el programa, independientemente del número de expedientes judiciales que haya podido tener cada uno de ellos.

		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%
2020	LV	26	74,29%	9	25,71%	35	100%
	PBC	20	86,96%	3	13,04%	23	100%
	TSE	38	64,41%	21	35,59%	59	100%
	Reparación	40	76,92%	12	23,08%	52	100%
	Total	124	73,37%	45	26,63%	169	100%
Total años		1377	79,85%	361	20,15%	1736	100%

Siguiendo la tendencia histórica, hay más hombres que mujeres con medidas judiciales en medio abierto en La Rioja en 2020. 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. No obstante, se observa un leve aumento del número de mujeres con medida judicial en medio abierto, que es necesario observar en los próximos años.

En cuanto a los procesos de reparación extrajudicial se consolida la tendencia observada en estos dos últimos años, equiparando el porcentaje al del resto de medidas judiciales impuestas.

Número de hombres y de mujeres que trabajan en el Programa de medidas judiciales de medio abierto: Libertades vigiladas, prestaciones en beneficio de la comunidad, tareas socio-educativas.

	Hombre	Mujer
2012	2	7
2013	3	6
2014	4	5
2015	5	4
2016	5	4
2017	5	4
2018	5	4
2019	5	4
2020	5	4

Acciones de promoción de igual de género de Fundación Pioneros:

- Seminarios de “**Salud Sexual**” de Cruz Roja Juventud de La Rioja impartidos en el programa CONVIVE.
- Se ha aumentado el compromiso con la promoción de la Igualdad a través de
 - Aprobación del **II Plan de Igualdad**.
 - 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.

Desde 2018 participa en los actos contra la violencia hacia las mujeres que cada mes se celebra en el Ayuntamiento de Logroño.

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.

Señalamos a continuación las acciones que realiza la Fundación Pioneros de forma transversal:

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.

Participación del Observatorio de Igualdad del Ayuntamiento de Logroño.

Participación 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.

Indicadores de carácter específico de medio abierto asociadas a la deshabituación de adicciones:

Número de menores desglosado por sexo que han cumplido medida judicial asociadas a la deshabituación (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)

	2020	
	Nº	%
Hombres	27	84,37
Mujeres	5	15,63
Total	32	100

Número de hombres y de mujeres que trabajan en el programa de medidas judiciales de medio abierto asociadas a deshabituación de tóxicos

	2020	
	Nº	%
Hombres	0	00,0
Mujeres	2	100
Total	2	100

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 disfrutaran de más poder y reconocimiento social, así como 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

Tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Proyecto Hombre La Rioja, de forma voluntaria, ha decidido poner en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidades para garantizar que las trabajadoras y

trabajadores tengan igualdad de oportunidades en su desarrollo laboral y para seguir ofreciendo un servicio de calidad a todos nuestros grupos de interés internos y externos.

La plantilla de Proyecto Hombre La Rioja está incluida dentro del Convenio colectivo estatal de acción e intervención social.

Por lo que la igualdad entre hombres y mujeres vendrá ya marcada por este convenio. Según los artículos 61, 62 y 63.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de Proyecto Hombre La Rioja.

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, enumeramos:

Objetivos a largo plazo:

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.

Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de género y orientación sexual, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, a 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

Informar a los trabajadores/as de los procesos de selección abiertos.

Elaborar un Plan de Conciliación

Realizar acciones formativas internas en materia de igualdad

Considerar la perspectiva igualitaria

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 sobre la situación actual

El Informe de Impacto de Género elaborado por la Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública, 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 2022 constituye un 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 gasto

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 el 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 2020 y sus indicadores, es destacable que se observa un menor número de menores-mujeres infractoras que el de menores-hombres respecto de los menores atendidos en el centro de menores, así como los atendidos en los otros programas de medio abierto. Y que el número de menores en ambos casos ha disminuido con respecto al año anterior en algunos tipos de medidas, sobre todo en las medidas de libertad vigilada y prestaciones en beneficio de la Comunidad, 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 al contenido de:

A.- Políticas de gasto a llevar a cabo

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

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, tableros 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 programas de formación para los profesionales mejorando su capacitación para la rehabilitación de menores agresores por violencia de género.

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 otras, 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 no 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.

6.9.3 Dirección General de Dependencia, Discapacidad y Mayores

Descripción del programa de gasto 2322 Personas mayores

1. Situación de partida

A. Estadísticas

Según el padrón 2020 (Real Decreto 1147/2020, de 15 de diciembre, por el que se declaran oficiales las cifras de población resultantes de la revisión del Padrón municipal referidas al 1 de enero de 2020) en La Rioja hay 67.321 personas mayores de 65 años, un 21,04% sobre el total, de los cuales 29.926 (44,45%) son hombres y 37.395 (55,55%) 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 21,04%. Siendo superior en las mujeres (22,95%) que en los hombres (18,82%). En nuestra Comunidad Autónoma es superior en 1,61 puntos a la media nacional (19,43%).

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 19,44%, superior en 2,51 puntos a la media nacional (16,93%). Al igual que el índice anteriormente referido, también es superior en las mujeres (22,76%), que en los hombres (14,83%).

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 147,00%, lo que significa que existen más de 147 personas de 65 y más edad por cada 100 menores de 15 años. Este dato es superior en más de doce puntos a la media nacional (134,96%).

Año	Índice de Vejez La Rioja	Índice de Vejez España	Índice de Senectud La Rioja	Índice de Senectud España	Índice de Envejecimiento La Rioja	Índice de Envejecimiento España
2009	18,03%	16,65%	14,54%	12,71%	127,91%	114,15%
2010	18,24%	16,87%	15,34%	13,16%	127,25%	114,34%
2011	18,46%	17,15%	15,85%	13,56%	125,99%	115,39%
2012	18,62%	17,40%	16,46%	14,04%	125,86%	116,42%
2013	18,94%	17,69%	16,90%	14,34%	125,86%	117,81%
2014	19,44%	18,05%	17,22%	14,77%	130,35%	119,80%
2015	19,86%	18,39%	17,62%	15,19%	133,36%	122,14%
2016	20,14%	18,60%	18,17%	15,63%	135,81%	123,84%
2017	20,43%	18,82%	18,57%	16,02%	138,37%	125,86%
2018	20,71%	19,07%	19,04%	16,37%	141,08%	128,45%
2019	20,91%	19,26%	19,24 %	16,68%	144,22%	131,54%
2020	21,04%	19,43%	19,44%	16,93%	147,00%	134,96%

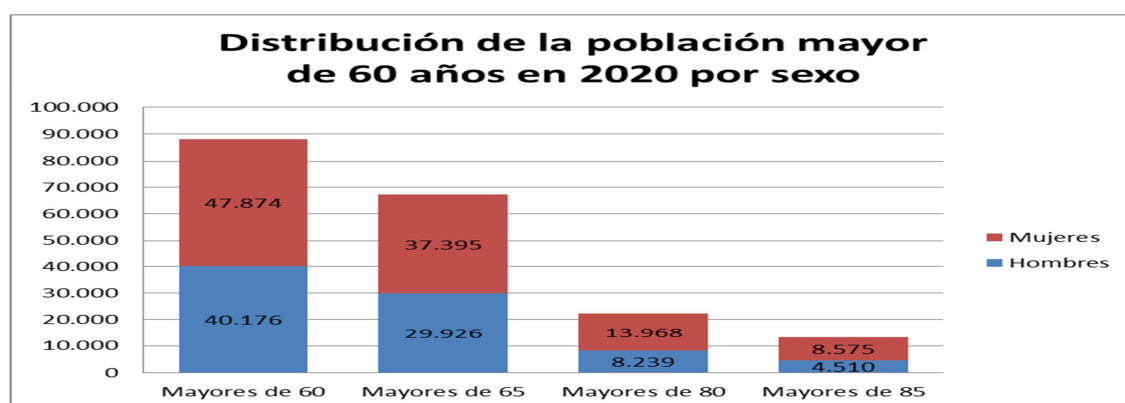
Distribución de la población mayor de 65 años por sexo

La distribución de la población mayor de 65 años por sexo es de 37.395 mujeres frente a 29.926 hombres, lo que supone un 11,10% más de la población femenina. En el tramo de

población con edad mayor a los 85 años, el número de mujeres están cerca de duplicar al de hombres. Estos datos revelan un sobreenvjecimiento de la población femenina.

2020	Total	% Total población	% Total >=65 años	Hombres	Mujeres	% de Hombres	% de Mujeres
Mayores de 60	88.050	27,52%	130,79%	40.176	47.874	45,63%	54,37%
Mayores de 65	67.321	21,04%	100,00%	29.926	37.395	44,45%	55,55%
Mayores de 80	22.207	6,94%	32,99%	8.239	13.968	37,10%	62,90%
Mayores de 85	13.085	4,09%	19,44%	4.510	8.575	34,47%	65,53%

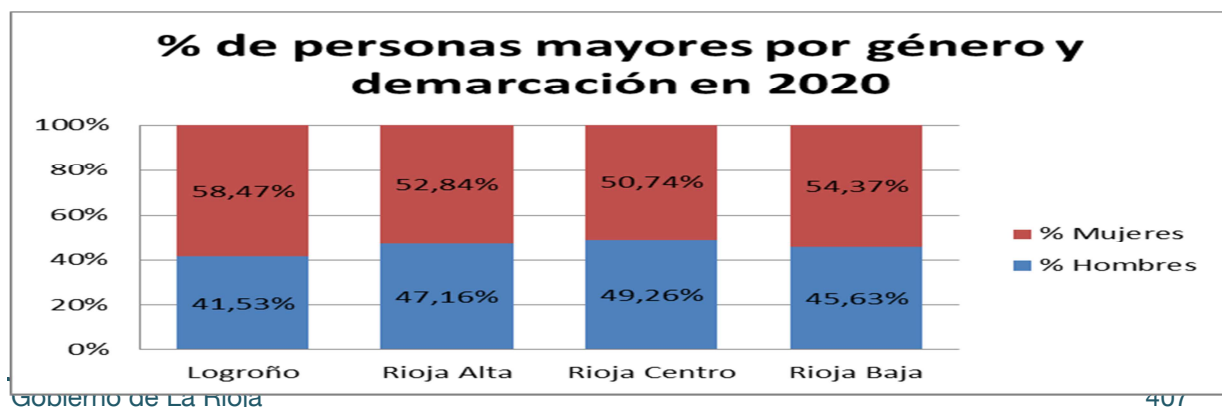
Fuente: Padrón INE 2020. Elaboración propia.



Población mayor de 65 años por demarcaciones 2020

Demarcación	Población total	Población de 65 y más	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Logroño	152.485	31.537	13.097	18.440	41,53%	58,47%
Rioja Alta	46.993	11.867	5.596	6.271	47,16%	52,84%
Rioja Centro	47.568	8.792	4.331	4.461	49,26%	50,74%
Rioja Baja	72.868	15.125	6.902	8.223	45,63%	54,37%
La Rioja	319.914	67.321	29.926	37.395	44,45%	55,55%

Fuente: Padrón INE 2020. Elaboración propia.



Centro de día para personas mayores dependientes

Solicitudes de centro de día. Año 2020

Durante el año 2020, se presentaron un total de 489 solicitudes de plaza pública a Centros de Día para personas mayores dependientes en el Servicio de Personas Mayores de la Dirección General de Dependencia, Discapacidad y Mayores.

	SOLICITUDES	PORCENTAJE
Mujeres	305	62,37%
Hombres	184	37,63%
Total	489	100%

Evolución experimentada en las solicitudes de centro de día por sexo

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mujeres	185	136	159	214	301	340	357	444	539	305
Hombres	101	93	106	114	169	194	201	258	258	184
Total	286	229	265	328	470	534	559	702	797	489

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.

Se observa un incremento constante de solicitudes de este servicio desde el año 2013 y un descenso considerable en el año 2020 debido a la situación provocada por la COVID-19.

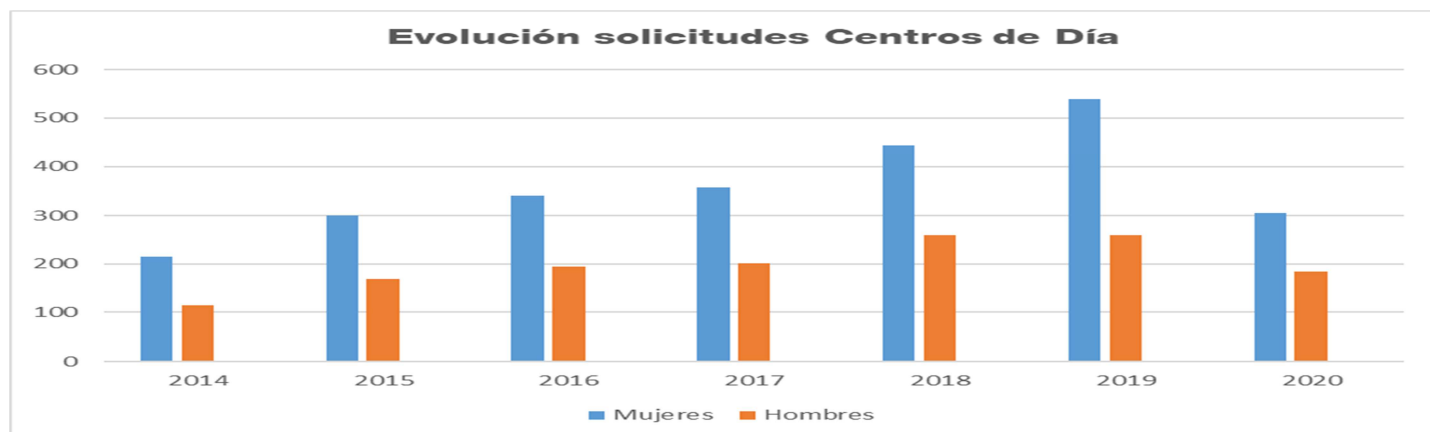
En concreto, debe tenerse en cuenta que con fecha 11 de marzo de 2020 se dictó Resolución de la Secretaría General Técnica de la entonces Consejería de Servicios Sociales y a la Ciudadanía, por la que se disponía la publicación del Acuerdo del Consejo de Gobierno sobre medidas preventivas y recomendaciones relacionadas con la infección del coronavirus (COVID-19) por la que se suspendió toda actividad de los centros de día de personas mayores.

Dicho cierre se prolongó hasta la finalización del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 (declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo) retomándose de forma progresiva la actividad de los centros de día a partir de dicha fecha, para lo cual se dictó la Resolución de 8 de junio de 2020, de la Dirección General de Dependencia, Discapacidad y Mayores por la que se establece el Plan de transición a la nueva normalidad en el servicio de Centro de Día del Sistema Público Riojano de Servicios Sociales y servicio de Promoción de la Autonomía Personal para personas mayores por el que se establecía el Protocolo de transición a la nueva normalidad en los servicios de Centro de Día del Sistema Público Riojano de Servicios Sociales y servicios de Promoción de la Autonomía Personal para personas mayores, y que constaba de las siguientes fases:

FASE PREVIA: Para la preparación de los centros y restablecimiento del servicio

FASE 1: Apertura de los centros con el 50% de las personas usuarias

FASE 2: Pleno funcionamiento del centro con el 100% de las personas usuarias



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.

Personas atendidas en el servicio de centro de día. Año 2020

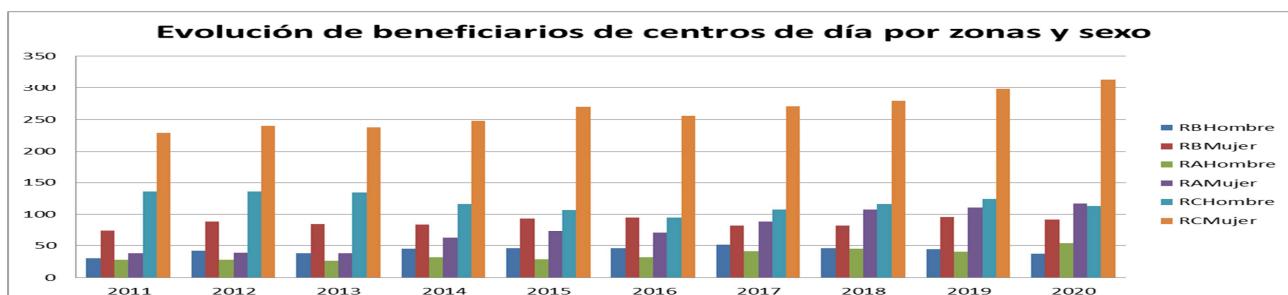
RIOJA ALTA	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hombres	28	28	26	32	29	32	41	45	40	54
Mujeres	38	39	38	62	73	70	89	108	111	117
Total Rioja Alta	66	67	64	94	102	102	130	153	151	171

RIOJA MEDIA INCLUIDO LOGROÑO

Hombres	136	136	134	116	107	95	108	116	124	113
Mujeres	229	240	238	248	270	256	271	279	298	315
Total Rioja Media	365	376	372	364	377	351	379	395	422	428

RIOJA BAJA

Hombres	30	42	38	45	46	46	51	46	44	36
Mujeres	75	89	85	84	94	95	83	83	96	92
Total Rioja Baja	105	131	123	129	140	141	134	129	140	128
Total personas atendidas	536	574	559	587	619	594	643	677	713	727



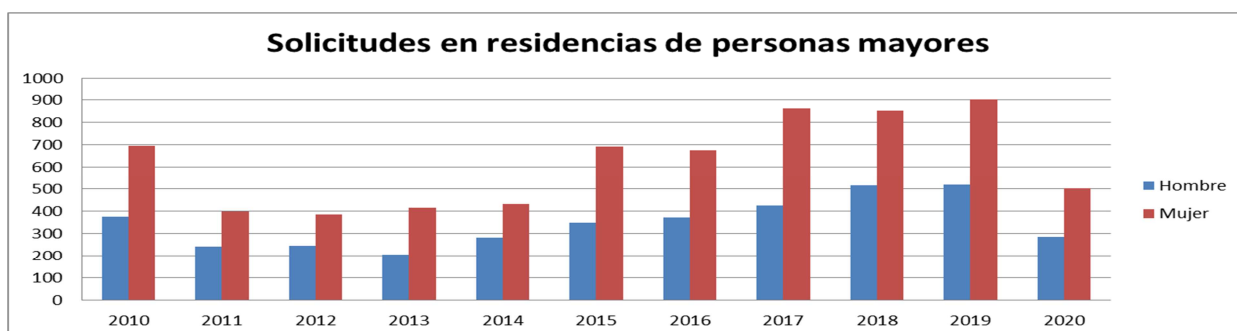
En cuanto a los datos de atención a usuarios se debe tener en cuenta la distribución geográfica de las plazas actuales de Centros de Día y sobre el género se observa que en todas las zonas la atención a mujeres es claramente superior.

Servicio público de atención residencial para personas mayores:

Solicitudes del Servicio Público de atención residencial para personas mayores dependientes a fecha 31 de diciembre de 2020 (*Están incluidas las solicitudes correspondientes a estancias temporales. No se encuentran incluidos los datos correspondientes al servicio de atención residencial de la R.P.M de Lardero, al ser una residencia para personas mayores en situación de riesgo o exclusión social*)

Evolución en el número de solicitudes de Residencia de Mayores

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mujeres	416	406	408	387	689	653	862	862	832	467
Hombres	253	250	208	278	322	342	407	521	392	260
Total	669	656	616	665	1.011	995	1.269	1.383	1.224	727



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.

Número de personas atendidas en Residencias de Personas Mayores en 2020

	PERSONAS	PORCENTAJE
Mujeres	1.445	68.16%
Hombres	675	31.84%
Total	2.120	100,00%

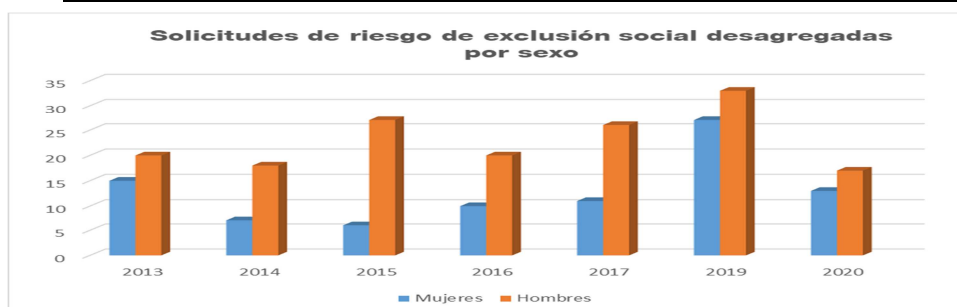


Especial referencia al servicio de atención residencial para Personas Mayores en situación de riesgo o exclusión social.

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.

Solicitudes de Residencia por riesgo de exclusión social en 2020

	SOLICITUDES	PORCENTAJE
Mujeres	13	43,33%
Hombres	17	56,66%
Total	30	100%



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 pero en 2020 esta tendencia se ha modificado.

Evolución en el número de solicitudes de Residencia por riesgo de exclusión social

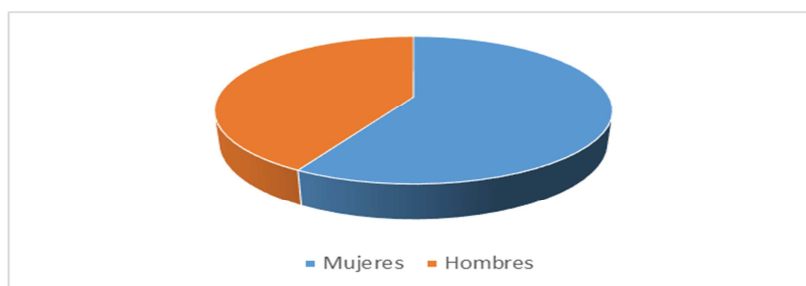
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mujeres	21	14	7	9	10	11	11	27	13
Hombres	28	20	18	27	20	26	28	33	17
Total	49	34	25	36	30	37	39	60	30

En el caso de las solicitudes del servicio público de Atención Residencial para personas mayores en riesgo de exclusión social, pese a los datos de este año provocado por el COVID-19, se observa una mayor demanda por parte de hombres que de mujeres. 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...

Centros de participación activa de personas mayores (cpa)

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 23.211, que representan el 58,35% del total y el de hombres de 16.566, el 41,65 %.

	USUARIOS 2020	%
Hombres	16.566	41,65%
Mujeres	23.211	58,35%
Total	39.777	100,00%



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 casi 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	%	Presidentes	%
Hombres	20	53	9	82
Mujeres	18	47	2	18
Total	38	100	11	100

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 2020

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 2020 la distribución por sexos de sus miembros fue la siguiente:

Mujeres	5
Hombres	3
Total	8

B.- Comentarios sobre la situación actual

Los cambios legislativos promovidos por las diferentes Administraciones y la aplicación de los distintos planes de acción de igualdad entre hombres y mujeres a lo largo de estas dos últimas décadas, han producido diferentes transformaciones sociales, que sin lugar a dudas, han repercutido en la mejora de la situación del colectivo de mujeres mayores.

A pesar de ello, hoy en día, todavía existen contextos de desigualdad, derivados principalmente de la implantación de una educación tradicional donde el reparto de tareas en función del sexo, la asignación de roles y estereotipos de género, y la falta de acceso al mercado laboral han contribuido a que este colectivo de personas, sea uno de los más afectados por la desigualdad de género.

A la hora de envejecer, no solamente hay diferencias biológicas entre hombres y mujeres. En el proceso de envejecimiento existe una gran diversidad de respuestas biológicas y emocionales. Al mismo tiempo, interfieren circunstancias derivadas del tipo de vida que se ha llevado, teniendo en cuenta condicionamientos de tipo económicos, sociales y culturales.

Al aplicar la perspectiva de género se observa que el colectivo de mujeres mayores tiene un nivel más elevado de vulnerabilidades que los hombres en la vejez. Señalamos a

continuación algunos aspectos en los que los patrones de género propician esa vulnerabilidad:

- La pobreza por sus niveles de renta más bajos, ya que las mujeres perciben sobre todo pensiones de viudedad (debido a su tradicional rol de ama de casa y a su irregular carrera laboral).
- El cuidado de otras personas hasta que su salud se lo permite, lo que en ocasiones les hace soportar una sobrecarga elevada de cuidados familiares (nietos/as, ancianos/as dependientes)
- Enfermedades inhabilitantes y discapacidades, asociadas a una esperanza de vida más larga, lo que eleva sus tasas de dependencia.
- Soledad y aislamiento por su mayoritaria condición de viudas, -ya que a su esperanza de vida más elevada se suma la norma social que establecía que la mujer debía ser más joven que el hombre con el que contraía matrimonio-.

Así, por ejemplo, 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 proporción, es una de las causas, por las que se explica que el número de solicitantes de plaza residencial y centro de atención diurna, sea superior en el colectivo de mujeres que en el de hombres.

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, hasta que es posible. Y de esta manera, por lo general, 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.

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 %). Porcentajes que contrastan claramente con los cuidadores hijos, esposos y yernos, que son del 8%, 5% y 2%, respectivamente.

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 al contenido de:

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 sobre 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.

6.9.4 Dirección General de Dependencia, Discapacidad y Mayores

Descripción de programas de gasto 2323. Administración General de Atención a la Dependencia y Prestaciones Sociales. Discapacidad

A fecha 1 de enero de 2021 la población con discapacidad reconocida es de 19.452 personas, cifra que representa el 6,08% de la población riojana²¹. (411 personas más que el 1/1/2020).

Del total de la población con discapacidad reconocida, 10.418 son hombres, que suponen el 6,60% de toda la población masculina, y 9.034 son mujeres, que corresponden al 5,57% de toda la población femenina.

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	10.418,0	6,60%	157.835,0	49,34%
Mujeres	9.034,0	5,57%	162.079,0	50,66%
Total	19.452,0	6,08%	319.914,0	100,0%

FUENTE: Servicio de Personas con Discapacidad

Del total de la población con discapacidad reconocida en La Rioja, 10.418 son hombres, que suponen el 6,60% de toda la población masculina, y 9.034 son mujeres, que corresponden al 5,57% de toda la población femenina.

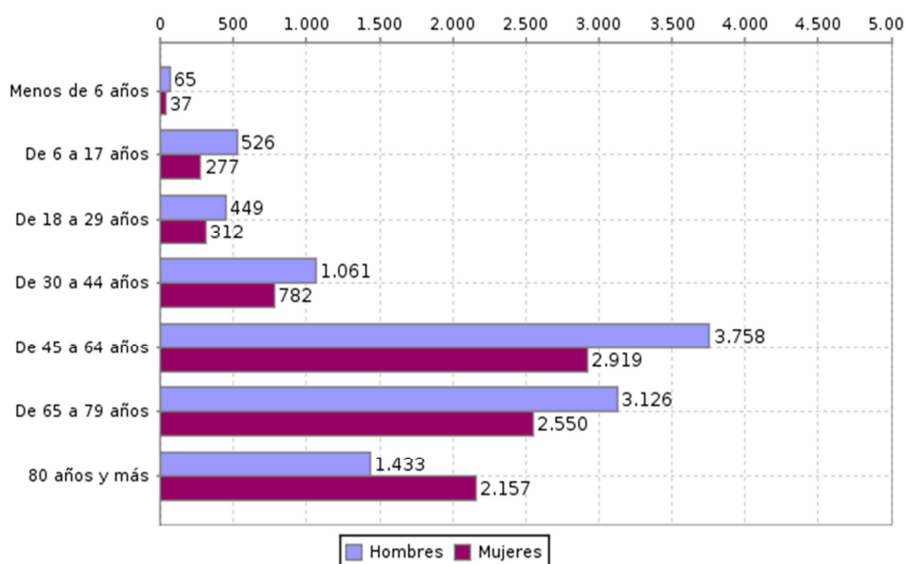
Por su parte estos 10.418 hombres suponen el 53,56% y las 9.034 mujeres representan el 46,44%. En el total poblacional, la proporción por sexos es del 49,34% en hombres y del 50,66% en mujeres.

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

Menores de 6 años	Menores en edad preescolar y educación infantil
De 6 a 17 años	Menores y jóvenes en periodo de formación
De 18 a 29 años	Jóvenes en edad laboral (Búsqueda de empleo y plena actividad laboral)
De 30 a 44 años	Jóvenes y adultos en edad laboral (Búsqueda de empleo y plena actividad laboral)
De 45 a 64 años	Adultos en edad laboral (Riesgo de pérdida de empleo y dificultad de búsqueda)

²¹ Datos de población del Padrón Municipal 2018 del INE

De 65 a 79 años	Personas mayores y en edad de jubilación
80 años y más	Personas mayores con riesgo de dependencia



Población con discapacidad en la Comunidad Autónoma de La Rioja

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

Unidad: número y porcentaje

Edad	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 6 años	65	0,33%	37	0,19%	102	0,52%
De 6 a 17 años	526	2,70%	277	1,42%	803	4,13%
De 18 a 29 años	449	2,31%	312	1,60%	761	3,91%
De 30 a 44 años	1.061	5,45%	782	4,02%	1.843	9,47%
De 45 a 64 años	3.758	19,32%	2.919	15,01%	6.677	34,33%
De 65 a 79 años	3.126	16,07%	2.550	13,11%	5.676	29,18%
80 años y más	1.433	7,37%	2.157	11,09%	3.590	18,46%
Total	10.418	53,56%	9.034	46,44%	19.452	100,00%

FUENTE: Servicio de Personas con Discapacidad

Los menores de 6 años, población de atención temprana, con discapacidad reconocida representan el 0,52% y los menores y jóvenes con discapacidad reconocida de 6 a 17 años representan el 4,13% del total de población con discapacidad reconocida. Son el 1,63% del total poblacional de este grupo de edad (55.412 personas).

La población adulta con discapacidad reconocida de 18 a 64 años supone el 47,71% del total de población con discapacidad reconocida y el 4,71% del total poblacional de este grupo de edad (197.181 personas).

Las personas mayores de 65 años con discapacidad reconocida son el 47,64% del total de población con discapacidad reconocida y el 13,76% del total de mayores riojanos (67.321 personas mayores).

En todos los tramos de edad el porcentaje de hombres supera al de mujeres, excepto en el de 80 años y más.

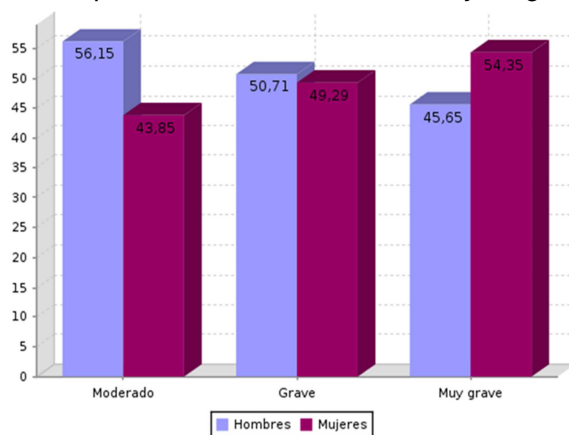
La población con discapacidad reconocida en La Rioja según sexo y grado de discapacidad

El grado de discapacidad según el sexo refleja una mayor proporción de la discapacidad moderada en hombres que en mujeres (56,15% frente a 43,85%), lo que se mantiene en la discapacidad grave (50,71% y 49,29%), mientras que en la discapacidad muy grave hay más mujeres que hombres (45,65% de hombres frente a 54,35% de mujeres).

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

Sexo	Grado de discapacidad							
	Moderado (33%-64%)		Grave (65%-74%)		Muy grave (75% y más)		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	7.153	56,15%	2.007	50,71%	1.258	45,65%	10.418	53,56%
Mujeres	5.585	43,85%	1.951	49,29%	1.498	54,35%	9.034	46,44%
Total	12.738	100,00%	3.958	100,00%	2.756	100,00%	19.452	100,00%

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



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	7.275,0	37,1%	2.044,0	10,4%	1.277,0	6,5%	10.596,0	54,0%
Mujeres	5.546,0	28,3%	1.987,0	10,1%	1.504,0	7,7%	9.037,0	46,0%
Total	12.821,0	65,3%	4.031,0	20,5%	2.782,0	14,2%	19.634,0	100,0%

FUENTE: Servicio de Personas con Discapacidad

Personas con discapacidad atendiendo a la tipología de deficiencia y al sexo

Unidad: número y porcentaje

La población masculina con discapacidad reconocida supera en más de siete puntos porcentuales la femenina. Respecto a las deficiencias físicas la diferencia es de más de once puntos porcentuales a favor a los hombres (55,54% frente al 44,46%), en las psíquicas y en las sensoriales está próximo (51,52% frente a 48,48% y 50,23% frente al 49,77% respectivamente).

Deficiencias		Sexo					
		Hombres		Mujeres		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Física	Osteoarticular	1.773	9,11%	1.257	6,46%	3.030	15,58%
	Neuromuscular	1.138	5,85%	888	4,57%	2.026	10,42%
	Crónicas	2.879	14,80%	2.490	12,80%	5.369	27,60%
Psíquica	Retraso mental	1.024	5,26%	788	4,05%	1.812	9,32%
	Trastorno mental	1.657	8,52%	1.735	8,92%	3.392	17,44%
Sensorial	Visual	716	3,68%	744	3,82%	1.460	7,51%
	Auditiva	78	0,40%	23	0,12%	101	0,52%
	Expresiva	749	3,85%	762	3,92%	1.511	7,77%
	Mixta	181	0,93%	197	1,01%	378	1,94%
	Otras	209	1,07%	135	0,69%	344	1,77%
	No consta	14	0,07%	15	0,08%	29	0,15%
	Total	10.418	53,56%	9.034	46,44%	19.452	100,00%

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	-	1,0	-	1,0
Cuerpo Técnico AG	1,0	1,0	-	1,0
Cuerpo Facultativo Superior AE (Psicólogo)	1,0	-	4,0	4,0
Cuerpo Facultativo Superior AE (Pedagogo)	1,0	-	1,0	1,0
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico Especialista)	1,0	-	-	-
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico)	1,0	-	3,0	3,0
Grupo A2/B				
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE	-	1,0	-	1,0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AG	1,0	1,0	-	1,0

Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Técnico Atención Temprana)	1,0	-	1,0	1,0
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Psicomotricista)	1,0	-	1,0	1,0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Logopeda)	1,0	-	1,0	1,0
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Fisioterapeuta)	6,0	-	6,0	6,0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Terapeuta Ocupacional)	7,0	-	7,0	7,0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	2,0	-	7,0	7,0
Grupo C1				
Cuerpo Administrativo AG	1,0	-	2,0	2,0
Grupo C2				
Cuerpo Auxiliar AG	-	1,0	4,0	5,0
Escala Sanitaria Cuerpo Auxiliar Facultativo AE (Auxiliar Enfermería)	-	-	1,0	1,0
Grupo E				
Cuerpo Subalterno AG	-	-	2,0	2,0
Total plazas plantilla	25,0	5,0	40,0	45,0

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

Reconocimiento del grado de discapacidad

Es el centro de valoración de la discapacidad y dependencia, el órgano competente en la Comunidad Autónoma de La Rioja, en el reconocimiento del grado de discapacidad.

La acreditación del grado de discapacidad se realizará en los términos establecidos reglamentariamente y tendrá validez en todo el territorio nacional.

El grado de discapacidad reconocido da derecho a la obtención de beneficios y prestaciones destinados a favorecer la integración real y efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad.

En este apartado se incluyen todas las personas valoradas en el año 2020, de acuerdo al tipo de expediente iniciado.

Personas valoradas con reconocimiento de grado de discapacidad por tipo de expediente y género en 2020

TOTAL	Personas valoradas en 2020		Porcentaje		
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Total expedientes	1.646	891	755	54,13	45,87
Valoración inicial	837	423	414	50,54	49,46
Revisión a instancia de parte	435	235	200	54,02	45,98
Revisión de oficio	290	183	107	63,10	36,90
Reclamación	83	49	34	59,04	40,96
Sentencia judicial	1	1		100,00	0,00

Servicio de orientación laboral: Certificados de demanda de empleo y de aptitud al puesto de trabajo

La persona con discapacidad demandante de empleo debe presentar, en la Oficina de Empleo, además del certificado de discapacidad, el certificado de capacidades 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, requieren 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

En el Centro de Valoración de la discapacidad y dependencia se informa sobre la capacidad de las personas con discapacidad demandante de empleo para un empleo determinado y sobre la aptitud o capacidad al puesto de trabajo ante un contrato u oferta de empleo. Asimismo, se establece las condiciones para acceder al puesto reservado para personas con grado de discapacidad igual o superior al 33% en las convocatorias de acceso a la Función Pública.

A lo largo del año 2020 se han realizado un total de 497 informes técnicos para el empleo. Han sido 50 certificados de capacidades y 447 informes de aptitud para el trabajo.

Certificados de capacidades de aptitud

Unidad: número y porcentaje

	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº
Información y orientación laboral					
Certificados de capacidad	20	40	30	60	50
Informes sobre adecuación al puesto	292	65,	155	34,	447
Total	175	35,	322	64,	497
		2		8	

Fuente: Servicio de Discapacidad

Del total de los 50 certificados de capacidades emitidos 40 % a corresponden a mujeres y el 60 % a hombres. Lo que supone un 20 % menos de mujeres.

Del total del 447, informes de aptitudes emitidas, el 65,3 % de mujeres y un 34,7 % a hombres. Lo que supone un 30,6 % más de mujeres.

Valoración de la situación de dependencia

Es el centro de valoración de la discapacidad y dependencia, el órgano competente en la Comunidad Autónoma de La Rioja, en la valoración de la situación dependencia.

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.

El procedimiento de valoración y reconocimiento de la situación de dependencia tiene por objeto atender las necesidades de aquellas personas que, por encontrarse en situación de especial vulnerabilidad, requieren apoyos para desarrollar las actividades esenciales de la vida diaria, alcanzar una mayor autonomía personal y poder ejercer plenamente sus derechos de ciudadanía, de acuerdo con la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción del autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

En este apartado se incluyen todas las personas valoradas en el año 2020.

A 31 de diciembre de 2020 son 16.594 personas las valoradas en la Rioja para reconocimiento de su situación de dependencia. Son 6257 hombres, el 37,71% y 10.332 mujeres el 62,26%. Son Grado III, el 22,41%, Grado II el 30,93%, Grado I el 31,57% y sin Grado 18,45%.

Se desglosa en la siguiente tabla por tramos de edad, de acuerdo al género y al Grado.

Personas valoradas para reconocimiento de la situación de dependencia por género

Personas reconocidas con dependencia en La Rioja						
GRADO	Personas			%personas s/total		
	Total	Mujer	Hombre	Total Sexo	Mujer	Hombre
Total Grado	16.594	10.332	6.257	100,00	62,26	37,71
Sin grado	3.062	1.794	1.268	18,45	10,81	7,64
Grado I	5.239	3.329	1.910	31,57	20,06	11,51
Grado II	5.132	3.233	1.898	30,93	19,48	11,44
Grado III	3.719	2.351	1.368	22,41	14,17	8,24
No informado	183	115	64	1,10	0,69	0,39

Valoración y reconocimiento del grado de dependencia en 2020

Han sido 2.682 resoluciones de valoración de grado de dependencia en 2020, un 29,77% menos que en el año anterior. Se refleja en la siguiente tabla de acuerdo al género y al grado reconocido.

Personas con dependencia reconocida en 2020						
	Total	Hombre	%	Mujer	%	
Total Grado	2.682	1.067	39,78	1.614	60,18	
Sin grado	356	132	37,08	224	62,92	
Grado I	910	341	37,47	568	62,42	
Grado II	808	318	39,36	490	60,64	
Grado III	589	267	45,33	322	54,67	

Del total de resoluciones corresponden al Grado I, Dependencia Moderada, 910, de estos el 62,42% corresponde a mujeres y el 37,47 % a hombres.

Al Grado II, Dependencia Severa, corresponden 808 resoluciones, de los cuales el 60,64% corresponde a mujeres y el 39,36% a hombres.

Al Grado III, Gran Dependencia, 589 de los cuales el 54,67% corresponde a mujeres y el 45,33% a hombres.

Y por último, sin Grado de Dependencia son 356 personas valoradas casos, de los que el 60,18% corresponde a mujeres y el 39,78% a hombres.

Como puede observarse, en todos los grados de dependencia, es mayor el número de mujeres que de hombres.

Tarjetas de estacionamiento

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.

Son un total de 3.810 tarjetas de estacionamiento resueltas, de ellas el 43,93% son de mujeres y el 54,07% corresponden a hombre.

En el año 2020 se han demandado 567 tarjetas de estacionamiento, de las que han sido solicitantes mujeres el 46,56% y de hombre el 53,44%. Han sido resueltas 520 solicitudes, el 45 % corresponden a mujeres y el 55% corresponden a hombres.

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 2018, es de 647. Del total de personas atendidas, 386 son hombres, en torno al 58 % del total; y 282 son mujeres, algo más de un 42% 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 793 personas las que han ocupado plaza a lo largo de 2020.

	Beneficiarios/as plazas 2020 por género				
	Total	Mujer	%	Hombre	%
Residencia	214	93	43	121	57
Centro Ocupacional	325	127	39	198	61
Centro de Día	254	113	44	141	56

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 2020, se han atendido a través de este servicio a 749 menores de entre 0 y 6 años, de los que 541 han sido niños, lo que representa un 72% y 208 han sido niñas, un 28% del total. Respecto a las solicitudes presentadas en el 2020, corresponden a niños el 70 %, 223 de las solicitudes recibidas, y el 30 % han sido niñas, 97 solicitudes. Casi las 3/4 partes de las demanda del servicio son solicitantes de género masculino, y también cerca de las tres cuartas partes de los menores atendidos son niños y durante 2020 ha incrementado el porcentaje respecto al 2019.

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 Gobernanza Pública.

El Consejo Sectorial de Personas con discapacidad se compone de 10 miembros, 8 mujeres y 2 hombres.

Programa Integra en La Escuela

En el año 2020, por razones del Covid 19, el programa socioeducativo, Integra en la Escuela que se desarrolla de octubre a diciembre, no ha podido realizarse.

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 superan a las mujeres. 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 así como en el número de solicitudes tramitadas en el año 2020, existiendo por tanto 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.

6.9.5 Dirección General de Servicios Sociales y Ciudadanía

Descripción del programa de gasto: 2324. Infancia y menores y 2331. Mujer

La Dirección General competente en materia de Servicios Sociales 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 competente en materia de Servicios 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 2020:

- Atención a la mujer

Cuadro 6.9.5.1

Atención en el Centro Asesor de la Mujer

Unidad: número

Mujeres atendidas de forma presencial	244,0
Consultas telefónicas	120,0
Mujeres atendidas por violencia de género (del total de atenciones presenciales)	211,0

FUENTE: Servicio de Infancia, Mujer y Familia

6.9.5.2

Atención residencial

Unidad: número

	Mujer es	Niño s	Niña s
Servicio de atención residencial de emergencia	37,0	11,0	14,0
Servicio de alojamiento y atención integral para mujeres víctimas de violencia de género	25,0	5,0	15,0
Servicio de alojamiento y atención integral a jóvenes gestantes	8,0	6,0	1,0

FUENTE: Servicio de Infancia, Mujer y Familia

- Familias

Cuadro 6.9.5.3

Número de personas beneficiarias en 2020 de las actuaciones dirigidas a familias numerosas, desagregado por sexo

Unidad: número personas

Biparental	2606
Hombres como único titular junto a sus hijos/as	327
Mujeres como única titular junto a sus hijos/as	592
Total	3.525

FUENTE: Servicio de Infancia, Mujer y Familia

Cuadro 6.9.5.4

Número de personas beneficiarias en 2020 del Servicio de Orientación y Mediación Familiar, desagregado por sexo

Unidad: número personas

Hombres	Mujeres	Niños	Niñas
199,0	355,0	8,0	9,0

FUENTE: Servicio de Infancia, Mujer y Familia

Otros indicadores. Resumen

Hombres atendidos en el programa de prevención para hombres con riesgo de violencia familiar	34 hombres	
Personas menores atendidas en el programa de atención integral a menores expuestos a violencia de género	40 niños	22 niñas
Mujeres que en 2020 han realizado consultas en el teléfono de información de la mujer	145 mujeres	
Miembros en el Consejo Sectorial de Mujer	1 hombres	8 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 6.9.5.5

Distribución por edades de la población menor de 18 años:

Unidad: número personas

	Total	% Total población	% Total menores de 18 años		% chicos	% de chicas
			Chicos	Chicas		
0 a 2	9.170,0	2,9%	16,3%	4.684,0	4.486,0	51,1%
3 a 5	10.205,0	3,2%	18,2%	5.300,0	4.905,0	51,9%
6 a 11	19.351,0	6,1%	34,4%	9.855,0	9.496,0	50,9%
12 a 15	11.740,0	3,7%	20,9%	6.015,0	5.725,0	51,2%
16 a 17	5.730,0	1,8%	10,2%	2.862,0	2.868,0	50,0%
más 17	56.196,0	17,6%	100,0%	28.716,0	27.480,0	51,1%

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Servicios Sociales y a la Ciudadanía

Protección de menores

Durante 2020 se iniciaron 97 expedientes de protección (9 menos que en el ejercicio anterior) en relación a 160 menores, de los cuales 76 son varones y 84 mujeres.

Situaciones de desprotección de menores en la Administración en 2020.

Cuadro 6.9.5.6

Guarda de menores en la Administración en 2020

Unidad: número

	Niños	Niñas	Total
Total menores en guarda a 31/12/2019	99,0	100,0	199,0
Menores cuya guarda se ha asumido en 2020			
- por tutela	22,0	28,0	50,0
- a solicitud de padres o tutores	8,0	5,0	13,0
- por resolución judicial	0,0	2,0	2,0
- por guarda provisional	10,0	21,0	31,0
Total menores cuya guarda se ha asumido en 2020	40,0	56,0	96,0
Total menores guardados en 2020	94,0	110,0	204,0
Menores en guarda atendidos a lo largo de 2020	139,0	156,0	295,0

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 2020**	A 31/12/2019			Altas en 2020			A 31/12/2020			
	Hombres	Mujeres	Nonatos	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Tutela	36,0	48,0	-	84,0	10,0	15,0	25,0	33,0	48,0	81,0
Guarda voluntaria	4,0	2,0	-	6,0	6,0	4,0	10,0	3,0	3,0	6,0
Guarda judicial	0,0	2,0	-	2,0	0,0	2,0	2,0	0,0	3,0	3,0

Guarda provisional	5,0	3,0	-	8,0	9,0	21,0	0	1,0	6,0	7,0
Apoyo mayoría	0,0	0,0	-	0,0	3,0	2,0	5,0	1,0	0,0	1,0
Total menores	45,0	55,0	-	100,0	28,0	44,0	72,0	38,0	60,0	98,0

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

Durante 2020, 172 menores estuvieron en acogimiento residencial, 73 niños y 99 niñas.

Cuadro 6.9.5.7

Acogimiento familiar

Unidad: número menores en acogimiento familiar

		Vigentes a 31/12/2019			Formalizados en 2020			Vigentes a 31/12/2020		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Tutela	Guarda confines de adopción	9,0	13,0	22,0	3,0	1,0	4,0	10,0	13,0	23,0
	Temporal/urgencia/permanente	38,0	29,0	67,0	11,0	8,0	19,0	39,0	29,0	68,0
	Guarda voluntaria	0,0	0,0	0,0	2,0	1,0	3,0	1,0	0,0	1,0
	Guarda judicial	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Guarda Provisional	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0
	Total	47,0	42,0	89,0	15,0	10,0	27,0	51,0	342,0	93,0

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

Durante 2020, 116 menores bajo la guarda de la Administración estuvieron en acogimiento familiar, 64 niños y 52 niñas.

Unidad: número menores en acogimiento familiar sin guarda de la administración

	Vigentes a 31/12/2016			Formalizados en 2017			Vigentes a 31/12/2017		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Derivados de la formalización de guarda de hecho	19,0	20,0	39,0	0,0	0,0	0,0	15,0	17,0	32,0
Acogimientos vigentes una vez cesada la tutela de la Administración sobre el menor	2,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0
Total	19	21,0	40,0	0,0	0,0	0,0	15	18	33,0

c) Programas de apoyo al acogimiento familiar

Cuadro 6.9.5.8

Número de participantes en 2020 en los programas de Formación, apoyo técnico y seguimiento para familias acogedoras extensas y ajenas

Unidad: número

	Monoparentales		Biparentales	Menores
	Hombres	Mujeres		
Programa apoyo al ejercicio de la guarda por parte de familia extensa o personas allegadas.	0,0	17,0	22,0	44,0
Programa de acogimiento familiar de menores	3,0	23,0	24,0	60,0
Total	3,0	40,0	46	104,0

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública

Cuadro 6.9.5.9

Adopción. Actuaciones practicadas en 2020

Unidad: número

	Hombres	Mujeres	Menores
Delegación de guarda con fines de adopción	3,0	1,0	4,0
Propuestas de adopción formuladas al órgano judicial	5,0	3,0	8,0
Autos judiciales firmes de formalización de adopción	2,0	1,0	3,0

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública

Cuadro 6.9.5.10

Número de solicitudes de valoración de idoneidad para adopción

Unidad: número

	Familia	Monoparentales		Total solicitudes
	biparental	Hombres	Mujeres	
Adopción nacional	11,0	0,0	8,0	19,0
Adopción internacional	4,0	0,0	4,0	4,0
Total	15,0	0,0	12,0	23,0

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública

Cuadro 6.9.5.11

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

Unidad: número

	Familia	Monoparentales		Total solicitudes
	biparental	Hombres	Mujeres	
Solicitantes formados en 2020	22,0	1,0	5,0	28,0

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

- En cuanto al programa de “Atención integral a menores expuestos a violencia de género”, el número de menores atendidos en 2020, son de 62 menores, el número de los/as menores atendidos/as ha sido inferior al año anterior debido a la pandemia COVID-19, en concreto 40 niños y 22 niñas, la prevalencia igual que el año anterior es que es mayor el número de niños atendidos frente al de niñas.

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 competente en materia de Servicios Sociales:

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.

Es destacable que en 2020 que el Gobierno de La Rioja ha dado un paso más en la lucha contra la violencia de género y en la protección de las víctimas. Y es que en el pleno de la Comisión Institucional de Violencia de La Rioja se dio luz verde a un protocolo para la acreditación de situaciones de violencia de género mediante informes de servicios sociales para poder acceder a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social regulados en la legislación vigente.

El protocolo, este ha sido elaborado conjuntamente por el Gobierno de La Rioja y el Ayuntamiento de Logroño “con el objetivo de coordinar sus actuaciones en la acreditación de la condición de víctimas de violencia de género de las mujeres que lo soliciten para acceder a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

Los requisitos

El protocolo establece que podrán solicitar dicha acreditación las mujeres que residan en La Rioja y que presenten, al menos, alguno de los siguientes documentos:

Resolución judicial cautelar vigente en el momento en que se realiza la solicitud

Sentencia condenatoria, siempre que esté en vigor una pena principal o accesoria establecida en la misma, o esté vigente el plazo de suspensión de la pena de prisión

Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la parte demandante es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte orden de protección, así como en los casos en los que exista un procedimiento judicial abierto.

Informe técnico que contemple la existencia de una situación compatible con violencia de género

Este mismo informe será necesario, en caso de sentencia absolutoria o archivo del procedimiento, si se hubiera producido o se estuviera produciendo una nueva situación de violencia de género dentro del año anterior a la presentación de la solicitud.

La acreditación podrá basarse en un informe técnico que contemple la existencia de una situación compatible con violencia de género, informe que podrán elaborar los servicios sociales especializados de atención a víctimas de violencia de género como son el Centro Asesor de la Mujer y los Recursos de Acogida para víctimas de violencia de género a través del Centro Asesor de la Mujer y las oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito.

Igualmente podrán emitir dicho informe los trabajadores sociales de primer nivel de Servicios Sociales y los trabajadores y trabajadoras sociales del ámbito de la salud (centros de salud) si conocen la existencia de esa situación de violencia de género.

Durante el año 2020, desde la Dirección General de Servicios Sociales se han acreditado la condición de violencia de género a 7 mujeres.

EN MATERIA DE FAMILIA E INFANCIA

En 2020 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 2020 se han atendido a 355 mujeres frente a 199 hombres, es decir casi el doble de mujeres. En 2019 fueron 465 las mujeres atendidas y 222 hombres. Por tanto, la tónica general va en la misma línea que años anteriores, el número de mujeres atendidas fue más de un 64%

En 2019 se atendieron 23 menores de los cuales 12 fueron niñas (52,1%) y 11 niños (47,8%), por lo que fue muy similar el porcentaje de atención, si bien aumentó el porcentaje de los niños. En 2020 fueron 9 las niñas que se beneficiaron directamente de este programa y 8 el número de niños, sigue manteniéndose la prevalencia de similitud entre los dos datos.

- 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.

En 2020, se perpetua la situación, no habiendo solicitudes de varones en solitario.

En cuanto al número de notificaciones en 2020 en el programa de detección, notificación y registro de maltrato infantil, desagregado por sexo, se han recibido 19 notificaciones, de ellas afectan a 12 niñas y 7 niños. Como vemos afectan a un mayor nº de niñas, en concreto a más de un 63%. Sigue la misma tendencia que años anteriores.

Teléfono del menor. Desagregación por sexo del número de llamadas de menores que han requerido una orientación especializada: 64 son llamadas de orientación especial.

La distribución de llamadas realizadas por la Línea del Niño/a y del Adolescente, han atendido más del triple de casos de mujeres (79,2%) que de varones (20,8%). Con la misma tendencia, pero con un incremento superior de diferencia del año 2019, por la Línea de la Familia y los Centros Escolares el porcentaje de consultas en relación a mujeres menores de edad supera al de varones (64% frente al 36%).

Número de personas participantes en el Consejo Sectorial de Infancia y Adolescencia, desagregado por sexo: tres hombres y seis mujeres.

El 6 de junio de 2017 tuvo lugar la aprobación de un Protocolo de Acción contra el Abuso Sexual Infantil en la Comunidad Autónoma de La Rioja, su aprobación se realizó en el seno de 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. En 2020 fueron 3 el nº de notificaciones.

Finalmente sigue operativo el IV Plan de Infancia y Adolescencia de La Rioja con enfoque basado en derechos humanos 2018-2021 que sitúa al menor en el centro de las políticas públicas, como titular de derechos y sujeto activo. Este plan se encuentra alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que promueven los derechos de la infancia y suponen una oportunidad para proteger a todos los niños y niñas porque garantizar el bienestar de la infancia es una condición esencial para cumplir la Agenda 2030.

Por lo que se refiere a la protección de menores en sentido estricto, como punto de partida se ha de tener en cuenta que la adopción de medidas de protección están motivadas, en la mayor parte de los casos, a factores externos a los/as menores (circunstancias sociofamiliares de los/las progenitoras, tutores/as y/o guardadores/as), por lo que la prevalencia de género tiene que ser ponderada en este sentido.

A partir de ello, no se aprecian diferencias sustanciales en las cifras globales de casos atendidos.

Respecto al año anterior, en cuanto a medidas de protección adoptadas la tendencia es alcista, tal y como se ha explicado.

Así, con el desglose de medidas adoptadas y expedientes tramitados, merece subrayarse en cuanto al impacto de género, el siguiente análisis:

- En cuanto a los supuestos de declaración y mantenimiento de menores en situación de riesgo, se aprecia una tendencia superior de niños frente a niñas (de 266 frente a 250). Sin embargo, en cuanto a los/ las menores declarados/as en situación de desamparo son mayor la prevalencia en niñas (De 97 frente a 88 niños y adolescentes).

- Por su parte, en las medidas de guarda, la tendencia es diversa en función del tipo de acogimiento, siendo en el Acogimiento Residencial prevalente el número de niñas y adolescentes (de 60 frente a 38 niños y adolescentes), y en cambio en el Acogimiento Familiar y delegación de guarda con fines adoptivos la tendencia es inversa (de 42 niñas frente a los 51 niños y adolescentes).

Asimismo, si descendemos en el análisis de las solicitudes de guarda de menores efectuadas por los/las progenitoras, tutores y/o guardadores, cabe subrayar los siguientes datos:

En cuanto a las solicitudes por parte de los/las progenitoras, tutores/as y/o guardadores/as, se ha asumido 13 nuevas guardas por la Comunidad Autónoma de La Rioja, de las cuales 8 son niños y 5 niñas.

Asimismo, en cuanto a las guardas acordadas por la Autoridad judicial, es superior también el número de niñas y adolescentes (2 frente a ningún niño o adolescente)

Destacar además respecto a las medidas de guarda que a 31/12/2020 se encuentran 204 menores (incremento respecto a 2019 que eran 199), siendo prevalente el número de niñas (de 100 en el ejercicio 2019 a 110 en el actual).

De lo anterior resulta que en general es superior el número de niñas y adolescentes (110 frente a 94 niños y adolescentes), excepto en las guardas asumidas a solicitud de los/las progenitoras/, tutores/as y/o guardadores/as y en las asumidas con fines de apoyo a la mayoría de edad en el que la tendencia es inversa. Por lo que se estima adecuado introducir mecanismos de seguimiento de esta situación por si existe un sesgo de género a valorar en la situación que concurre en los/las menores y/o las circunstancias socio familiares (composición familiar, corresponsabilidad, situaciones de violencia de género, ...etc.)

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 2020 tuvo un carácter continuista tanto en materia de mujer como en materia de infancia.

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):

Mención especial merece el Pacto de Estado contra la Violencia de Género aprobado en 2017, que incluye medidas en todos los ámbitos, y que fue el resultado de intensas negociaciones parlamentarias en los grupos de trabajo constituidos en la subcomisión parlamentaria en el Congreso de los Diputados y en la Comisión de Igualdad el Senado.

Las medidas concretadas en este Pacto de Estado inciden en los ámbitos de sensibilización y prevención; mejora de la respuesta institucional; perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección a las víctimas; asistencia y protección de los menores; impulso a la formación de los distintos agentes; seguimiento estadístico; recomendaciones a las Administraciones Públicas y otras instituciones; visualización y atención de otras formas de violencia contra las mujeres; compromiso económico y seguimiento del pacto.

En 2020, en concreto desde la Dirección General competente en materia de Servicios Sociales se realizaron con cargo a esta financiación, los siguientes programas:

Mejora y adecuación de recursos de acogida destinados a mujeres víctimas de violencia de género.

Acciones de sensibilización sobre violencia de género (impresión de carteles conmemorativos del 25 de noviembre).

Acciones de sensibilización sobre violencia de género (distribución de carteles conmemorativos del 25 de noviembre).

Acciones de sensibilización sobre violencia de género (estampillado y embolsado de mascarillas conmemorativas del 25 de noviembre).

Acciones de sensibilización sobre violencia de género (distribución de mascarillas conmemorativas del 25 de noviembre).

Acciones de sensibilización sobre violencia de género (impresión de dípticos informativos relativos al Centro Asesor de la Mujer)

Acciones de sensibilización sobre violencia de género (adquisición de libros de temática específica para el Centro Asesor de la Mujer).

Actuaciones de formación especializada en violencia de género (impartición de 2 cursos on line de violencia de género, dirigidos a profesionales de distintos ámbitos)

Reforzar los servicios para el apoyo y asistencia a los menores, hijos e hijas, en situación de guarda y custodia o acogimiento de víctimas de violencia de género (Diseño de un programa de atención a menores expuestos a violencia de género, dirigido a menores de 6 años).

Prevención y sensibilización en violencia de género en el ámbito asociativo.

En relación a los menores en situación de desprotección, se han de continuar realizando las actuaciones por parte de las Administraciones Públicas con la finalidad de promover el desarrollo integral de los menores, garantizando sus derechos y proporcionándoles la asistencia moral o material de la que carezcan.

No obstante, tomando en consideración el análisis realizado en cuanto al régimen de acogimiento residencial y familiar, resulta necesario introducir la perspectiva de género en el desglose de la estadística, tomando datos sobre la composición familiar y/u otros factores de riesgo que concurren en la situación sociofamiliar (sobrecarga, falta de conciliación, corresponsabilidad parental, violencia de género) que afecta a los menores declarados en situación de desprotección (riesgo, desamparo, adoptabilidad, traslado a centro terapéutico).

De la misma forma, esta perspectiva debe ser introducida en el análisis de las solicitudes para valoración de Acogimiento familiar, y valoración de idoneidad para llevar a cabo la adopción.

2.-Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género

Anualmente, desde la Dirección General competente en materia de Servicios Sociales se vienen recogiendo datos estadísticos desagregados por sexo para tener una fuente de información con la que poder analizar y valorar el impacto positivo y negativo 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 competente en materia de Servicios Sociales está fundamentado desde una visión transversal 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 afecta 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.

Por otro lado, en cumplimiento de las medidas en materia de violencia de género, cabe mencionar el descenso de los beneficiarios del programa de Atención Integral a menores expuestos a violencia de género con motivo de la imposibilidad de formar grupos con motivo de la pandemia; sigue 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.

Las 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.

Es preciso en todo caso, en todas las acciones desarrolladas 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 2020, 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 de manera transversal 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:

- 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. Esto se concreta en la creación en 2021 de un recurso nuevo, el servicio de alojamiento e

intervención especializada para madres jóvenes en situación de riesgo social y mujeres gestantes y los y las menores a su cargo.

- el fomento del asociacionismo en materia de mujer, que permitirá visibilizar la realidad de la mujer;
- la continuidad del programa de atención integral a madres jóvenes y jóvenes gestantes.
- 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 a través del Pacto de Estado que permitirá la realización de acciones en esta línea. Así se creará un nuevo recurso, un servicio de funcionamiento de los Pisos de Tránsito para mujeres víctimas de violencia de género, del Gobierno de La Rioja. Este recurso pretende facilitar el proceso de autonomía, recuperación e independencia de las mujeres que han sufrido violencia de género y de los/as hijos/as a su cargo.

Es también importante mencionar el esfuerzo para crear nuevas acciones formativas dirigidas a los profesionales en materia de violencia de género.

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.

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.

Es importante reseñar la necesidad de avanzar en la línea de que la lucha contra la desigualdad de género y la violencia de género ha de ser transversal. La competencia y esfuerzo no sólo ha de ser competencia exclusiva, en este caso de la Dirección General de Servicios Sociales, sino que compete a toda la Administración.

En el caso concreto de las medidas adoptadas por este servicio, en materia de violencia de género, 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.

6.10 Fundación Rioja Salud

6.10.1. 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 2021, en La Rioja residían 319.563 habitantes, lo que supone una tasa del -0,2% respecto a 1 de enero de 2020. En el ámbito nacional, este porcentaje fue del -0,2 %.

El descenso anotado en La Rioja se debe a la disminución del número de ciudadanos nacionales en 873 personas (-0,3%), compensado en parte por un incremento de ciudadanos, que contabilizó 183 personas más que el año anterior, lo que equivale a un incremento del 0,5%.

A nivel de España, el descenso de población en relación al año anterior ha sido de 106.146 personas, debido tanto al descenso del número de españoles en 79.815 individuos, como del colectivo extranjero en 26.331 personas.

En cuanto a su distribución por sexos, hay un mayor peso relativo de las mujeres tanto en la población nacional (50,7%) como entre la población extranjera (50,3%).

A nivel nacional, el peso relativo de las mujeres nacionales es aún más superior (51,1%), mientras que en el colectivo extranjero prácticamente se igualan ambos sexos.

Otro dato de interés es el análisis de las variables demográficas según el tamaño de los municipios. De los 174 municipios que hay en La Rioja, 133 tenían menos de 500 habitantes, significando un 6,1% del total de la población. En España la población de estos pueblos supone el 1,6 %.

Cuadro 6.10.1.1

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	4,0	56,6
De 101 a 500 habitantes	73,0	5,1	8,2	52,3
De 501 a 1.000 habitantes	11,0	2,3	14,9	48,7
De 1.001 a 2.000 habitantes	7,0	3,5	10,7	46,7
De 2.001 a 5.000 habitantes	12,0	11,3	18,0	43,9
De 5.001 a 10.000 habitantes	4,0	10,2	11,7	43,1
De 10.001 a 20.000 habitantes	3,0	11,8	13,8	42,7
De 20.001 a 50.000 habitantes	1,0	7,7	16,1	43,1
De 50.001 a 100.000 habitantes	0,0	0,0	0,0	0,0
Más de 100.000 habitantes	1,0	47,2	11,4	44,7
Total	174,0	100,0	100,0	44,7

El 47,2% de la población vivía en Logroño, única ciudad con más de 100.000 habitantes en la región. A nivel nacional, el porcentaje de personas que vivían en las ciudades de este tamaño es del 39,9 %.

La población extranjera en La Rioja está distribuida mayormente en los municipios entre 500 y 50.000 habitantes (84,6% del total), correspondiendo el mayor índice a los núcleos entre 2.001 y 5.000 habitantes (18%). A nivel nacional casi la mitad del total de extranjeros se encuentra en los municipios de más de 10.000 habitantes.

Es significativo que en La Rioja hay un 6,2% de la población que vive en municipios de menos de 500 habitantes. La media nacional para estos pueblos es del 1,6%.

En cuanto a la edad media, en La Rioja los residentes en municipios de menos de 101 son los de mayor edad, 56,6 años de media, frente a los 44,7 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 57,6 años de media.

En relación a Las principales nacionalidades en el año 2021 para La Rioja son Rumanía (27,8 %), Marruecos (20,9 %) y Colombia (7,8 %). Respecto a 2020, las mayores variaciones anuales de población se registran entre los ciudadanos de Colombia (14,8 %), Marruecos (3,5 %) y Pakistán (-0,9 %).

Cuadro 6.10.1.2

Población por grupos de edad y nacionalidad en La Rioja. Año 2020 (Avance)

Unidad: Numero y porcentaje de población

	Total	% sobre Total	% Extranjeros
Menores de 16 años	45.724,0	14,3	19,2
De 16 a 44 años	112.403,0	35,2	55,0
De 45 a 64 años	94.221,0	29,5	22,5
De 65 y más	67.215,0	21,0	3,3
Total	319.563,0	100,0	100,0

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.

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
Padrón – 1/01/2020 (avance)	161.954,0	157.669,0
Tarjetas sanitarias	Nacionales	Extranjeros
TIS La Rioja – 31/12/2020	275.325,0	42.144,0

* FUENTE: <https://www.larioja.org/estadistica/es>.

** FUENTE: Tarjeta Sanitaria Individual (TSI) SERIS

6.12.2. Programa de detección precoz de cáncer de mama

Ante la importancia social y sanitaria de esta enfermedad el Gobierno de La Rioja puso en marcha en junio de 1993 el Programa de Diagnóstico Precoz del Cáncer de Mama, cuyo objetivo final es el de conseguir una reducción de la mortalidad debida a esta causa.

OBJETIVOS GENERALES

- Reducir la mortalidad por cáncer de mama
- Aumentar la supervivencia media de las mujeres con cáncer de mama.
- Mejorar la calidad de vida de las mujeres con cáncer de mama.

Su consecución se basa en la detección precoz y la optimización del sistema asistencial.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mantener el porcentaje de mujeres exploradas 78%
- Asegurar el acceso a un diagnóstico definitivo a todas las mujeres a las que se les recomienda una valoración clínica adicional en los tiempos adecuados.

-Cumplir los estándares de calidad establecidos por las Guías Europeas dirigidos a la consecución de los objetivos generales del programa y a la reducción de los efectos adversos en las mujeres cribadas.

POBLACIÓN OBJETIVO

Hasta el año 2005 la población a la que estaba dirigido el programa eran todas las mujeres residentes en La Rioja de 45-64 años. Siguiendo las directrices de la Unión Europea, a partir de 2006 el Programa comenzó la ampliación progresiva del grupo de edad hasta los 69 años, objetivo que se consiguió en 2009, con la cobertura del 100% de las mujeres residentes en la Comunidad de la Rioja de 45-69 años.

PRUEBA DE CRIBADO

La prueba básica de cribado es la mamografía. Se realizan dos proyecciones (craneocaudal y oblicua-mediolateral) en cada mama.

La sensibilidad de la mamografía se estima entre el 68% y el 94% en diferentes estudios y aumenta con la edad. Mejora cuando se realizan dos proyecciones de la mama (oblicua-medio-lateral y cráneo-caudal) Su especificidad es superior al 90% y su Valor Predictivo Positivo (VPP) oscila entre el 2 y el 22%.

FRECUENCIA DEL CRIBADO

La prueba de cribado (mamografía) se realiza cada 2 años.

SISTEMA DE CITACIÓN

La citación es personal, se envía por carta 10-15 días antes de la cita, y en ella se especifica el lugar, día y hora en que debe acudir para la realización de la prueba mamográfica. En la misma carta se facilitan recomendaciones para “antes de la prueba”, información sobre “durante y después de la prueba” y un número de teléfono para solicitar cambios de cita si fuera necesario (Salud responde 941298229).

En febrero de 2019 como una acción de mejora, la cita también se puede ver en la app de Rioja salud y en SMS a través del móvil 48h antes de ella.

La relación de mujeres que hay que citar, se obtiene de los datos de Tarjeta sanitaria y del INE (antes de los padrones municipales).

Se excluyen las mujeres que hayan padecido cáncer de mama, las mujeres con carta devuelta por domicilio desconocido e imposibles de localizar y las fallecidas.

La programación de las citas se hace por zonas de salud según la cronología del inicio del programa, de forma que se garantice la periodicidad de dos años de cribado en cada zona (con un intervalo de +- 6 meses).

COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA MAMOGRAFÍA DE CRIBADO

Si el resultado es negativo, las mujeres reciben la información por carta personalizada recordándoles que recibirán una nueva cita en dos años.

En el caso de que sea necesaria una valoración clínica o de imagen adicional, se les llama telefónicamente desde el servicio de Admisión del Hospital San Pedro y se les da una cita para que acudan a la Unidad de Diagnóstico de Mama del hospital.

6.12.3. Otros proyectos en curso

Se han iniciado un total de 21 estudios con impacto de género de los cuales 16 corresponden a proyectos de investigación, principalmente en el servicio de Ginecología y Obstetricia.

3 Estudios post autorización y 2 estudios observacionales con medicamentos atendiendo a la nueva clasificación de estudios.

6.10.4. Situación de partida en Fundación Rioja Salud

A. Estadísticas

INDICADORES DE CARÁCTER GENERAL

Cuadro 6.12.4.1

Número de efectivos reales del área asistencial de Fundación Rioja Salud a 30 de junio de 2021:

Unidad: Número de personas

	Mujeres	Hombres
Médicos y Especialistas	17,0	11,0
Enfermeras	33,0	3,0
Otras profesiones sanitarias: nivel diplomado	1,0	1,0
Técnicos Especialistas	30,0	10,0
Auxiliares de Enfermería	8,0	1,0
Técnicos grado superior	6,0	1,0
Técnicos grado medio	4,0	1,0
Técnicos Administrativos	15,0	1,0
Auxiliares Administrativos	6,0	2,0
Celadores	1,0	2,0
Total	121,0	33,0
Porcentaje	78,6	21,4

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 6.10.4.2

Personal con responsabilidad

Unidad: Número de personas

	Mujeres	Hombres
Responsables unidades asistenciales	0,0	5,0
Supervisoras de enfermería	3,0	0,0

FUENTE: Fundación Rioja Salud

Los profesionales con que cuenta la Fundación para realizar su actividad en el área de Investigación son:

Cuadro 6.10.4.3

Número de efectivos reales del área de investigación de Fundación Rioja Salud a 30 de junio de 2021:

Unidad: Número de personas

	Mujeres	Hombres
Coordinación General	4,0	2,0
Oncología	12,0	5,0
Enfermedades Infecciosas y VIH	10,0	2,0
Enfermedades neurodegenerativas	5,0	4,0
Microbiología Molecular	4,0	0,0
Plataformas de apoyo	5,0	3,0
Personal externo colaborador	26,0	17,0
Total	66,0	33,0
Porcentaje	66,7%	33,3%

FUENTE: Fundación Rioja Salud

El detalle del personal en plantilla del área de Investigación, por categoría profesional es el siguiente:

Cuadro 6.10.4.4

Personal del área de Investigación Fundación Rioja Salud a 30 de junio de 2021:

Unidad: Número de personas

	Mujeres	Hombres
Investigador Principal y Coordinación Área	3,0	6,0
Licenciados posdoctorales	18,0	3,0
Técnicos Gestión grado superior	7,0	5,0
Técnicos Gestión grado medio	1,0	1,0
Técnicos de Laboratorio	9,0	1,0
Auxiliares Administrativos	2,0	0,0
Total	40,0	16,0
Porcentaje	71,4%	28,6%

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 el número de hombres supera al de las mujeres.

Si hacemos el análisis del personal responsable en cada una de las líneas de investigación en marcha y las plataformas de apoyo, las ratios de proporción cambian notablemente:

	Mujeres	Hombres
Responsables líneas de investigación	2,0	6,0
Responsables de Plataformas de apoyo	2,0	1,0

Cuadro 6.10.4.5

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
Excedencias	20,0	0,0
Reducción de jornada	22,0	2,0
Permisos maternidad/paternidad	11,0	6,0

FUENTE: Fundación Rioja Salud

Los datos acumulados del año 2020 completo y año 2021 hasta el 31 de julio.

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 6.10.4.6

Unidad Diagnóstica de Mama: Programa Screening

Unidad: Porcentaje de población

	Actividad Real 2020	Previsión Actividad 2021
Población diana	12.000,0	20.000,0
% participación	91,1%	≥ 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 6.10.4.7

Personal adscrito 2019

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 6.10.4.8

Indicadores

Unidad: Varias variables

	Realizado 2020	Previsión 2021
1. Unidades (líneas de investigación)		
1.1. Unidades de investigación/Plataformas de CIBIR	13/4	12/4
1.2. Unidades (líneas de investigación clínicas vs total CIBIR)	6/13	6/13
2. Personal		
2.1. Personal total	94,0	103,0
2.2. Personal financiado externamente	51,0	64,0
2.3. Porcentaje personal financiado externamente respecto al total personal	54,3%	62,0%
2.4. % Doctores total	53,1%	54,0%
2.5. % mujeres	65,9%	65,6%
3. Económicos		
3.1. Presupuesto global	4.409.914,0	4.815.094,0
3.2. Presupuesto personal	2.911.959,0	3.148.238,0
3.3. Presupuesto inversión	122.070,0	435.000,0
3.4. Presupuesto fungible	608.963,0	552.148,0
3.5. Grado ejecución económica de proyectos investigación	100%	100%
3.6. Retorno económico.		
3.7. Retorno vs presupuesto global.	1.434.091,0	1.480.043,0
4. Productividad		
	0,3252	0,3074
4.1. Proyectos solicitados	65,0	>60
4.2. Proyectos conseguidos	29,0	>17
4.3. % proyectos conseguidos / total proyectos solicitados.	44,6%	>10%
4.4. Grado de ejecución de cada proyecto.	100%	100%
4.5. Publicaciones totales.	90,0	>40
4.6. Publicaciones Q1 (publicaciones revistas con FI más alto).	48,0	>20
4.7. Patentes solicitadas.	34(6,1 con ponderación C	4,0
4.8. Patentes conseguidas.	1,0	1,0
4.9. % patentes conseguidas/ total patentes solicitadas.	100,0	100,0
4.10. Patentes licenciadas.	1,0	1,0
4.11. Spin-Off (propuestas/desarrollo).	(6 promotor industria)	100,0
4.12. Proyectos de investigación clínicos presentados.	88,0	
5. Colaboraciones (centros y países).		
	> 40	>40
6. Formación		
6.1. Nº de tesis dirigidas	0,0	1,0
6.2. Nº estudiantes en formación (predoc)	43,0	>20
6.3. Estudiantes en prácticas	11,0	>10
6.4. Estudiantes en prácticas		>20
6.5. Nº visitas y estancias		>10
7. Economía de la Salud		
7.1. Nº Contratos revisados	Pendiente	Pendiente
7.2. Publicaciones	6,0	2,0
7.3. Presentación de nuevos proyectos	0,0	>2
8. Plataforma de Bioética y Educación Médica		
8.1. Acreditación como Centro de Nivel 2	13,0	4,0
8.2. Publicaciones	155.134,2	>100.000 €
9. Plataforma de Genómica y Bioinformática		
9,1 Apoyo investigación CIBIR (nº secuencias)	1.902,0	2.900,0

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 2020.

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 el programa de gasto

Como ya se ha indicado en el apartado de descripción del programa de gasto, entre los objetivos fundacionales se incluyen la promoción y protección de la Salud, siendo un componente fundamental los procedimientos diagnósticos, preventivos, curativos y paliativos de la patología oncológica.

Entre estos procedimientos se encuentra el Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama. El principal objetivo que se persigue con este Programa es el de mejorar el nivel de salud entre la población de mujeres de La Rioja y evitar estados de enfermedad, para:

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 Presupuesto 2022 es el instrumento clave para apoyar la recuperación económica e impulsar el modelo de transformación y modernización de la economía de La Rioja, a través de los fondos europeos contemplados dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

El fin es alcanzar un desarrollo más sostenible y avanzar hacia un país más verde, digital, cohesionado y más igualitario.

Por ello, es fundamental garantizar la igualdad de género, a través de medidas transversales orientadas a elevar la tasa de empleo femenino; mejorar, fortalecer y reorganizar el sistema de cuidados; elevar el potencial educativo y la igualdad de oportunidades; reducir la brecha digital y la violencia de género; así como impulsar la participación de las mujeres en la economía y en la sociedad.

Luego 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 esta dirección.

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 2022 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 2022 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 convivencia con el Covid-19. Éstas tienen un peso superior al 70% en el presupuesto no financiero 2022 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 2022.

En un contexto de recuperación del empleo tras la Covid-19, las políticas de empleo cuentan con un presupuesto total de 24,80 millones de euros. El objetivo principal del Gobierno Regional en este ámbito es mantener la protección proporcionada al empleo y amortiguar los efectos que el Covid-19 produce sobre las empresas y los trabajadores.

En este ejercicio 2022, 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 2022 de 15,65 millones de euros.

-Programa 2412 “Formación para el empleo” tiene un presupuesto de 9,15 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 2022 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 ayudas superan los 3.000.000 de euros. Igualmente las ayudas para la integración de la discapacidad alcanzan el 1.500.000 de euros en 2022.

La conciliación de la vida familiar y laboral y fomento de la igualdad, también es un objetivo de este presupuesto, y se continua con la financiación de 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 6 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 2022 debe ser una herramienta fundamental para dar respuesta a la pandemia y transformar el modelo productivo actual y generar empleo.

En este sentido se mantiene 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 2022 asciende a más de 75 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 347.06 millones de euros.

La vuelta al cole se inicia de forma presencial y marcado por normas sanitarias similares a las del curso anterior (uso mascarilla, distancia, higiene, gestión de positivos...).

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.

En el presupuesto 2022, 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 el contexto actual. Se apuesta por un Curso 2021-2022 totalmente presencial en todos los niveles educativos.

Otra clave en el presupuesto sigue siendo 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 educativo 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 Tratos²² 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.

Por último, se ha adaptado el calendario escolar de este curso, eliminando las jornadas reducidas de los alumnos en septiembre y junio en infantil y primaria, con el objeto de mejorar la conciliación, entre otras razones.

El deporte, con un presupuesto de 8,49 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 directas al deporte femenino.

En cuanto a la educación superior o universitaria²³, 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.

²² Ver Programa Buenos Tratos <http://buenostratos.larioja.org/>

²³ 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.

En un contexto de pandemia, el ritmo de la campaña de vacunación frente al Covid-19 sigue avanzando, ya se ha superado el 75% de la población inmunizada, y la situación epidemiológica y de presión asistencial están en niveles de relativa normalidad, el presupuesto destinado a salud en 2022 asciende a 538.77 millones de euros.

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 alcanza los 155,29 millones de euros de gasto para 2022.

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 2022, 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 cuidador²⁴. 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 género²⁵.

En materia de mujer, el presupuesto total para 2022 se sitúa 2.97 millones de euros.

En el programa de gasto 2331 "Mujer" 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.

También financia el Centro Asesor de la Mujer que tiene el fin de 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 de nuevo la dotación para financiar programas de intervención y de sensibilización social, como Apóyame²⁶ y Tratamiento Hombres²⁷ y se mantienen las ayudas económicas a las víctimas de malos tratos.

En materia de mujer y desarrollo rural, para el ejercicio de 2022 siguen vigentes los convenios de colaboración entre la Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública y AFAMMER²⁸ con el objeto de financiar actividades de promoción de mujeres en el ámbito rural en materia de igualdad de oportunidades y violencia de género²⁹.

En materia de igualdad, el programa 2332 Igualdad de Oportunidades asciende a 1,53 millones de euros. A través de él se financiarán agentes de igualdad en ayuntamientos y sindicatos, además de financiar diferentes proyectos de trabajo en igualdad en la Universidad de La Rioja.

Otro campo de actuación importante en el Presupuesto 2022 es el de la sociedad digital con una dotación económica de más de 37 millones de euros.

²⁴ IMSERSO. Portal de la Dependencia. Estadística mensual. Datos a 31 de agosto de 2021: e1 88,8% de los cuidadores no profesionales en el territorio nacional son mujeres.

²⁵ Estadística de Condiciones de Vida 2020. INE. En La Rioja la tasa de riesgo de pobreza y exclusión es del 15%, seis puntos menos que la media nacional situada en el 21,0% y un 6% de los hogares riojanos tienen mucha dificultad para llegar a fin de mes..

²⁶ 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-violen>

²⁷ Tratamiento Hombres: Programa de intervención terapéutica contra la violencia. <http://www.larioja.org/servicios-sociales/es/mujer/programas-sociales/programa-tratamiento-hombres>

²⁸ Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural en La Rioja. <http://www.afammerlarioja.com/>

²⁹ Ver "Red vecinal contra la violencia doméstica" <http://www.afammerlarioja.com/2017/03/01/red-vecinal>

La estrategia Agenda Digital 202030 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.

Cabe destacar para el ejercicio 2022 y siguientes el Proyecto NEOTEC para evolución y mantenimiento de las infraestructuras tecnológicas, para una prestación de servicios públicos en el ámbito de las TIC más eficiente y de calidad por parte del Gobierno de La Rioja.

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 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.

Por otro lado, destacar 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, entre otras.

En cuanto a la política de personal de la Administración pública riojana, cabe destacar el impulso que ha tenido la regulación e implantación del teletrabajo en la Administración Pública de La Rioja con la aprobación del Decreto 45/2021, de 28 de julio. El teletrabajo es una medida de actuación eficiente y eficaz en el ámbito de sector público, que beneficia tanto a la organización como al empleado público; ya que permite obtener una mejora de la productividad, al facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, y propicia una gestión más sostenible de recursos disponibles, al reducir desplazamientos, costes de material y consumos energéticos derivados de la actividad presencial.

En cuanto a 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 2022 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 diferentes 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.

En conclusión, el Presupuesto de La Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2022, 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.

³⁰ Ver Agenda Digital 2020. www.agendadigitalriojana.es

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.