

## Índice

1. Introducción .....	
2. Antecedentes legales del Informe de Impacto de Género .....	
3. Metodología.....	
4. Situación actual de hombres y mujeres en La Rioja. Estadísticas.....	
4.1. Población y migración .....	
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.....	
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.....	
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.....
  - 4.4.1. Conciliación entre la vida laboral y familiar.
- 4.5. Ciencia y tecnología .....
  - 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.....
  - 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.....
  - 4.7.1 Titularidad de explotaciones agrarias
  - 4.7.2. Mano de obra en explotaciones agrarias
- 4.8. Salud.....
  - 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.....
  - 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.....	
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.....	
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 .....	
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.....	
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 .....	
5.1. Análisis del personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.....	
5.1.1. Visión general	
5.2. Análisis del personal del sistema educativo riojano .....	
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.....	
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.....

5.4.1. Visión general

5.5. Análisis del personal de la Universidad Pública de La Rioja.....

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.....

6.1 Sección 05. Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población.....

6.2 Sección 06. Salud y Portavocía del Gobierno .....

6.3 Sección 08. Educación, Cultura, Deporte y Juventud .....

6.4 Sección 09. Sostenibilidad y Transición Ecológica .....

6.5 Sección 12. Hacienda y Administración Pública.....

6.6 Sección 13. Igualdad, Participación y Agenda 2030 .....

6.7 Sección 17. Instituto de Estudios Riojanos.....

6.8 Sección 19. Desarrollo Autonómico.....

6.9 Sección 20. Servicios Sociales y Gobernanza Pública .....

Fundación Pública: Fundación Rioja Salud .....

7. Conclusiones Finales .....

8. Anexos.....

## 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 2.023 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 2.021 a través de una serie de indicadores vinculados a objetivos y un repaso por los programas presupuestarios que se gestionaran durante el ejercicio 2.023.

## 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 2023 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*<sup>1</sup>, 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 normalizado<sup>2</sup> 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 2021 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.

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.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ver Anexo II.





## 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 vigente<sup>3</sup> 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.

---

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

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

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

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

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

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

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

## 4.1. Población y Migración

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

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

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

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

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

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

### 4.1.1 La población en España y sus comunidades

La población residente en España disminuyó en 72.007 personas en la primera mitad de 2021 y se situó en 47.326.687 habitantes a 1 de julio de 2021 (datos provisionales). Es la primera vez que se reduce desde 2016.

Este descenso poblacional fue fruto de un saldo vegetativo negativo de 70.736 personas, unido a un saldo migratorio casi nulo de -366 personas.

Su distribución por sexo es prácticamente paritaria, si bien es mayor la población femenina, 24.137.787 mujeres (51,0%) que la masculina, 23.188.901 hombres (49,0%).

Por nacionalidad, tanto la población española como la extranjera han descendido, mayormente en esta última. El número de extranjeros bajó en 42.364 personas en el primer semestre de 2021. Este descenso respondió a las adquisiciones de nacionalidad española y a un saldo vegetativo y saldo migratorio positivos.

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 total y le siguen Cantabria, Comunidad Foral de Navarra y las Ciudades Autónomas de Melilla y Ceuta.

Durante el primer semestre de 2021 la población se redujo en 13 comunidades autónomas, así como en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, mientras creció en las 4 restantes.

Los mayores descensos en términos relativos se dieron en Aragón (-1,33%), Principado de Asturias (-0,39%) y País Vasco (-0,38%). Y los mayores incrementos de población se dieron en

Región de Murcia (0,20%), Canarias (0,09%), Comunitat Valenciana (0,08%) y Cantabria (0,01%)

Atendiendo al sexo, en términos generales, la distribución de hombres y mujeres es equilibrada en todos los territorios 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.

Por último, atendiendo a los grupos de edad, La Rioja cuenta con una mayor proporción de población de 65 años y más años (21,6%) que población con edades comprendidas entre 0 y 19 años (19,1%).

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 julio de 2020, acoge una población total de 315.811 habitantes, distribuidos de forma muy irregular por una superficie de 5.045 km . 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 km , con una población muy envejecida.

En cuanto a la composición de la población riojana según el sexo, en términos generales, es equilibrada, unas 160.291 mujeres (50,8%) y unos 155.520 hombres (49,2%).

La evolución de la población residente en La Rioja en los últimos 10 años (periodo 2011-2021) ha caído un 1,6%. 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 -3,2% frente al nulo descenso de la población femenina, un -0,1%. Así la población femenina ha pasado de representar el 49,7% en 2006 al 50,8% en 2021.

Por último, atendiendo a los **grupos de edad**, La Rioja cuenta con una mayor proporción de población de 65 años y más años (21,6%) que población con edades comprendidas entre 0 y 19 años (19,1%). El grupo de población mayor es de edades comprendidas entre 40 y 64 años con el 38,2% de la población. La Población de 20 a 39 años representa un 21,1%.

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.

### 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 2020 el **crecimiento vegetativo** en La Rioja ha presentado un año más un saldo negativo de 1.382 personas, con más defunciones (3.700) que nacimientos (2.318). 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 el año 2014 el crecimiento vegetativo en La Rioja empieza a ser negativo, cuyas cifras más altas se dan en los últimos tres años.

En cuanto al número de **matrimonios**, durante 2020 en La Rioja se celebraron 623 matrimonios, 494 matrimonios menos que el año anterior. Del total de matrimonios registrados, 23 de ellos correspondieron a parejas del mismo sexo.

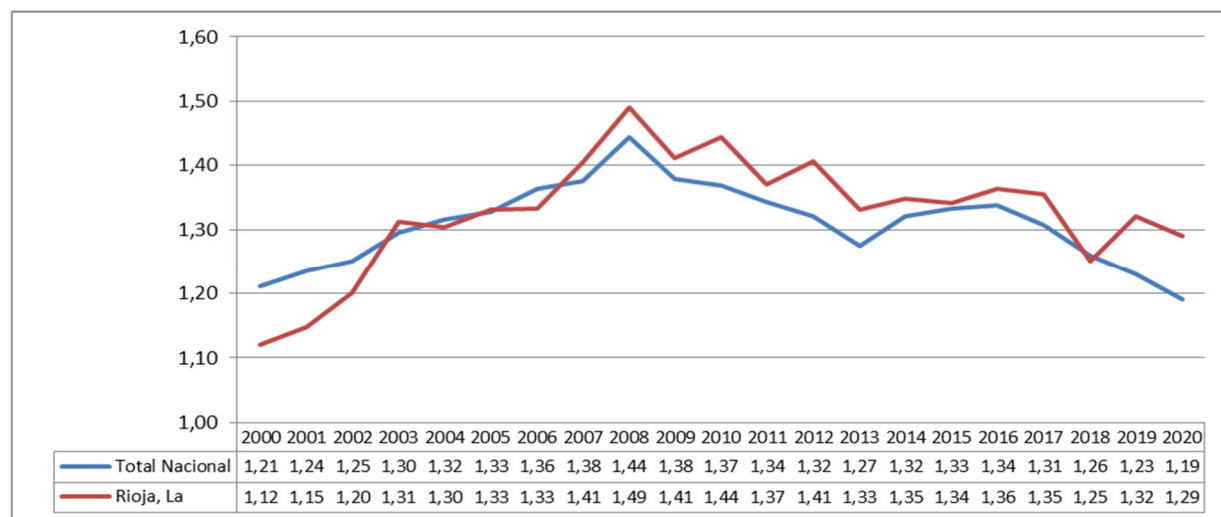
Otro indicador de interés es el **índice coyuntural de fecundidad** que nos permite conocer la evolución de la fecundidad en La Rioja y compararla con la de España. Este indicador refleja el número medio de hijos/as que tendría una mujer perteneciente a un determinado ámbito a lo largo de su vida fértil.

Actualmente, en 2020 la media española de descendientes por mujer vuelve a bajar un año más y se sitúa en 1,19 hijos/as, mientras que en La Rioja esta media asciende a 1,23 hijos/as por mujer, situando a La Rioja entre las comunidades autónomas con mayor indicador de número de hijos por mujer.

Gráfico.4.1.1

#### Evolución de fecundidad en La Rioja y España.

Unidad: Hijos por mujer



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Indicadores Demográficos Básicos.

#### 4.1.4 La población extranjera en La Rioja

La población extranjera residente en España a 1 de julio 2021, datos provisionales, se sitúa en 5.325.907 personas representando el 11,2% de la población total en España. Ha experimentado un decrecimiento de 42.364 personas en el grupo de extranjeros en el último año.

En la Comunidad Autónoma de La Rioja residen a 1 de julio de 2021 un total de 39.052 extranjeros, que representan un 0,5% del total de extranjeros que residen en España y el 12,4% de la población regional. Esta cifra ha crecido a diferencia de lo ocurrido a nivel nacional en el último año un 0,2%.

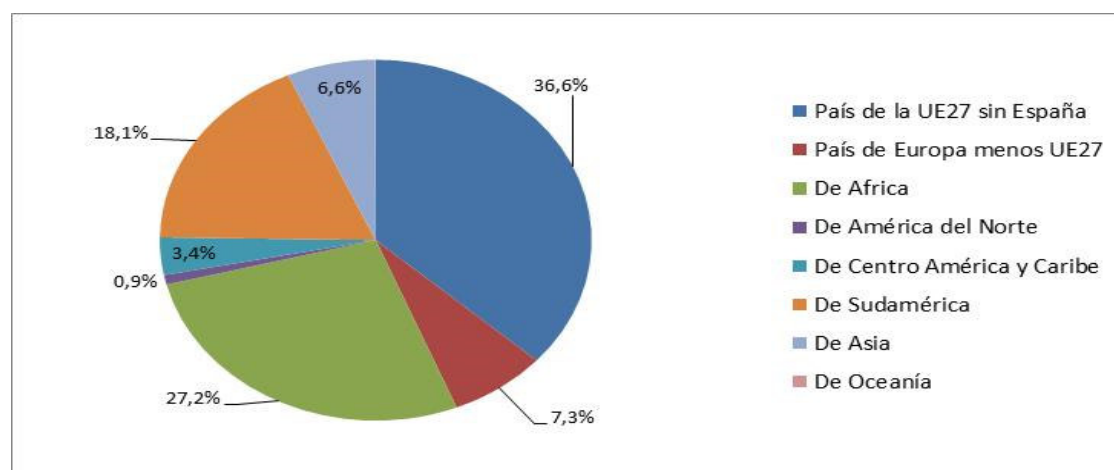
En La Rioja, el grupo de extranjeros más numeroso procede de países de la Unión Europea, de países de África y de países de Sudamérica Y por el contrario, los menos presentes son los extranjeros procedentes de Oceanía y América del Norte.

Por sexo, el 51,7% de la población extranjera residente en La Rioja es femenina frente a un 48,3% de población masculina. En todos los grupos de extranjeros, la población femenina supera a la masculina, salvo en los extranjeros procedentes de Africa.

##### Gráfico.4.1.2

#### Población extranjera en La Rioja según nacionalidad

Unidad: número de personas según sexo y grupos de países



Nota: Datos definitivos 1 de julio de 2021. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Cifras de Población.



### 4.1.5 Población migrante

#### Migración exterior (salidas)

El saldo migratorio con el exterior en el primer semestre de 2021, datos provisionales, en La Rioja es positivo de 79 personas, con 1.125 movimientos de entrada y 1.046 movimientos de salida totales. Se ha experimentado una caída del saldo migratorio muy importante respecto al año anterior, pasando de un saldo migratorio positivo de 909 personas en el primer semestre de 2020 a un saldo migratorio positivo de 79 personas en el mismo periodo de 2021.

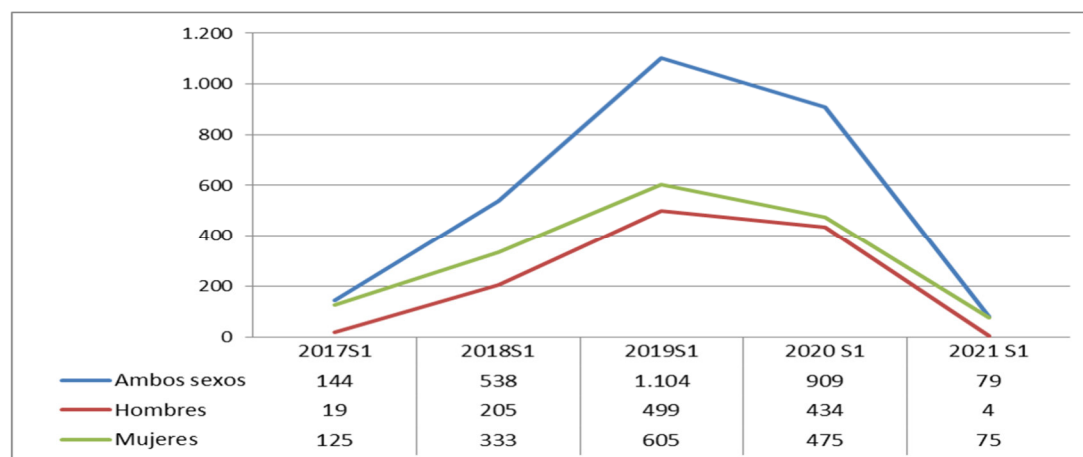
Por sexo, el saldo positivo de 79 personas se compone de 4 hombres y 75 mujeres.

Según su nacionalidad, en el primer semestre de 2021 han entrado a La Rioja un total de 1.125 personas y han salido 1.046 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 extranjeros, pero más mujeres. Respecto a las salidas, también son mayormente de extranjeros, 8 de cada 10 y por sexo, han salido de forma similar los hombres y mujeres, pero más hombres.

Gráfico 4.1.3

#### Saldo migratorio exterior

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



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

### Migración interior (entradas)

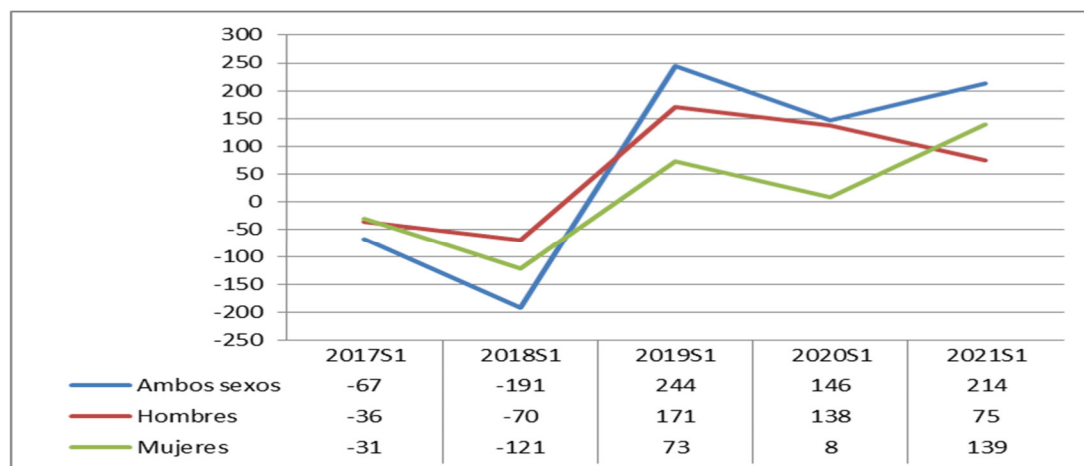
En cuanto a movimientos migratorios entre La Rioja y el resto de las comunidades españolas, durante el primer semestre del año 2021, las inmigraciones interiores (entradas de población procedentes de otras comunidades a La Rioja) son mayores que las emigraciones interiores (salidas de población de La Rioja con destino a otras comunidades) lo que resulta un saldo positivo en 214 personas. Por sexo, son 75 hombres y 139 mujeres.

Durante el primer semestre del año 2021, el saldo migratorio interautonómico de los hombres y mujeres es positivo, pero ligeramente superior al mismo periodo anterior (146). Por sexo el saldo migratorio masculino decrece en el último año, mientras que el de la mujer crece muy por encima al del hombre.

Gráfico 4.1.4

### Saldo migratorio interior

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



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

#### 4.1.6 Las formas de convivencia en España

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.

El número medio de hogares en España aumentó en 129.100 durante 2020 y alcanzó los 18.754.800 hogares, un 0,7% más que el año anterior.

El tamaño medio del hogar en España, se mantuvo en 2,50 personas, igual que el año anterior y se incrementó la población residente en viviendas familiares un 0,5%.

Los hogares más frecuentes en 2020 volvieron a ser los formados por dos personas (30,4% del total). Le siguieron los unipersonales (26,1%, aunque la población incluida en estos solo supuso el 10,4% del total).

Por comunidades autónomas, el número de hogares creció en 2020 en todas las comunidades autónomas y no varió en la ciudad autónoma de Ceuta. Los mayores aumentos se dieron en Canarias (1,5%), Región de Murcia (1,4%) y en Illes Balears y Comunitat Valenciana (1,1% ambas).

En cuanto al tamaño medio del hogar, las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla presentaron los más elevados, con más de tres personas en ambos casos. A continuación se situaron la región de Murcia (2,72 personas) e Illes Balears (2,62). Por el contrario, el Principado de Asturias (2,2 personas por hogar), Castilla León (2,29) y Cantabria y país vasco (2,37 ambas).

En el **caso de La Rioja** durante 2020 creció ligeramente el número de hogares hasta los 130.000 hogares, un 0,08% más que en el año anterior. La población residente en viviendas familiares sumó en 2020 un total de 311.900 personas.

El tamaño medio del hogar en La Rioja se ha situado en 2,39 personas. Los hogares más frecuentes en 2020 son aquellos que están formados por dos personas (40,6% del total). Le siguen los hogares unipersonales (37,0%), 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 20,2% y 6,2% respectivamente del total y concentran al 25,9% y 11,2% de la población.

#### Cuadro 4.1.5

##### Hogares y población según tamaño del hogar. 2020 La Rioja

Unidad: número y porcentaje de hogares y población

Rioja, La	Hogares		Población	
	Hogares	%	Población	%
<b>Total (tamaño del hogar)</b>	130,0		311,9	
<b>1 persona</b>	37,0	28,5%	37,0	11,9%
<b>2 personas</b>	40,6	31,2%	81,1	26,0%
<b>3 personas</b>	26,0	20,0%	78,1	25,0%
<b>4 personas</b>	20,2	15,5%	80,9	25,9%
<b>5 personas</b>	3,5	2,7%	17,4	5,6%
<b>6 personas</b>	1,7	1,3%	10,1	3,2%
<b>7 personas</b>	1,0	0,8%	7,3	2,3%
<b>8 personas o más</b>	..	..	..	..

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 2020 supuso un 53,2% del total de hogares.

Atendiendo al número de hijos que viven con la pareja, en La Rioja había 39.700 hogares, 19.800 con un hijo, 17.400 con dos hijos y 2.600 con tres y más hijos. Los hogares de pareja con un hijo experimentan un crecimiento de un 7,6% mientras que las parejas con dos hijos descienden un 1,7%. Los hogares con tres y más hijos.

#### Cuadro 4.1.6

##### Tipología de los hogares en La Rioja.

Unidad: hogares y porcentaje sobre el total

	Rioja, La				Variación absoluta	Variación relativa
	2020		2019	%		
<b>Total (tipo de hogar)</b>	130,0	100,0%	129,9	100,0%	0,1	0,1%
Hogar unipersonal	37,0	28,5%	37,1	28,6%	-0,1	-0,3%
Hogar monoparental	12,9	9,9%	13,1	10,1%	-0,2	-1,5%
Pareja sin hijos que convivan en el hogar	29,4	22,6%	30,4	23,4%	-1,0	-3,3%
<b>Pareja con hijos que convivan en el hogar: Total</b>	<b>39,7</b>	<b>30,5%</b>	<b>38,4</b>	<b>29,6%</b>	<b>1,3</b>	<b>3,4%</b>
Con un Hijo	19,8	15,2%	18,4	14,2%	1,4	7,6%
Con dos hijos	17,4	13,4%	17,7	13,6%	-0,3	-1,7%
Con 3 o más hijos	2,6	2,0%	2,4	1,8%	0,2	8,3%
Núcleo familiar con otras personas que no forman núcleo familiar	5,1	3,9%	5,6	4,3%	-0,5	-8,9%
Personas que no forman ningún núcleo familiar entre sí	3,3	2,5%	2,9	2,2%	0,4	13,8%
Dos o más núcleos familiares	2,7	2,1%	2,5	1,9%	0,2	8,0%

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

Cabe destacar que decrecen los hogares monoparentales (formado por un adulto e hijos) en 200 hogares menos respecto a 2019 hasta alcanzar los 12.900 hogares monoparentales. De los cuales, 10.100 son de madre con hijos y 2.800 de padres con hijos. Estos últimos han experimentado un crecimiento del 7.7% mientras que los hogares monoparentales con mujeres han bajado un 2,9% respecto a 2019.

#### Cuadro 4.1.7

##### Hogares monoparentales en La Rioja.

Unidad: porcentaje sobre el total de hogares

	Rioja, La				Variación absoluta	Variación relativa
	2020		2019			
<b>Ambos sexos</b>	12,9		13,1		-0,2	-1,5%
<b>Hombre</b>	2,8		2,6		0,2	7,7%
<b>Mujer</b>	10,1		10,4		-0,3	-2,9%

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

Por otro lado, los hogares de parejas, el 87.1% del total de hogares con pareja son parejas casadas, las cuales han descendido en el último año un 0,9% mientras que las parejas de hecho se mantienen en el mismo número.

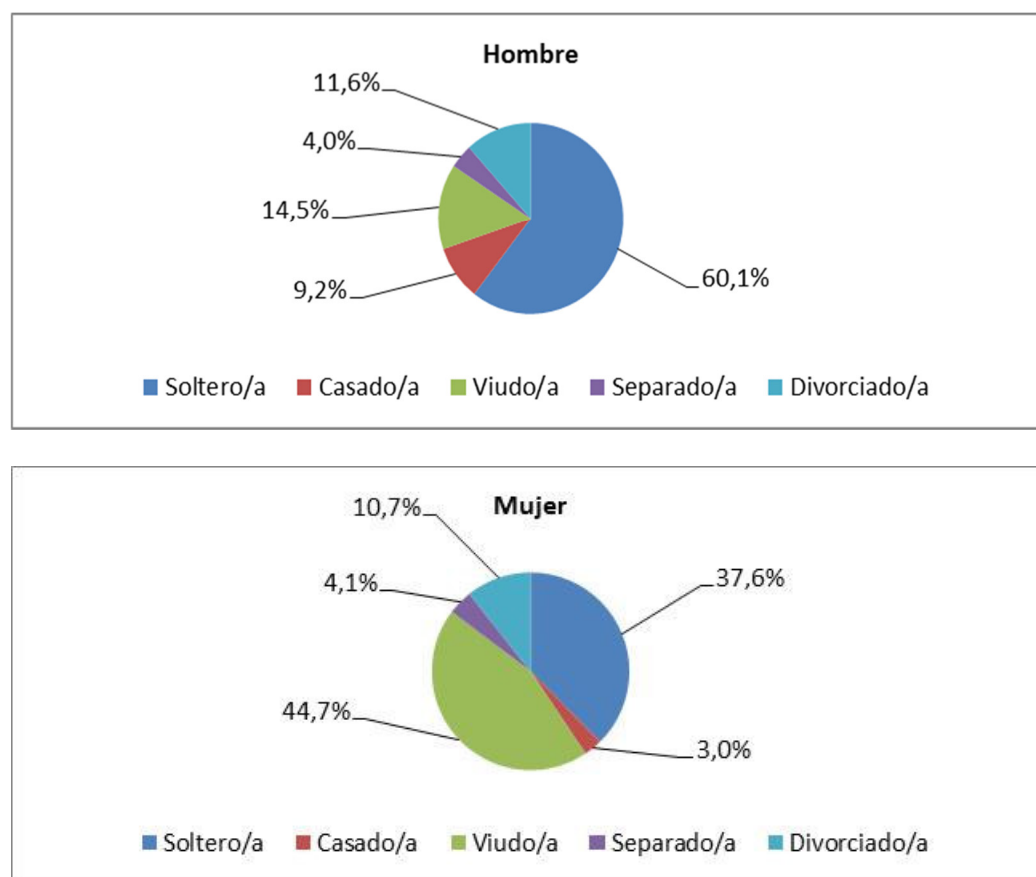
Por último, respecto a los **hogares unipersonales**, en La Rioja hay un total de 37.000 hogares unipersonales, 19.700 de ellos formados por mujeres y 17.300 formados por hombres.

Si atendemos a la variable edad, vemos que en hogares con más de 65 años que representan el 42% de los hogares unipersonales, siete de cada diez están formados por mujeres (68,5%). En hogares con una edad inferior a 65 años, el 58,3% se corresponden con hogares de hombres y el 41,7% con hogares de mujeres.

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

Gráfico 4.1.8

Hogares unipersonales según estado civil y sexo en La Rioja. 2020



Cabe destacar que, el 44,7% de las mujeres que viven solas son viudas frente al 14,5% de los hombres viudos. En segundo lugar, un 37,6% de las mujeres que viven solas son solteras frente al 60,1% de los hombres solteros que viven solos.

## 4.2. Poder y Toma de Decisiones

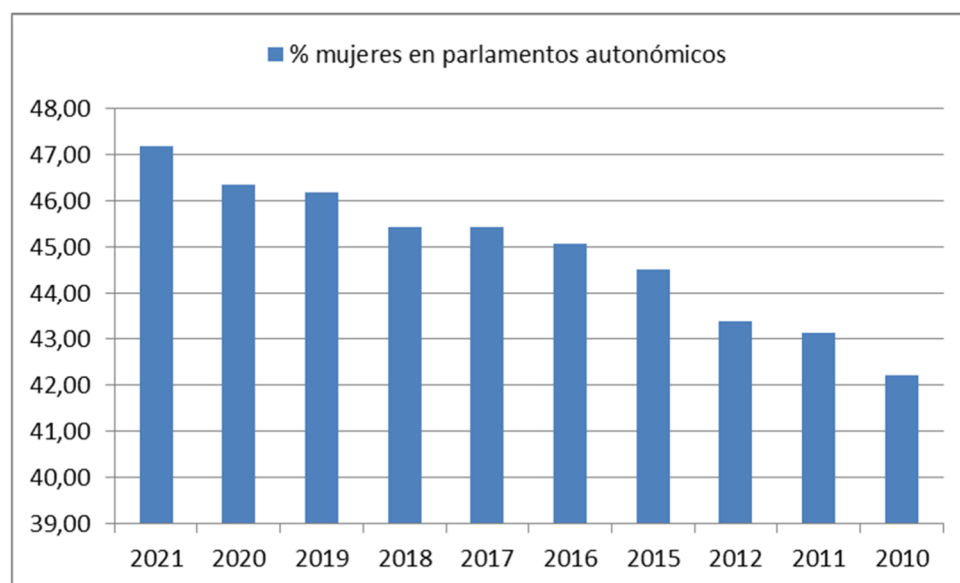
### 4.2.1. Mujeres en los parlamentos autonómicos.

El número de parlamentarias de las comunidades y ciudades autónomas ha crecido año a año en los últimos veinte años. Así en este año 2021 se ha registrado un total de 595 parlamentarias, que representan el 47,2% del total de los miembros parlamentarios frente a las 355 parlamentarias, con una representación del 30,1% de año 2000.

Gráfico 4.2.1

#### Mujeres en los parlamentos autonómicos.

Unidad: Porcentaje de parlamentarias



Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Datos actualizados a 28 de abril de 2021

Con carácter general, estos datos vienen consolidando la representación equilibrada de sexos<sup>4</sup> 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%.

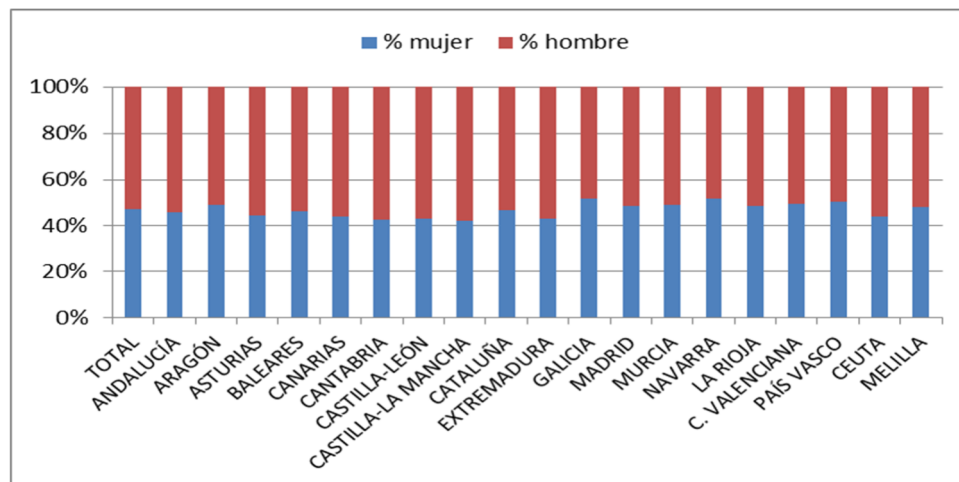
Cabe destacar la alta presencia femenina en el los Parlamentos de Navarra y Galicia con una representación superior al 50%, en concreto del 52% ambos. País Vasco le sigue con una representación del 50,7%.

<sup>4</sup> 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 4.2.2

Composición de los parlamentos autonómicos. Año 2021

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.

Concretamente, en el Parlamento de La Rioja se desarrolla la X Legislatura que se inició en 2.019 y durará hasta 2.023.

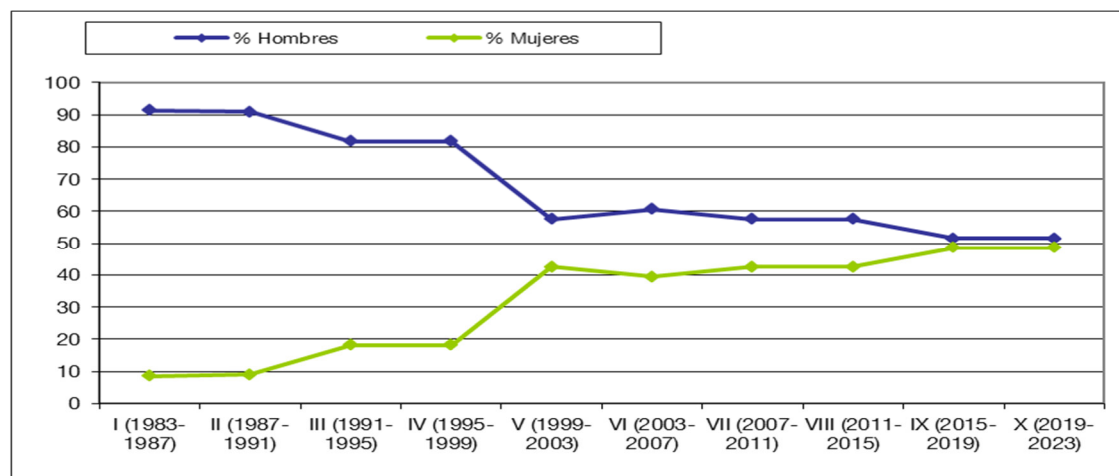
Hay 33 diputados que representan a cuatro grupos políticos: PSOE (15 escaños), PP (12 escaños), Ciudadanos (4 escaños) y Grupo Mixto (2 escaños).

Desglosados por sexo, el Parlamento riojano tiene 16 diputadas representando al 48,5% del total de parlamentarios, cumpliendo con el principio de composición equilibrada entre hombres y mujeres establecido por la Ley 3/2007 en su disposición adicional primera.

Gráfico 4.2.3

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

Unidad: Porcentaje



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 con una representación entorno al 40-42%, hasta que en la IX legislatura se vuelve a dar un nuevo salto significativo en la representación de parlamentarias, aumentando a 16 mujeres con una representación de 48,5%, casi rozando la igualdad.

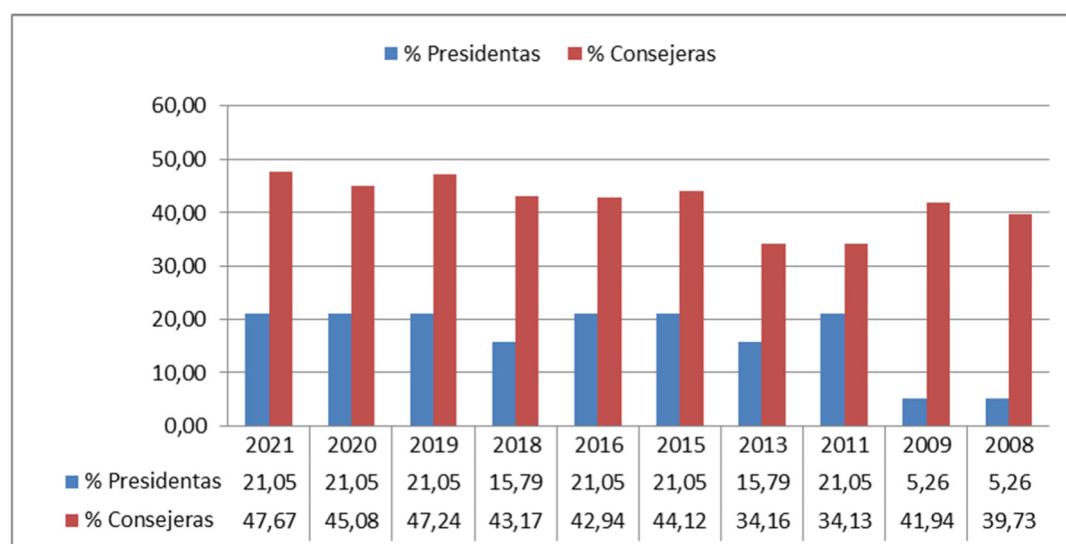
#### 4.2.2. Mujeres en los gobiernos autonómicos.

Actualmente, a inicios de 2.021 se constata que hay 96 mujeres que participan en Gobiernos autonómicos, bien como presidentas y consejeras. En concreto, hay 4 presidentas (La Rioja, Navarra, Madrid E islas baleares), el resto son 92 consejeras.

Gráfico 4.2.4

#### Mujeres en los gobiernos autonómicos y ciudades autónomas

Unidad: Porcentaje mujeres



Fuente:

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

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 2021 ya alcanza el 47,7%.

Respecto a las presidencias de gobierno, de un total de 19, las mujeres aun no logran tener una representación equilibrada respecto al hombre, solo hay 4 mujeres presidentas frente a 15 hombres presidentes en el año 2.021.

Entre los Gobiernos con mayor representación femenina, es decir aquellos por encima del 50%, cabe destacar los gobiernos de Extremadura (77,8%), Cataluña (57,1%) y Comunidad Valenciana (54,6%) y la Ciudad Autónoma de Melilla (55,6%) que compensan aquellos gobiernos con una representación inferior al 40% (Madrid , Murcia y La Rioja). El resto de



gobiernos regionales tienen una representación equilibrada de sexos, entendiendo esta por una representación femenina del 40% o más.

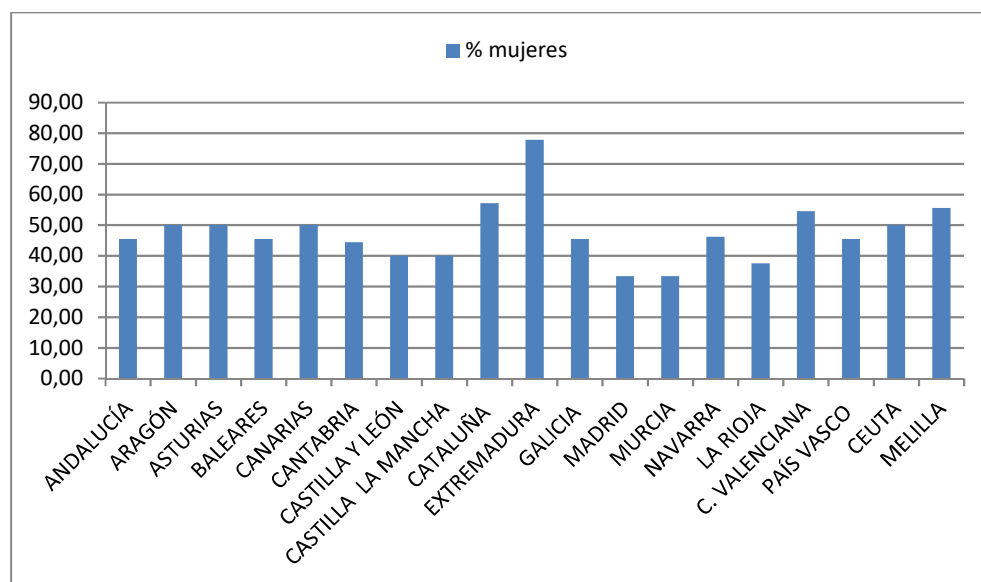
Respecto a los datos en esta materia en 2.011, ha mejorado la representación femenina en todas las regiones salvo en Andalucía, Madrid y Castilla y León y País Vasco que han empeorado ligeramente sus cifras..

En el caso de La Rioja, su representación ha empeorado respecto al año 2.019, pasando de 44,4 % a los 37,5% actuales. No obstante, si nos fijamos en datos de 2.011 donde la representación femenina era de un 14,2%, la actual representación femenina cabe valorarla positivamente.

**Gráfico 4.2.5**

**Composición de los gobiernos autonómicos. Año 2021**

Unidad: Porcentaje de consejeros/as y presidentes/as



Fuente: Elaboración propia a partir de páginas web de gobiernos autonómicos.

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 Delegados de Gobierno, de los cuales 11 son mujeres que representan el 57,9% del total de los Delegados de Gobierno.

En el año 2017, solo había 6 delegadas con una representación del 33.3%, ya en 2018 crecen a 9 delegadas y en 2020 ya son 11, dando un salto significativo de la presencia de mujeres en las Delegaciones de Gobierno.

En el caso de Subdelegadas de Gobierno, aun las mujeres tienen una representación por debajo del 40% mínimo que marca la Ley para una representación proporcional de sexos. Actualmente hay 16 Subdelegadas de Gobierno en provincias con una representación del 36,4% frente a 28 Subdelegados de Gobierno, con una representación del 63,7%.

**Cuadro 4.2.6**

**Representantes del Gobierno en las comunidades autónomas y provincias.**

Unidad: Número y personas

	2021			2019			2018			2017			
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%	
Delegadas del Gobierno en las Comunidades Autónomas		19,0	11,0	57,9	19,0	11,0	57,9	19,0	9,0	47,4	18,0	6,0	33,3
Subdelegadas del Gobierno en las provincias		44,0	16,0	36,7	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		7,0	2,0	28,6	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

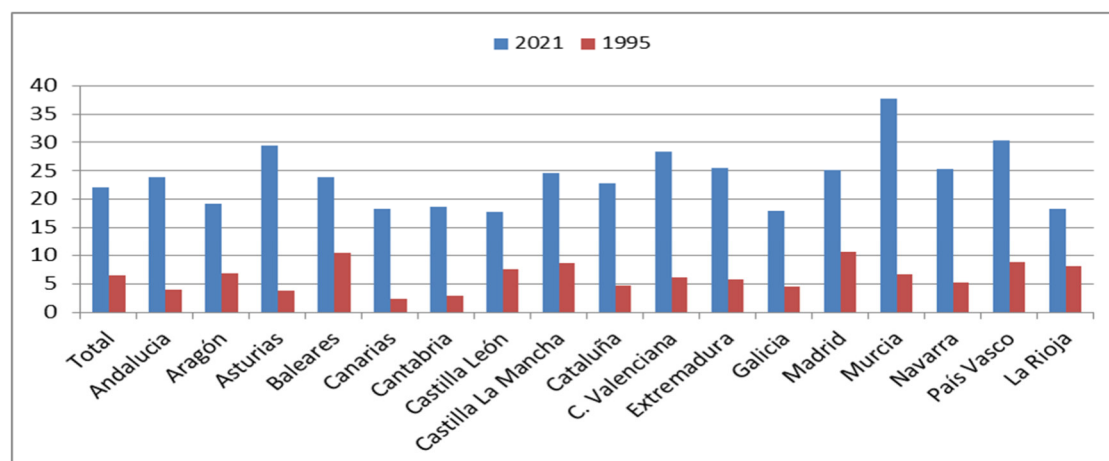
**4.2.3. Mujeres en las alcaldías y concejalías<sup>5</sup>**

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 22,0% en el año 2021.

**Gráfico 4.2.7**

**Presencia de mujeres en las Alcaldías según Comunidad Autónoma.**

Unidad: Porcentaje de alcaldesas



Fuente: Elaboración propia. Datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades tomados del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

Por comunidades autónomas, todas han incrementado el número de mujeres en las Alcaldías, destacan por su mayor representación de mujeres en las Alcaldías Murcia con un 37,8%, le siguen País Vasco y Asturias con el 30,3% y 29,5% respectivamente. Se constata que aunque los datos han mejorado, aun no se ha alcanzado una representación mínima de 40%.

<sup>5</sup> Datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Estadísticas Poder y Representación.

Por contra, las comunidades que menos representación femenina tienen son Castilla león y Galicia, con una representación inferior al 18% ambas, le siguen La Rioja y Canarias con un 18,4% ambas.

Concretamente la Comunidad Autónoma de La Rioja está dividida en 174 municipios regidos, según datos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a septiembre de 2021, por 32 alcaldesas, 7 más que en 2015 y 14 más que en 2007.

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%.

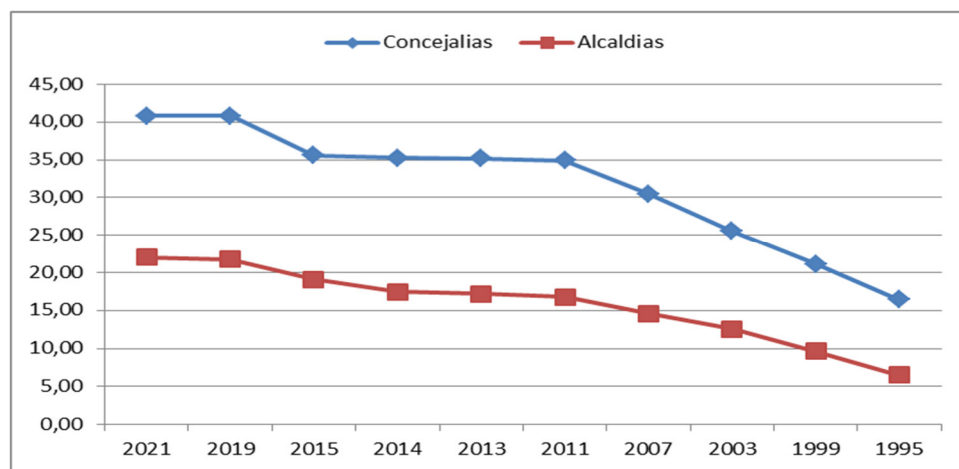
Respecto a las concejalías, en el conjunto de las comunidades autónoma, en 2021 la mujer ocupa el 40,85% de las concejalías. Cinco puntos más que en 2015, cuya representación era de 35,6% manifestando una evolución positiva al respecto.

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 34,9%, situándose a la cola junto a Castilla León y Aragón, con representaciones inferiores al 35%.

**Gráfico 4.2.8**

**Evolución presencia de mujeres en las Alcaldías y Concejalías en La Rioja.**

Unidad: Porcentaje de alcaldesas y concejalas



Fuente: Elaboración propia. Datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades tomados del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

#### 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 PSOE y Podemos tanto a nivel nacional como regional cuentan con una representación equilibrada de sexos, por encima del 50%. Menor representación femenina tienen el Partido Popular y partido Ciudadanos por debajo del 40% tanto a nivel nacional como regional.

Respecto a las organizaciones sindicales, CCOO La Rioja es la que mayor porcentaje de mujeres tiene en su comisión ejecutiva (62,5%), mientras que USO La Rioja tiene un 57,1% y UGT La Rioja un 40%.

En relación a las organizaciones empresariales, la Federación de Empresarios de La Rioja (FER) destaca por su alta representación masculina (84,3%) frente a una representación femenina del 15,7%. Por último, añadir que los todos los cargos unipersonales de Secretaría General y Presidencia en estas organizaciones son ocupados exclusivamente por hombres.

En cuanto a las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación, solo el 7,6% de sus presidencias están ocupadas por mujeres, mostrando el largo camino que queda a una representación proporcional de sexos en este ámbito, y por tanto en la participación de la mujer en el poder económico.

#### Cuadro 4.2.9

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

Unidad: Porcentaje de alcaldesas

	Órgano Directivo	% Mujer
<b>Partido Popular</b>	Comité Ejecutivo	37,2
<b>Partido Popular La Rioja</b>	Comité Ejecutivo Regional La Rioja	35,3
<b>PSOE</b>	Comisión Ejecutiva Federal	59,5
<b>PSOE La Rioja</b>	Comisión Ejecutiva Regional	58,0
<b>Podemos</b>	Consejo Ciudadano	53,8
<b>Podemos La Rioja</b>	Consejo Ciudadano Autonómico La Rioja	50,0
<b>Ciudadanos*</b>	Comité Ejecutivo	37,8
<b>Ciudadanos la Rioja</b>	Comité Territorial La Rioja	-
<b>UGT</b>	Comisión Ejecutiva Confederal	43,7
<b>UGT La Rioja</b>	Comisión Ejecutiva Regional	40,0
<b>CCOO</b>	Comisión Ejecutiva Federal	46,1
<b>CCOO la Rioja</b>	Comisión Ejecutiva Regional	62,5
<b>USO</b>	Comisión Ejecutiva Confederal	42,8
<b>USO La Rioja</b>	Comisión Ejecutiva Regional	57,1
<b>Camaras Oficiales de Comercio, industria, Servicios y Navegación</b>	Presidencias	7,6
<b>FER</b>	Consejo General	15,7

Fuente: Datos procedentes de las páginas web de cada organización a fecha febrero 2022.

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

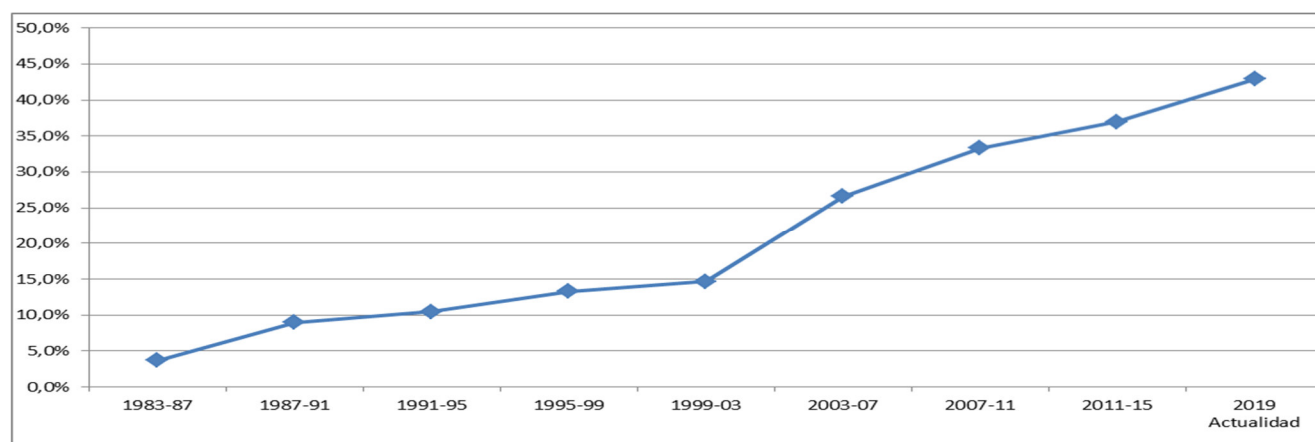
Los datos sobre altos cargos registrados en la página del Gobierno de La Rioja reflejan que poco a poco se va mejorando la representación femenina en los cargos de responsabilidad del Gobierno.

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 la X legislatura el límite máximo de representación femenina en los altos cargos del gobierno con un 48,2%.

Gráfico 4.2.10

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

Unidad: porcentaje de mujeres altos cargos



Fuente: Página web del Gobierno de La Rioja. Datos a febrero de 2021

A enero de 2022 el Gobierno de La Rioja cuenta con 56 altos cargos nombrados, incluida la Presidenta, de los cuales 23 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 (sin miembros del Consejo de Gobierno). Cabe destacar una representación por debajo del 40% en varias consejerías que son: Servicios Sociales y Gobernanza Pública, sin ningún alto cargo femenino, le siguen Salud (16,7%), Sostenibilidad, Transición Ecológica y Portavocía del Gobierno (20,0%) y Educación, Cultura, Deporte y Juventud (25,0%).

Al contrario, por su alta representación femenina esta la Consejería de Agricultura, Ganadería, mundo Rural, Territorio y Población, con el 100% de sus altos cargos mujeres. Le siguen la Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030 (60,0%) y Desarrollo Autónomo (57,1%). con todos sus altos cargos femeninos; la Consejería de Desarrollo Autónomo, con el 100% de Por último, la Consejería de Hacienda y Administración Pública tiene representación igual de ambos sexos.

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,

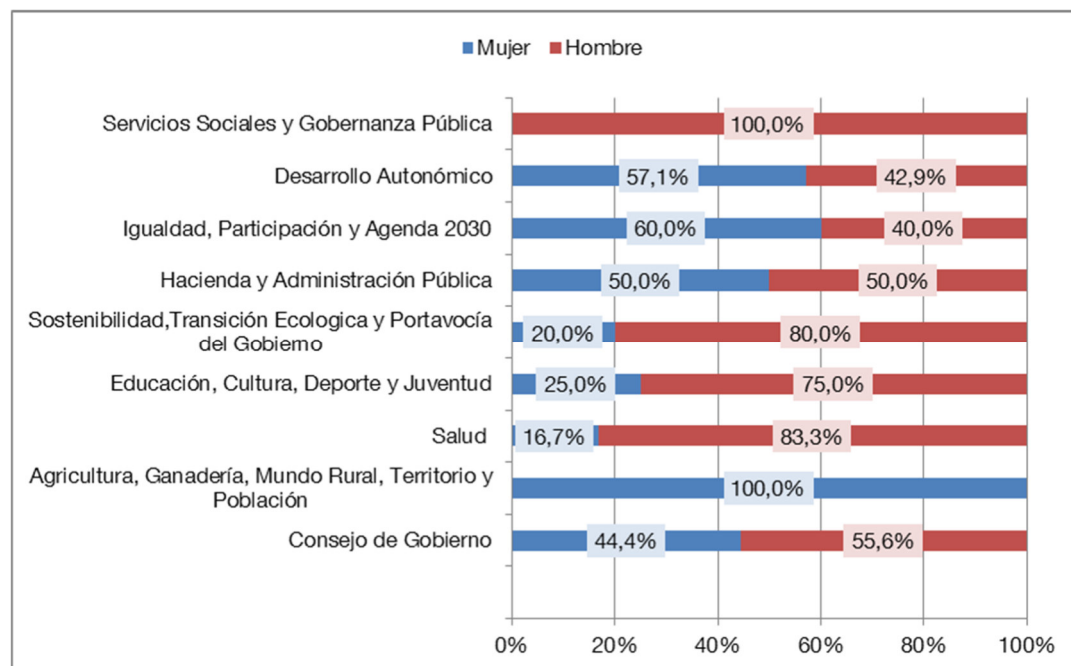
hay 38 altos cargos, la mayoría ocupados por hombres, 25 altos cargos masculinos frente a 13 altos cargos femeninos.

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 44,4% con una Presidenta y 3 consejeras.

Gráfico 4.2.11

**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 2022

**4.2.6. Mujeres en el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja<sup>6</sup>**

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 2021, 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 4 magistradas y 3 magistrados que ocupan el 57,1% y 42,8 % de los puestos respectivamente. La media de edad entre los miembros del TSJ es de 58,2 años para las féminas y 64,5 años para los varones, y tienen una antigüedad media de 23,7 y 35,1 años respectivamente.

<sup>6</sup> Datos extraídos del Informe sobre estructura de la carrera judicial a 1 de enero de 2021 que publica el Consejo General del Poder Judicial.

Respecto a la composición por sexo de los jueces y magistrados en activo en la comunidad riojana, hay un total de 38 jueces y magistrados, de los cuales 24 son mujeres que representan el 63%. Esta cifra está por encima de la media nacional situada en el 54,8%.

### 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 trimestres 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

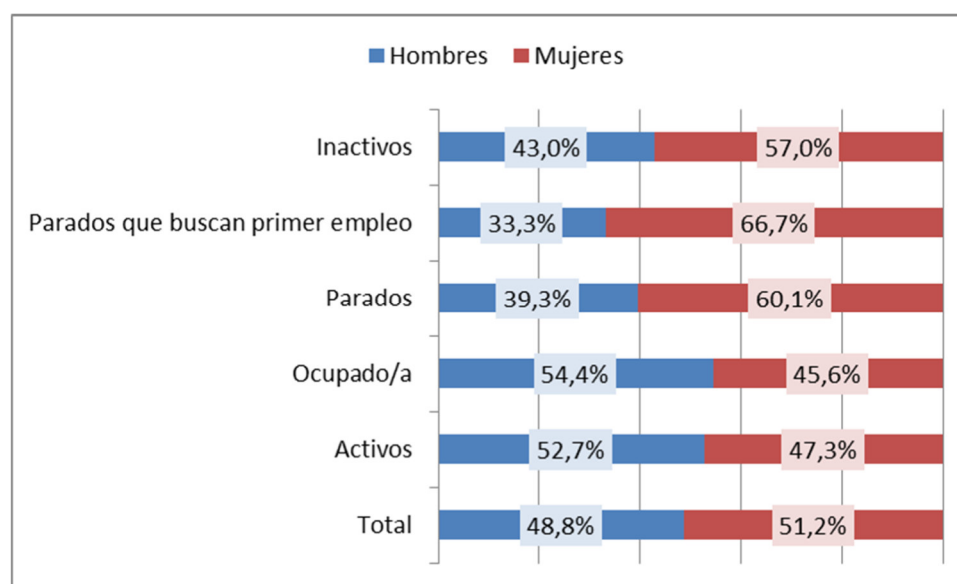
#### Población activa e inactiva

Según los resultados de la Encuesta de Población Activa de 2021 (media anual), en La Rioja las mujeres representan el 51,2% de la población mayor de 16 años en La Rioja. A nivel nacional, estas representan un 51,4%. Sin embargo, esta igualdad poblacional no queda recogida en el mercado laboral nacional ni regional.

Gráfico 4.3.1

#### Población mayor de 16 años por relación con la actividad económica en La Rioja. Media anual 2021

Unidad: Porcentaje horizontal según sexo



Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2021. INE

La **población activa** en La Rioja, de media en 2021, presenta un diferencial de 5,4 puntos entre ambos sexos. El 47,3% de las personas activas son mujeres (74.900 personas) frente al 52,7% de los hombres (83.500). A nivel nacional, las cifras son muy similares a La Rioja, un 47,2% de la población activa son mujeres (10.952.600) frente al 52,8% de los hombres (12.250.600).

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 57,0% son mujeres frente al 43,0% de los hombres en La Rioja. A nivel nacional, las cifras son similares, un 57,3% de mujeres frente a un 42,7% de hombres

Respecto al año anterior 2020, en La Rioja la población inactiva ha caído en 4.200 personas, que por sexo son 2.500 mujeres y 1.600 hombres, aumentando así la presencia femenina en la población activa. A nivel nacional, igualmente la población inactiva ha caído ligeramente en 394.500 personas, de las cuales 281.600 son mujeres y 112.800 hombres.

La proporción de **mujeres ocupadas** en La Rioja es de 45,6% (63.900) frente al 54,4% (73.600) de los hombres, aumentando ligeramente el diferencial en este último año (8,8 puntos) en más de 2 décimas respecto a los datos de representación en 2020 (8,6 puntos), aumentando así la brecha de género en esta variable.

A nivel nacional, la diferencia entre sexos ha crecido más significativamente, pasando de una diferencia de 8,6 puntos en 2020 a una diferencia de 10,5 puntos en 2021, aumentando la brecha de género en esta materia.

Respecto a la **población parada**, las mujeres aglutinan más de la mitad de este grupo, es de un 60,1% (11.000 mujeres). La brecha de género en este colectivo ha aumentado en el último año de forma significativa. En 2020, en La Rioja había 16.700 parados, de los cuales 9.100 eran hombres y 7.600 mujeres. Un año más tarde, el número de parados asciende a 18.300, de los cuales 7.200 son hombres y 11.000 mujeres. Se ha reducido el número de hombres parados frente a un aumento importante de mujeres paradas, situando la brecha de género en esta variable en 20,8 puntos porcentuales.

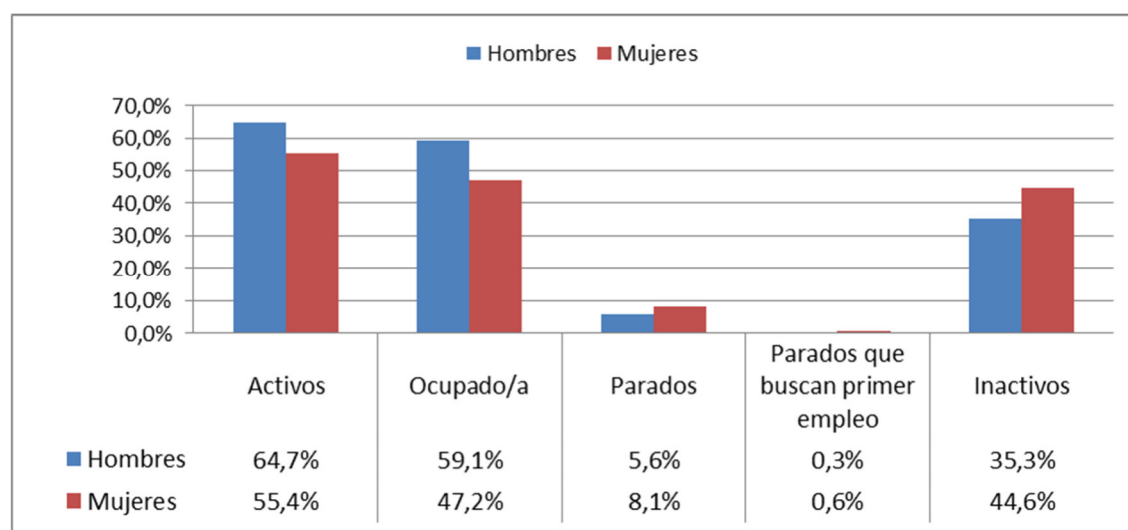
A nivel nacional, la brecha de género en la población parada es de 6,8 puntos, mucho menor que en La Rioja, representando las mujeres el 53,4% de la población parada frente al 46,6% de los hombres de media en 2021.

A la vista de los datos que muestra la EPA de media en 2021, 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.

### Gráfico 4.3.2

#### Población mayor de 16 años por relación con la actividad económica en La Rioja. Media anual 2021

Unidad: Porcentaje vertical según sexo



Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2021. INE

El gráfico superior muestra el reparto de la población mayor de 16 años según el sexo y relación económica. Se observan las diferencias de género también muy claramente, la presencia de la mujer destaca entre la población parada e inactiva, mientras que el hombre supera a la mujer entre la población ocupada y activa.

### 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 2021 la tasa de actividad española en la población de 16 a 64 años es de 74,97. Por sexos la tasa de actividad femenina es de 70,79 frente a la masculina de 79,14, más de 9 puntos de diferencia.

En el caso de la región de La Rioja, la tasa de actividad en 2021 se sitúa en 78,21, por encima de la tasa nacional. Según el sexo la tasa de actividad masculina es del 82,29 y la femenina de 74,14, más de 8 puntos de diferencia.

La **tasa de empleo** es un ratio empleado para calcular qué porcentaje de la población que se encuentra trabajando activamente, con respecto al total de la población en edad de trabajar. Es el cociente entre la población empleada y el total de la población en edad de trabajar.

En 2021 la tasa de empleo en España se sitúa en el 63,79 y en La Rioja en el 69,15.

Por sexos a nivel nacional, la tasa de empleo masculina alcanza el 68,73 mientras que la femenina llega al 58,87, casi diez puntos por debajo. En La Rioja, la tasa de empleo masculina es de 75,21 frente a la femenina de 63,08, una brecha de más de 12 puntos.

Por otro lado, la **tasa de paro** informa sobre las personas que no están trabajando. Es el cociente entre la población que no trabaja y busca trabajo entre la población activa.

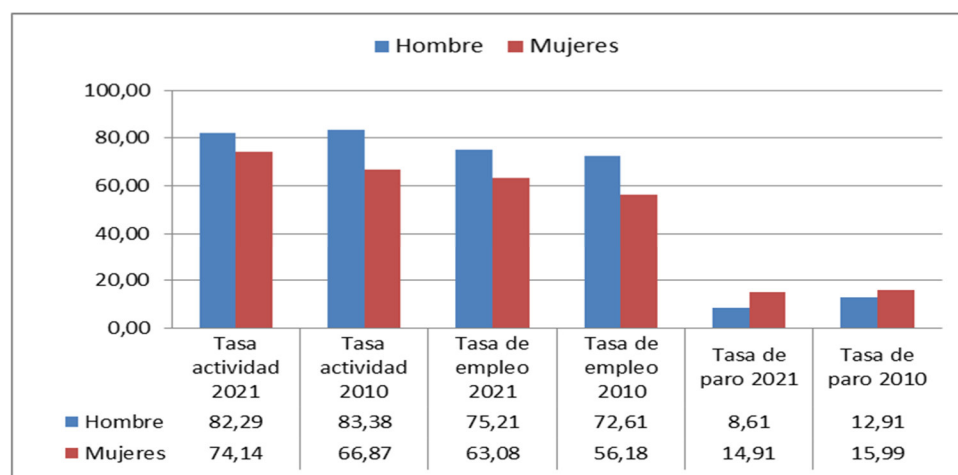
En el año 2021 la media de la tasa de paro se coloca en La Rioja en el 11.59%, y la proporción por sexo es de 14,91% en las mujeres y 8.61% en los hombres; de forma que la tasa de paro femenina es 6,3 puntos superior a la masculina.

En el conjunto nacional, la tasa de paro se cifra en 14,90%, siendo las mujeres el 16,84% y los hombres un 13,16%, con un diferencial de 3,68 puntos.

**Gráfico 4.3.3**

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

Unidad: porcentaje



Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2021 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 51,3% de las mujeres ocupadas y el 39,2% de los hombres ocupados tienen educación superior, representación que ha crecido en ambos sexos respecto al mismo periodo en 2015, concretamente 2,4 puntos más en el caso de las mujeres y 0,6 puntos más en el de los hombres.

También, cabe destacar el peso en la ocupación masculina de aquellos que tienen estudios de “Primera etapa de secundaria o similar” ya que representan el 31,3% de los hombres ocupados. Grupo que mantiene su representación respecto al mismo trimestre de 2015.

Con carácter general, en el periodo 2015-2021, ha caído el porcentaje de población ocupada sin estudios o con estudios primarios, mejorando el porcentaje de aquella población con estudios en secundaria. Respecto a la educación superior, es el grupo con mayor peso dentro de la población ocupada, la cual se ha visto aumentada en ambos sexos su representación en este periodo.

#### Cuadro 4.3.4

#### Ocupación según nivel de formación

Unidad: porcentaje

	2021T4		2015T4	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Analfabetos	0,5	..	0,2	0,3
Primarios incompletos	0,5	0,6	0,6	0,2
Educación primaria	3,1	1,9	4,9	4,1
1ª etapa Educación Secundaria y similar	31,3	21,5	31,5	21,8
2ª etapa de educación secundaria, con orientación general	12,9	12,4	13,0	12,5
2ª etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	12,5	12,3	11,2	12,3
Educación Superior	39,2	51,3	38,6	48,9

Fuente: Estadística de Población Activa. Datos trimestrales

#### 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 primer trimestre del año 2022, el 91,2% de las mujeres ocupadas son asalariadas, de las cuales el 71,0% son asalariadas en el sector privado y el 20,2% en el sector público. Respecto a los hombres, el 79,0% de los hombres ocupados son asalariados, un 69,7% en el sector privado y 9,3% en el sector público. Es destacable la alta presencia de la mujer en el sector público, ya que duplica al sexo masculino..

Respecto a los trabajadores por cuenta ajena, es significativa la mayor presencia de hombres respecto a mujeres. Un 20,7% del total de hombres ocupados frente a un 8,6% de mujeres ocupadas trabajan por cuenta ajena.

Con carácter general, desde el mismo periodo en 2019, se ha reducido el peso de la mujer en el colectivo de trabajadores por cuenta propia, pasando de una representación de 10,8 puntos en 2019 a 8,6 puntos en 2022.

Correlativamente, ha crecido el porcentaje total de asalariados ligeramente en ambos sexos, tanto en el sector público como en el privado.

#### Cuadro 4.3.5

#### Ocupados según su situación profesional en La Rioja. Año 2022T1 y 2019T1

Unidad: porcentaje

	2022T1			2019T1		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Trabajador por cuenta propia</b>	15,1	20,7	8,6	16,5	21,7	10,8
<b>Empleador</b>	4,9	6,7	2,8	4,5	5,9	3,0
<b>Empresario sin asalariados o trabajador independiente</b>	10,0	13,8	5,5	11,7	15,7	7,2
<b>Miembro de una cooperativa</b>	0,1	0,1	0,2	0,1	..	0,2
<b>Ayuda en la empresa o negocio familiar</b>	0,1	0,1	0,1	0,2	..	0,4
<b>Asalariados : Total</b>	84,6	79,0	91,2	83,5	78,3	89,2
<b>Asalariado sector público</b>	14,3	9,3	20,2	13,8	9,6	18,4
<b>Asalariado sector privado</b>	70,3	69,7	71,0	69,7	68,7	70,8
<b>Otra situación</b>	0,3	0,3	0,2	..	..	..

Fuente: Estadística de Población Activa. Trimestral 2022. 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 el primer trimestre 2022 la tasa media de paro en La Rioja se sitúa en 11,2 puntos, cifra muy similar a la del mismo periodo en 2019 que se situaba en 11,1 puntos y a 2,44 puntos por debajo de la media nacional que alcanza el 13,65 puntos. Por sexos, la tasa de paro total femenina riojana se sitúa en el 13,1% frente a la masculina 9,5%.

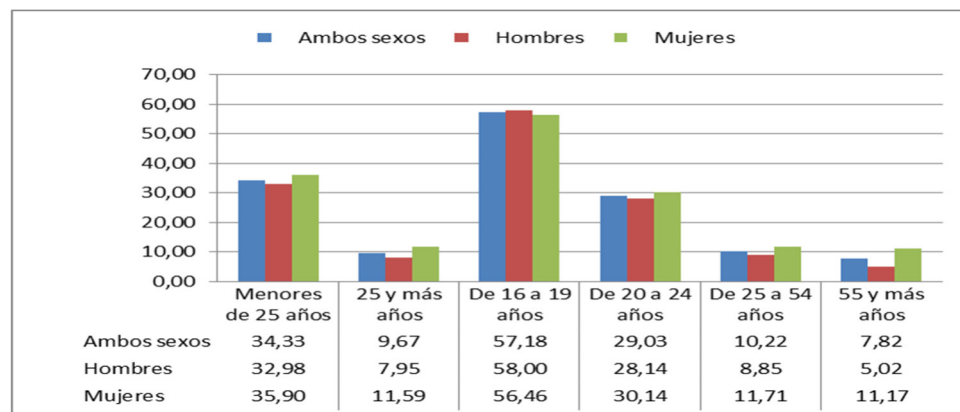
Si atendemos también a la variable edad, las tasas de paro más altas las tienen los jóvenes menores de 25 años, cuya tasa media de paro en el primer trimestre de 2022 alcanza el 34,3 puntos frente a 9,4 puntos en el caso de los mayores de 25 años.

Cabe destacar que la franja de 16 a 19 años es la que tiene una tasa de paro superior, de media un 57,2% de paro, apenas existen diferencias significativas entre sexos. Por el contrario, la franja de edad con menos paro es la de 55 o más años, con una media en el primer trimestre 2022 de 7,8 puntos, si se aprecia que la diferencia entre sexos es significativa, mientras que el sexo masculino tiene una tasa de paro de 5 puntos, el sexo femenino la tiene de 11,2 puntos.

**Gráfico 4.3.6**

**Tasa de paro según edad y sexo en La Rioja. Primer trimestre 2022**

Unidad: porcentaje



Fuente: Estadística de Población Activa. Primer trimestre anual 2022 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).

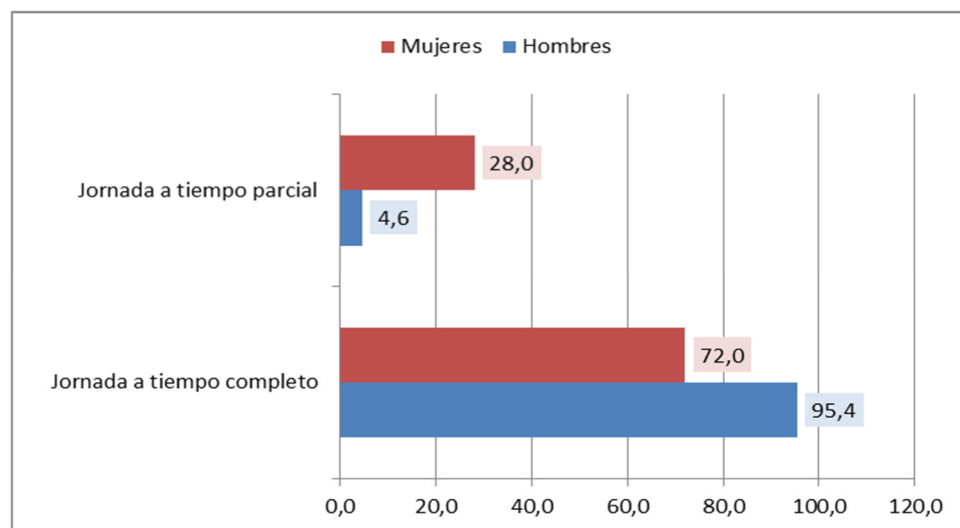
En La Rioja, de media en el primer trimestre del año 2022, el 28,0% de las mujeres ocupadas trabajan a jornada parcial, frente al 4,6% de los hombres ocupados a jornada parcial. La media nacional de mujeres en jornada parcial se sitúa ligeramente por debajo de La Rioja, en un 24,9% mientras que la media masculina sube al 4,7%,

El porcentaje total de trabajadores con jornada a tiempo parcial ha aumentado respecto al mismo periodo en 2021, un 1,8 puntos pasando de un 13,6% a un 15,4%.

Gráfico 4.3.7

#### Jornada laboral completa y parcial en La Rioja. Primer trimestre 2022

Unidad: porcentaje según sexo



Fuente: Estadística de Población Activa. Trimestre T1 2022. 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 95,4% de los hombres trabajan en una jornada completa frente al 72,0% 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 2020 había 1.933.400 personas con discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que supuso el 6,3% de la población en edad laboral y un aumento de la población con discapacidad (56.500 personas más) respecto a 2019.

Lo más destacable del colectivo de personas con discapacidad es su baja participación en el mercado laboral. En 2020 su tasa de actividad aumentó 0,3 puntos y se situó en el 34,3%, 41,8 puntos inferior a la de personas sin discapacidad.

La tasa de empleo fue de 26,7%, más de 37 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad. Dicha tasa aumento 0,8 puntos respecto a 2019. Por sexo, la tasa de empleo de las mujeres con discapacidad aumentó en 1,8 puntos respecto a 2019 y la de los hombres 0,1 puntos.

Por su parte, la tasa de paro superó en más de 6 puntos a la de la población sin discapacidad (22,2% frente a 15,4%). Respecto a 2019, la tasa de paro se redujo 1,7 puntos (en las personas sin discapacidad creció 1,5 puntos). Por sexo, la tasa de paro bajó 2,2 y 1,3 puntos respectivamente.

#### Cuadro 4.3.8

#### Evolución tasas de actividad, empleo y paro. Año 2020

Unidad: porcentaje

Año	Ambos sexos					
	Tasa: Personas sin discapacidad			Tasa: Personas con discapacidad		
	Actividad	Empleo	Paro	Actividad	Empleo	Paro
2017	77,7	64,4	17,1	35,0	25,9	26,2
2018	77,6	65,9	15,1	34,5	25,8	25,2
2019	77,7	66,9	13,9	34,0	25,9	23,9
2020	76,1	64,3	15,4	34,3	26,7	22,2

Fuente: Estadística de Empleo de las Personas con Discapacidad 2020

A diferencia de lo que ocurre en la población general, las mujeres con discapacidad tenían más presencia activa en el mercado laboral que los hombres (34,6% frente a 34,1%). En la población sin discapacidad la tasa de actividad masculina superó a la femenina en más de 10 puntos (81,6% frente a 70,7%).

La tasa de empleo de los hombres con discapacidad fue de 0,3 puntos inferior a la de las mujeres. En cambio entre la población sin discapacidad la tasa de empleo masculina superó a la femenina en 12 puntos.

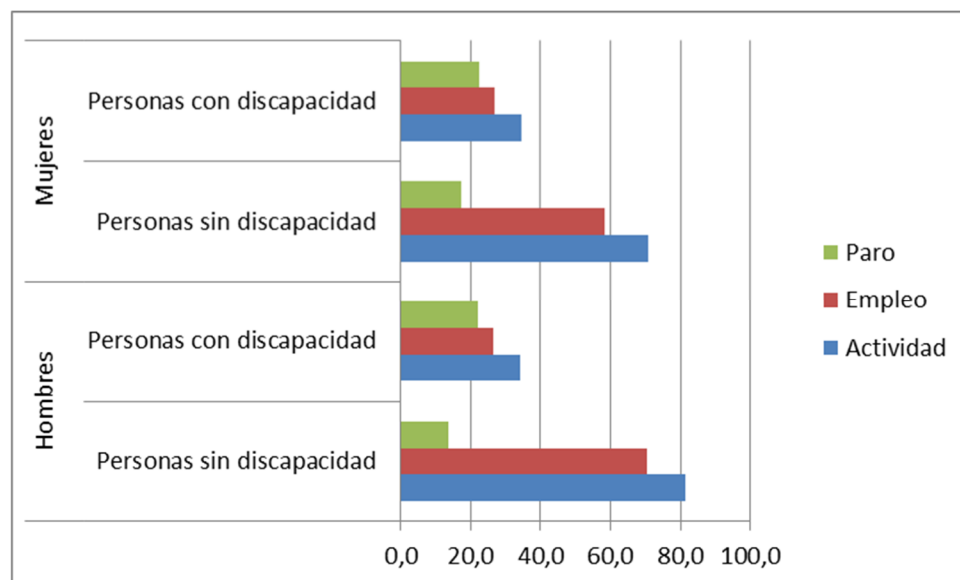


Por su parte, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad fue superior a la de los hombres en 0,3 puntos en 2020. Para las mujeres sin discapacidad fue mayor en 3,7 puntos.

Gráfico 4.3.9

Tasas de actividad, empleo y paro. Año 2020

Unidad: porcentaje según sexo



Fuente: Estadística de Empleo de las Personas con Discapacidad 2020.

Por último, señalar que la mayoría de los trabajadores con discapacidad en 2020 eran asalariados, tenían contrato indefinido, jornada completa y desempeñaban su actividad en el sector Servicios.

Así el 89,6% de las personas con discapacidad que trabajó lo hizo como asalariado (5,4 puntos más que las personas sin discapacidad). Y el 75,0% de los que trabajaban por cuenta ajena tenía contrato indefinido (0,9 puntos menos que la población sin discapacidad).

El 82,2% de los ocupados con discapacidad trabajaba a jornada completa, una proporción inferior a cuatro puntos a la de los trabajadores sin discapacidad.

El 81,0% de los ocupados con discapacidad desempeñó su actividad en el sector Servicios frente a 75,3% de quienes no tenían discapacidad.

#### 4.3.8 Afiliación a la Seguridad Social.

El Instituto Nacional de La Seguridad Social (INSS) registró en La Rioja, de media, en el mes de marzo de 2022 un total de 132.322 personas afiliadas, lo que supone una variación anual de 3,75. A nivel nacional, este porcentaje se elevó el 4,8% interanual. Respecto al conjunto nacional, el número de afiliaciones medias en La rioja fue de 0,7%.

Por sexo, se registraron en La Rioja 69.228 afiliaciones de hombres (52,3%) y 60.034 afiliaciones de mujer (47,7%). En España, las afiliaciones fueron 10.527.205 hombres (51,7%) y 9.307.261 mujeres (48,3%). Según estos datos, existen similitudes según sexo, en las afiliaciones en La Rioja y en todo el territorio nacional.

Por regímenes de afiliación a la Seguridad Social, las afiliaciones en el régimen General en La Rioja (sin incluir las afiliaciones procedentes de los regímenes especiales agrario y hogar) se situaron en marzo en 101.289 tras presentar una tasa interanual del 5,3%. Por su parte, las afiliaciones de los Trabajadores Autónomos supusieron un total de 25.091 lo que se traduce en un -0.7% en relación al mismo periodo de 2021.

### 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

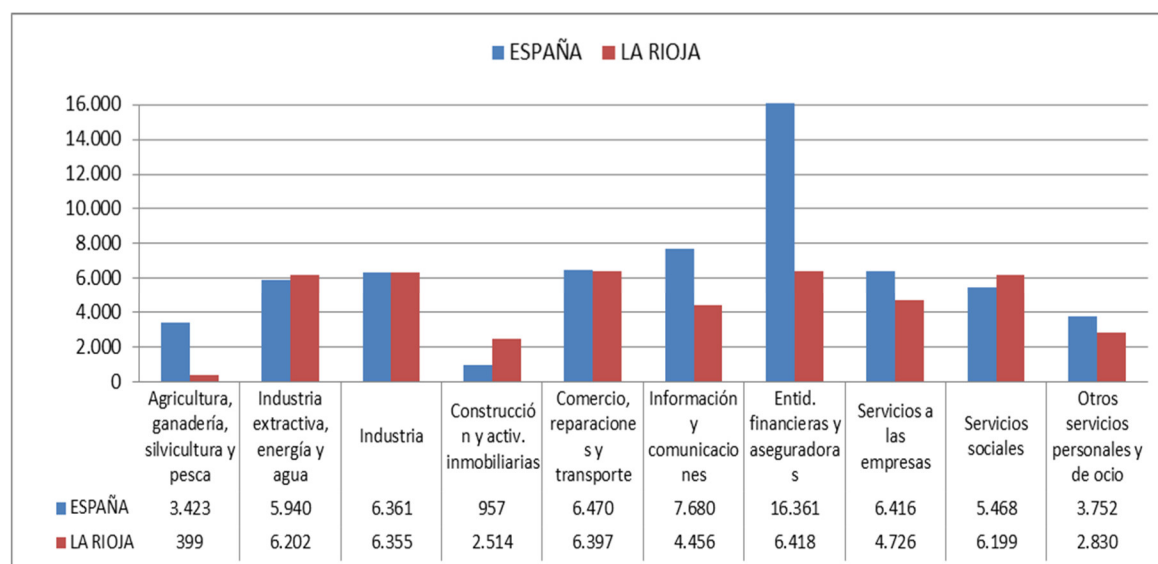
Un rasgo característico de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres es la diferencia de salarios.

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 4.3.10

#### Diferencias retributivas sobre el Salario Medio Anual entre hombres y mujeres en La Rioja 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.

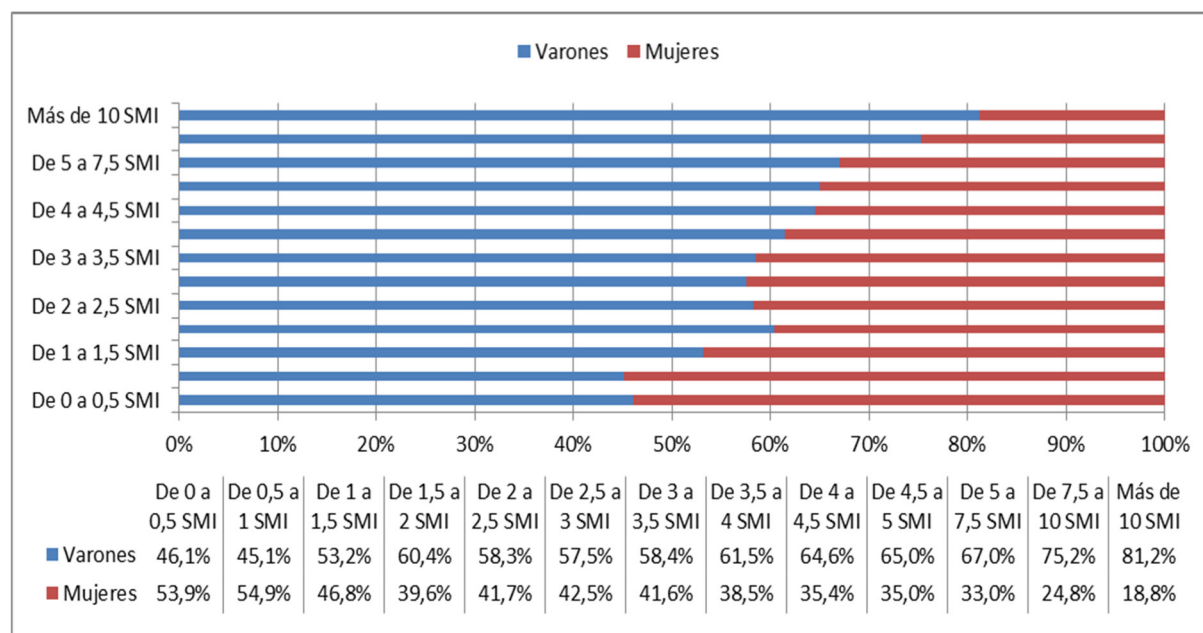
La brecha salarial también queda ilustrada en la presencia de hombres y mujeres en cada **tramo de salario**, en términos de múltiplos del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). En la información proporcionada por la Agencia Tributaria, se hace patente como aumenta la diferencia entre hombres y mujeres 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 4.3.11

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 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 (551,41% 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).

#### 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.

## 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 en I+D por comunidades autónomas

El gasto en I+D interna ascendió a 64.412 millones de euros en 2020, lo que supuso un aumento del 0,4% respecto al año anterior, un 1,41% del PIB.

Las comunidades autónomas con las mayores tasas de crecimiento de gasto de I+D interna en 2020 fueron Andalucía (5,8%), la Región de Murcia (5,5%) y Madrid (3,7%).

Por el contrario, Extremadura (-10,0) fue la comunidad donde más descendió, le siguen Castilla León y Aragón (-5,3%) y La Rioja (-4,9%).

##### Cuadro 4.5.1

#### Gastos internos totales en I+D y personal total en I+D en EJC. Año 2020

Unidad: Miles de euros y demás especificadas en las variables

	Gastos en I+D		
	Gasto en I+D interna (miles de euros)	Gasto en I+D interna (%)	Tasa anual
<b>Total</b>	15.768.133,0	100,0	1,3
<b>Andalucía</b>	1.627.247,0	10,3	5,8
<b>Aragón</b>	339.438,0	2,2	-5,3
<b>Asturias, Principado de</b>	193.658,0	1,2	-1,0
<b>Balears, Illes</b>	137.698,0	0,9	2,6
<b>Canarias</b>	217.808,0	1,4	-0,9
<b>Cantabria</b>	120.120,0	0,8	0,9
<b>Castilla y León</b>	758.475,0	4,8	-5,3
<b>Castilla - La Mancha</b>	261.065,0	1,7	3,2
<b>Cataluña</b>	3.619.256,0	23,0	0,6
<b>Comunitat Valenciana</b>	1.236.012,0	7,8	-2,2
<b>Extremadura</b>	125.337,0	0,8	-10,0
<b>Galicia</b>	641.680,0	4,1	2,3
<b>Madrid, Comunidad de</b>	4.252.947,0	27,0	3,7
<b>Murcia, Región de</b>	341.157,0	2,2	5,5
<b>Navarra, Comunidad Foral de</b>	366.353,0	2,3	3,0
<b>País Vasco</b>	1.461.517,0	9,3	-0,9
<b>Rioja, La</b>	64.412,0	0,4	-4,9

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



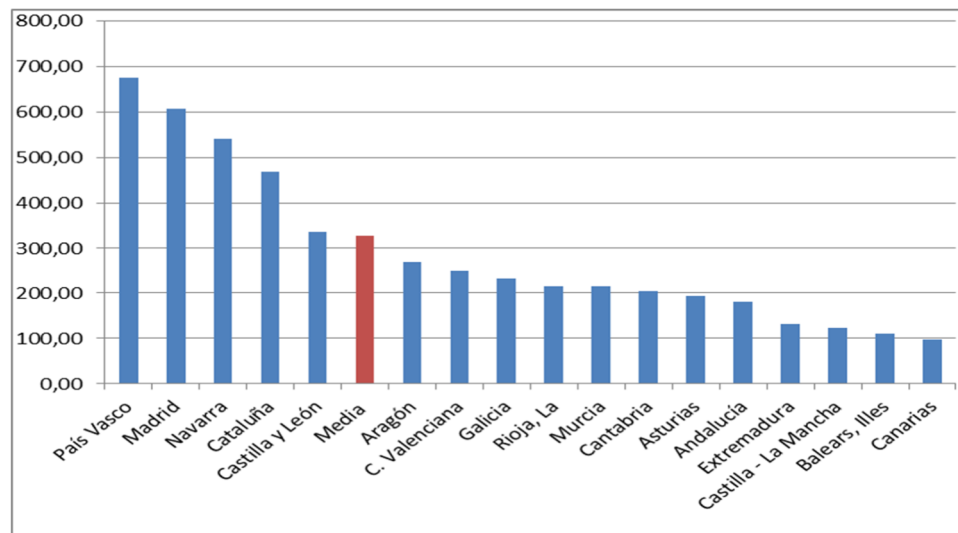
Las comunidades con mayor gasto en actividades en I+D interna por habitante fueron País Vasco (674,5 euros), Madrid (607,2 euros) y Comunidad Foral de Navarra (540,9 euros). Por lo contrario, las que registraron los menores gastos fueron Canarias (98,0 euros), Illes Balears (110,1 euros) y Castilla- La Mancha (123,4 euros).

La media de España se sitúa en 328 euros por habitante en gasto I+D.

Gráfico 4.5.2

Gasto en I+D interna por habitante y por Comunidades Autónomas. Año 2020

Unidad: Porcentaje



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

4.5.2 Personal empleado en I+D interna

Un total de 231.769 personas en equivalencia a jornada completa se dedicaron a actividades de I+D en 2020 en España, lo que representó el 12,1 por mil de la población total ocupada y un aumento del 0,2% respecto al año anterior.

El colectivo de investigadores alcanzó la cifra de 145.372 personas en equivalencia a jornada completa, lo que supuso un 7,6 por mil de la población ocupada y un aumento del 1,0% respecto a 2019.

El 40,7% 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 (53,7% del empleo total) y en las IPSLF (51,7%). En la Enseñanza Superior este porcentaje se situó en el 45,4%, mientras que en el sector Empresas fue del 31,7%.

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 4.5.3

## Personal total e investigadores en I+D en EJC. Año 2020

Unidad: En equivalencia a jornada completa

	Personal en EJC			Investigadores		
	Total personal	Mujeres	Tasa anual (total)	Total personal	Mujeres	Tasa anual (total)
<b>Total</b>	231.769,1	94.385,9	0,2%	145.371,5	58.004,0	1,0%
Andalucía	25.907,9	10.509,0	4,2%	15.093,4	5.946,1	3,9%
Aragón	5.973,5	2.360,2	-4,7%	3.969,9	1.654,3	-4,7%
Asturias, Principado de	3.374,8	1.285,2	-9,1%	2.333,0	914,1	-11,4%
Baleares, Illes	2.776,6	1.218,5	-0,6%	1.984,3	924,8	0,9%
Canarias	3.728,6	1.510,6	4,4%	2.668,6	1.060,0	3,7%
Cantabria	1.959,7	796,0	4,3%	1.305,1	539,1	5,3%
Castilla y León	10.554,1	4.530,3	-0,4%	6.869,3	3.002,0	3,4%
Castilla - La Mancha	3.505,6	1.364,0	4,1%	1.811,5	718,4	3,7%
Cataluña	50.776,3	20.868,5	-2,6%	30.159,5	11.696,9	-0,6%
Comunitat Valenciana	20.608,3	8.542,1	-0,3%	13.045,8	5.220,2	0,0%
Extremadura	2.647,0	1.032,6	2,9%	1.863,5	707,9	-0,8%
Galicia	10.774,0	4.424,4	-2,8%	6.919,6	2.748,9	2,9%
Madrid, Comunidad de	57.171,4	23.711,5	2,9%	35.710,6	14.678,1	1,9%
Murcia, Región de	6.409,0	2.568,3	1,4%	4.293,4	1.682,5	1,8%
Navarra, Comunidad Foral de	4.758,2	1.972,4	-4,5%	2.858,2	1.224,5	-5,5%
País Vasco	19.517,0	7.094,7	-0,8%	13.627,3	4.862,4	2,4%
Rioja, La	1.202,9	533,8	-4,6%	785,7	384,7	-1,6%

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

Por comunidades los mayores incrementos de personal femenino se dan en Andalucía (5,8%), Extremadura (5,5%) y Castilla-La Mancha (3,2%). En el lado opuesto, los descensos en la plantilla de personal femenino en I+D se registran en Extremadura (-10,0%), Aragón (-5,3%) y La Rioja (-4,9%).

En cuanto a las investigadoras, ha crecido este colectivo un 1% respecto a 2019. Destaca el crecimiento de investigadoras en Canarias (4,4%), Castilla y León (4,3%) y Andalucía (4,2%). Por el contrario, se reducen de forma significativa en Asturias (-9,1%), Aragón (-4,7%), La Rioja (-4,6%) y Navarra (-4,5%).

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

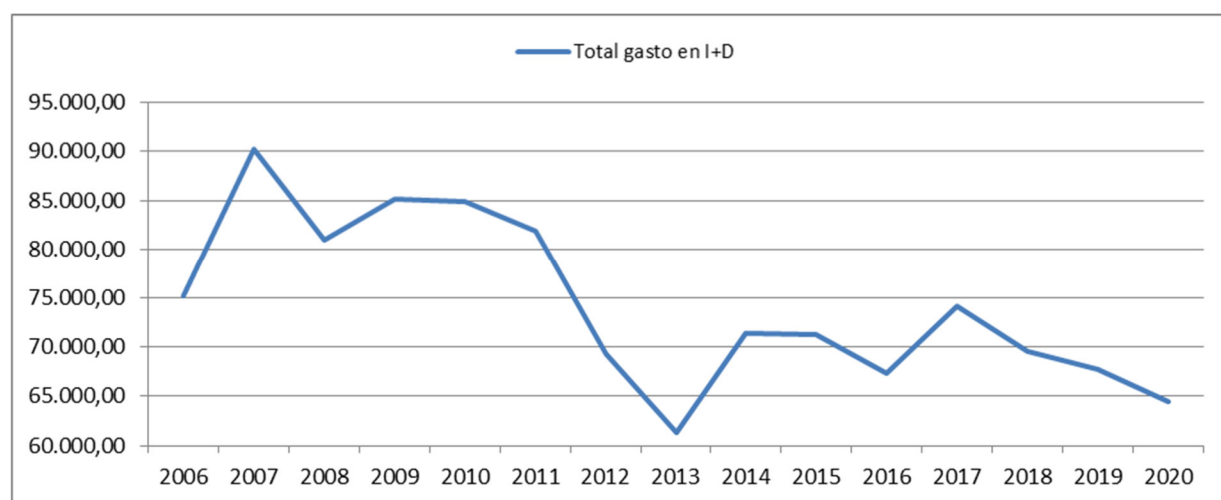
El gasto interno en I+D en La Rioja en 2020 ascendió a 64,412 millones de euros, un 5,2% menos que en 2019. Sin embargo, a nivel nacional este gasto se incrementó en un 1,3%. Esta cifra de gasto interno representa para La Rioja un 5,7% del Producto Interior Bruto (PIB) nacional.

Por sectores de ejecución, el sector Empresas y IPSFL representó el mayor porcentaje sobre el gasto total un 42,0% en I+D. Le siguen el sector Enseñanza Superior, con un 31,1% y el sector Administración Pública con el 26,4%.

#### Gráfico 4.5.4

##### 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 dio en la Administración Pública con un peso del 56,6% frente a la Empresa con un 30,5%.

En el caso de La Rioja, la mayor participación femenina se da en el sector Enseñanza Superior (54,0%) frente al de Empresas (32,2%).

Respecto al año anterior, ha vuelto a caer un 4,6% 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 40,0% del personal total EJC en I+D, mientras que el sector Administración pública un 24,3%. El sector E. Pública y IPSL, entre los dos, un 35,7%.

En cuanto al personal investigador, la mayor parte se concentra en el sector Enseñanza E IPSL con un 55,1%, mientras que el sector Empresas un 21,6% y Administración Pública un 23,3%.

## 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 80,6% de las viviendas riojanas tiene algún tipo de ordenador, frente al 83,7% registrado a nivel nacional.

Asimismo, el número de hogares con acceso a Internet en 2021 ha vuelto a crecer hasta alcanzar el 94,9% de los hogares riojanos. En cuanto al tipo de conexión, los hogares utilizan banda ancha (ADSL, red de cable,...), porcentaje que crece 1,3 puntos porcentual en relación al año anterior.

El 98,8% 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

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

Unidad: Porcentajes horizontales sobre viviendas, personas y niños

	La Rioja 2021	La Rioja 2020
<b>Viviendas (con al menos un miembro de 16 a 74 años)</b>		
Viviendas con algún tipo de ordenador	80,6	77,7
Viviendas que disponen de acceso a Internet	94,9	93,6
Viviendas con conexión de Banda Ancha (ADSL, Red de cable, etc.)	94,9	93,6
Viviendas con teléfono fijo	66,8	70,8
Viviendas con teléfono móvil	98,8	99,4
<b>Personas (de 16 a 74 años)</b>		
Personas que han utilizado Internet en los últimos 3 meses	92,5	80,9
Personas que son usuarios frecuentes de internet	51,5	50,0
Personas que han comprado a través de Internet en los últimos 3 meses	98,9	98,6
<b>Niños (de 10 a 15 años)</b>		
Niños usuarios de ordenador en los últimos 3 meses	91,7	93,4
Niños usuarios de Internet en los últimos 3 meses	96,3	97,6
Niños que disponen de teléfono móvil	69,2	76,1

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 bajado en el último año 1,3 puntos porcentuales en La Rioja, llegando al 96,3%. A nivel nacional, este porcentaje ha aumentado unos 3 puntos hasta el 95,1%, de forma que la Rioja se sitúa por encima de la media nacional en esta variable a pesar de que en el último año esta variable ha decrecido.

Por último, el 69,2 % de los encuestados riojanos entre 10 y 15 años dicen tener teléfono móvil, ligeramente por encima del dato a nivel nacional, situado en el 68,7%.

### Equipamiento de los hogares en productos tecnológicos y acceso a internet

El 80,6% de los hogares riojanos con al menos un miembro de 16 a 74 años dispone de algún ordenador (de sobremesa, portátil, tablet...) en 2021. Este porcentaje es 2,9 puntos superior al de 2020.

**Cuadro 4.6.2**

#### Equipamiento de productos TIC en las viviendas riojanas.

Unidad: Viviendas porcentajes horizontales

	Rioja, La 2020	Rioja, La 2021
<b>Total Viviendas</b>	112.117	112.789
<b>Ordenadores de cualquier tipo: incluidos netbooks, tablets, de mano, etc.</b>	77,7	80,6
<b>Ordenadores de sobremesa o portátil (no incluye tablet)</b>	72,7	76,5
<b>Ordenadores tipo Tablet</b>	53,4	52,6
<b>Viviendas que disponen de acceso a Internet</b>	93,6	94,9
<b>Viviendas con conexión de Banda Ancha</b>	93,6	94,9
<b>Viviendas con conexión de banda ancha fija</b>	78,0	78,6
<b>Viviendas con conexión solo a través de banda ancha móvil</b>	15,7	16,3
<b>Viviendas con teléfono fijo</b>	70,8	66,8
<b>Viviendas con teléfono móvil</b>	99,4	98,8

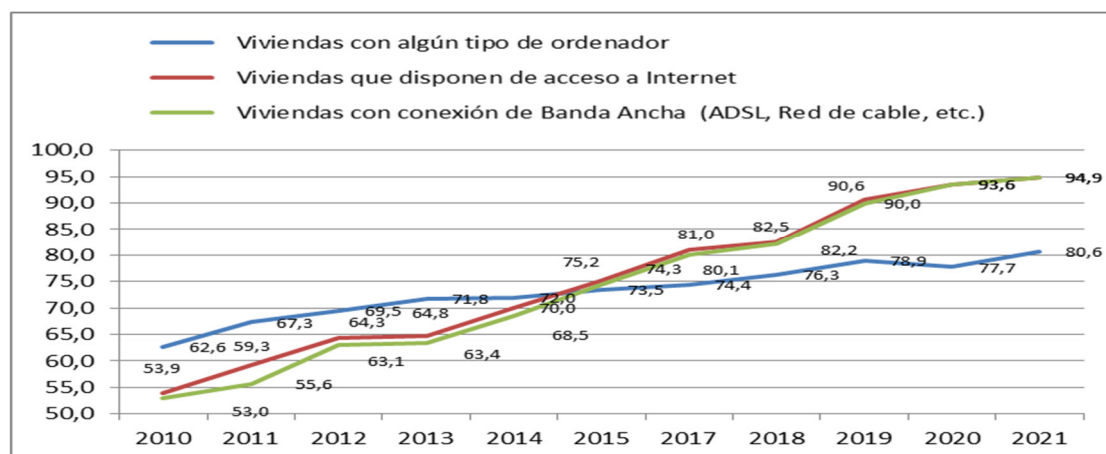
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre equipamiento y uso de las tecnologías de la información y comunicación en los hogares 2020.

Prácticamente la totalidad de los hogares riojanos dispone de teléfono móvil (98,8%), acceso a internet y conexión a banda ancha (94,9%)

**Gráfico 4.6.3**

#### Equipamiento TIC en los hogares riojanos.

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 2021.

## 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 4.6.4

#### 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.

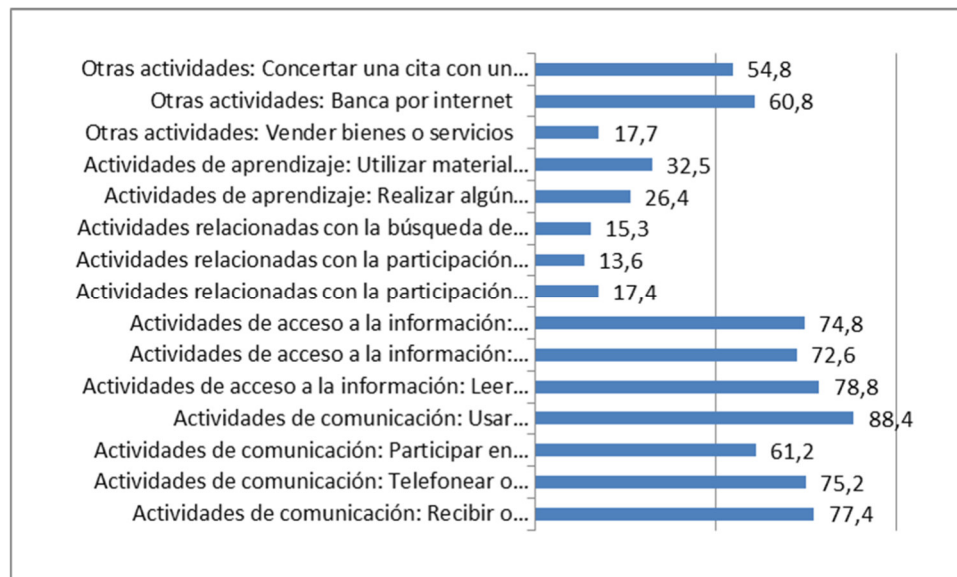
En relación con el uso de los servicios de internet en los últimos tres meses de la población riojana, se puede decir:

Los más utilizados: uso de servicios de mensajería instantánea (88,4% usuarios); actividades y acceso a la información (78,8) y recibir y enviar correo electrónico (77,4%).

Gráfico 4.6.5

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 2021.

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 32.431 personas en 2021.

Un 27,8% 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 16% hace un uso diario de internet, mientras que un 13,2% lo hace varias veces al día.

En cuanto a los **niños riojanos de 10 a 15 años**, ascienden a 19.789 personas y el uso de las TIC es muy elevado en este grupo.

El 91,7% de los menores son usuarios del ordenador y el 96,3% de los menores ha accedido a internet alguna vez en los últimos tres meses.

El 69,2% de los niños disponen de teléfono móvil.



### 4.6.3 Formas de interacción con las administraciones públicas por Internet.

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.

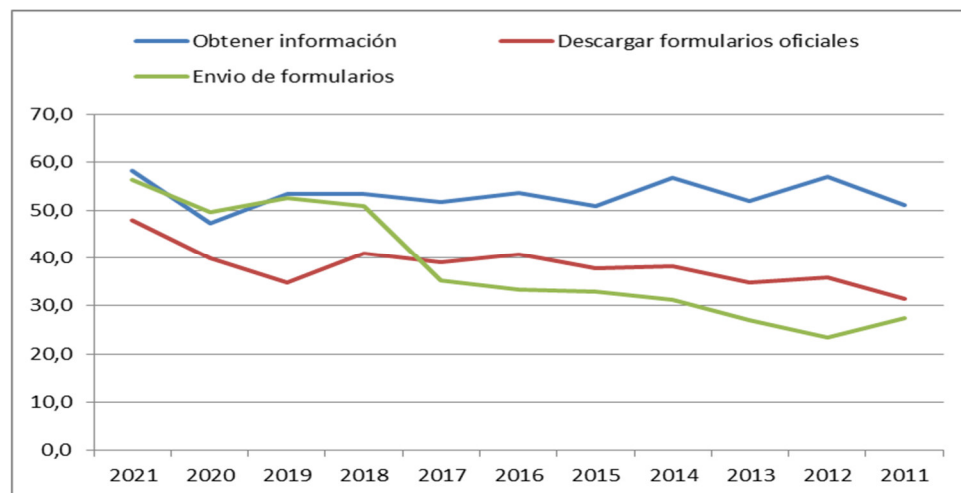
En La Rioja, el porcentaje de internautas ha crecido en el último año pasando del 61,2% en 2020 al 72,4% en 2021, situándose por encima de la media nacional.

Por forma de interactuar, el 58,2% de los internautas afirma haber obtenido información de las páginas web de la Administración, el 48% ha descargado formularios oficiales y el 56,4% ha enviado formularios cumplimentados (incluye presentar declaraciones de la renta u otros impuestos, citas médicas...)

Por otro lado, el 11,4% de los internautas declara haber tenido la necesidad de presentar un formulario aunque finalmente lo envió. Entre las causas, el 65,8% declaró que lo tramita a través de otra persona (asesor fiscal, familiar o conocido), el 37% por falta de habilidades o conocimientos y un 34,1% por no disponer o tener problemas de firma electrónica o certificado electrónico.

#### Cuadro 4.6.6

Interacción con las Administraciones Públicas en La Rioja. Serie 2011-2021



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%.

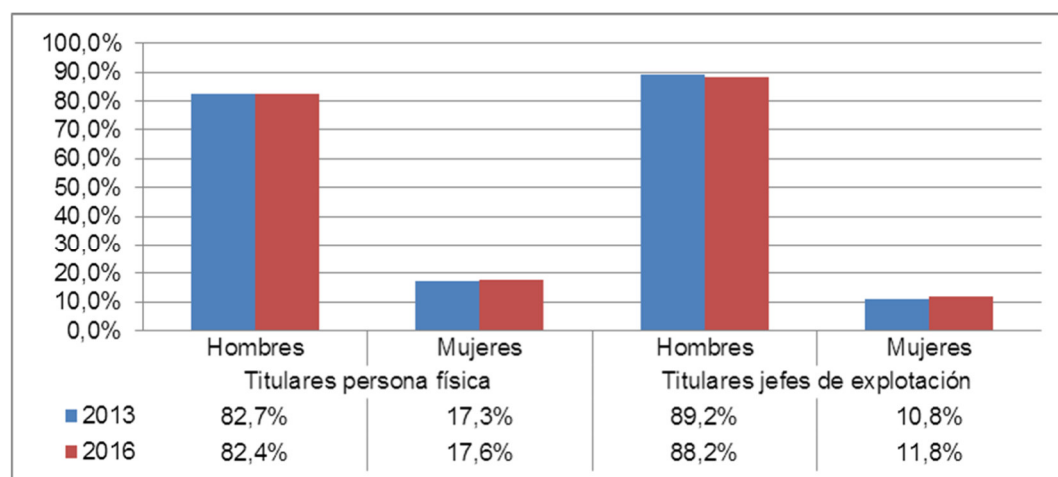
Del total de explotaciones, unas 8.712 tienen como titular a una persona física, 7.181 varones frente a 1.531 mujeres. En puntos porcentuales, el 82,4% de las explotaciones tienen un titular masculino y el 17,6% tienen un titular femenino.

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

#### 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

##### 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 %
<b>Titulares</b>	8.712	7.181	1.531	82,4%	17,6%
<b>Titular y jefe de explotación</b>	7.596	6.773	823	89,2%	10,8%
<b>Cónyuge</b>	1.474	715	759	48,5%	51,5%
<b>Cónyuge y jefe de explotación</b>	453	449	4	99,1%	0,9%
<b>Otros familiares</b>	4.823	3.467	1.356	71,9%	28,1%
<b>Otros familiares y jefes de explotación</b>	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 4.7.3

Trabajo asalariado fijo en las explotaciones agrarias en La Rioja. Año 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.

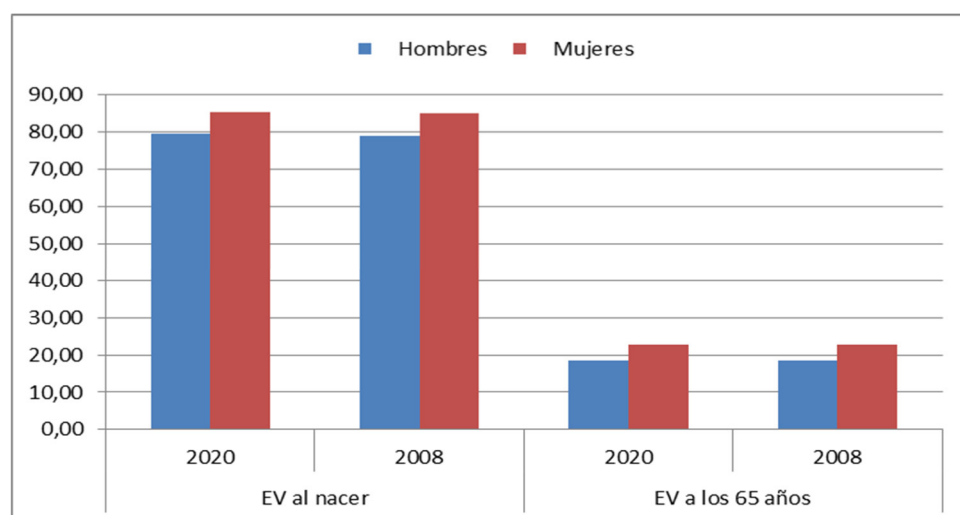
La EV al nacer es mayor en las mujeres que en los hombres. No obstante, éstas llegan a edades más avanzadas con peor estado de salud que los hombres, muestra de ello son los datos de salud auto percibida y la prevalencia de enfermedades crónicas y nivel de dependencia.

Según los últimos datos oficiales disponibles son de 2020, en La Rioja la EV al nacer fue de 79,60 años para los hombres y 85,5 para las mujeres, con una diferencia de 5,7 años entre ambos sexos. En cuanto a la EV a los 65 años, fue de 18,4 años para los hombres y 22,7 para las mujeres (diferencia de 4,3 años).

Gráfico 4.8.1

#### Evolución de la esperanza de vida en La Rioja. Años 2008 y 2020

Unidad: Años de vida según sexo



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

En España, la EV al nacer es de 85,1 años en las mujeres y 79,6 en los hombres. Comparando estos datos con los de La Rioja se observa una ligera ventaja de la EV en nuestra región en el caso de las mujeres de 0,4 años.

En cuanto a la diferencia entre la EV a los 65 años, también se da una pequeña ventaja en nuestra región respecto a la media nacional, de 0,8 y 0,6 años en los hombres y mujeres respectivamente.

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 según causa de la muerte

En el año 2020 se produjeron en España 493.776 defunciones, 75.073 más que en el año anterior (un 17,9% más). Por sexo, fallecieron 249.664 hombres (un 17,4 más que en 2019) y 244.112 mujeres (un 18,5% más). La tasa bruta de mortalidad se situó en 1.042,7 por cada 100.000 habitantes.

En el caso de La Rioja, hubo 3.700 defunciones, 1.978 más que el año anterior (un 53,4% más que el año 2019). Por sexo, fallecieron 1.893 hombres y 1.807 mujeres. La tasa bruta de mortalidad se sitúa entre 800 y 1000 por cada 100.000 habitantes.

El 96,7% de las defunciones, en ambos territorios, se debieron a causas naturales (enfermedades).

La principal causa de muerte en ambos territorios son las enfermedades del sistema circulatorio, le siguen los tumores y las muertes relacionadas con el Covid-19.

Centrándonos en el caso de La Rioja, y atendiendo el sexo, las causas de fallecimiento principales varían.

En el caso de los hombres, las principales causas de fallecimiento han sido los tumores y las enfermedades del sistema circulatorio.

Y en cuanto a las mujeres, sus principales causas de fallecimiento han sido las enfermedades del sistema circulatorio y los tumores.

Las enfermedades infecciosas, y en especial las relacionadas con el Covid-19 se situaron como tercera causa de muerte de ambos sexos.

A partir de aquí, las tasas presentan diferentes órdenes en los hombres y las mujeres. Mientras que la cuarta y quinta causas de muerte en las mujeres son las enfermedades del sistema nervioso y trastornos mentales y del comportamiento; en los hombres son las enfermedades del sistema respiratorio y aparato digestivo.

**Cuadro 4.8.2**

**Defunciones según clasificación internacional de enfermedades en La Rioja. 2020**

Unidad: Número de defunciones y porcentajes verticales

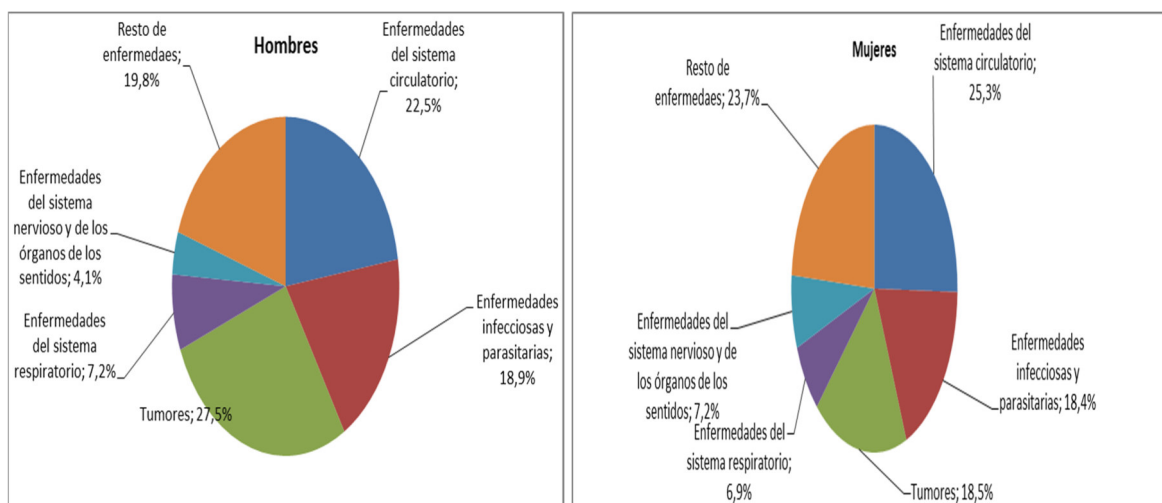
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
<b>001-102 I-XXII.Todas las causas</b>	3.700	1.893	1.807
<b>001-008 I.Enfermedades infecciosas y parasitarias</b>	690	358	332
<b>009-041 II.Tumores</b>	855	521	334
<b>042-043 III.Enfermedades de la sangre y de los órganos hematopoyéticos, y ciertos trastornos que afectan al mecanismo de la inmunidad</b>	19	8	11
<b>044-045 IV.Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas</b>	102	40	62
<b>046-049 V.Trastornos mentales y del comportamiento</b>	193	76	117
<b>050-052 VI-VIII.Enfermedades del sistema nervioso y de los órganos de los sentidos</b>	207	77	130
<b>053-061 IX.Enfermedades del sistema circulatorio</b>	883	425	458
<b>062-067 X.Enfermedades del sistema respiratorio</b>	262	137	125
<b>068-072 XI.Enfermedades del sistema digestivo</b>	166	83	83
<b>073 XII.Enfermedades de la piel y del tejido subcutáneo</b>	15	5	10
<b>074-076 XIII.Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo</b>	36	10	26
<b>077-080 XIV.Enfermedades del sistema genitourinario</b>	115	55	60
<b>081 XV.Embarazo, parto y puerperio</b>	0	0	0
<b>082 XVI.Afecciones originadas en el periodo perinatal</b>	2	1	1
<b>083-085 XVII.Malformaciones congénitas, deformidades y anomalías cromosómicas</b>	7	3	4
<b>086-089 XVIII.Síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorio, no clasificados en otra parte</b>	26	12	14
<b>090-102 XX.Causas externas de mortalidad</b>	122	82	40

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

**Gráfico 4.8.3**

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

Unidad: porcentajes verticales



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

### 4.8.3 Defunciones registradas por causas externas

Las últimas cifras oficiales sobre mortalidad son de 2020. Durante este año hubo 16.078 fallecimientos por causas externas. Por sexo, fallecieron por estas causas 10.257 hombres y 5.281 mujeres.

El suicidio se mantuvo como la primera causa de muerte externa, con 3941 fallecimientos, un 7,4% más que en 2019. Detrás se situaron las caídas accidentales y el ahogamiento, sumersión y sofocación.

Por sexo, las principales causas de muerte en hombres fueron el suicidio, las caídas accidentales y el ahogamiento, sumersión y sofocación. Por su parte, en el caso de las mujeres, las caídas accidentales, el ahogamiento, sumersión y sofocación y los suicidios.

Por accidentes de tráfico fallecieron 1.463 personas, 1.168 hombres y 295 mujeres, un 20% menos que en 2019.

En el caso de La Rioja, hubo 122 fallecimientos por causas externas. A igual que a nivel nacional, la primera causa de fallecimiento es el suicidio, seguido de caídas accidentales y ahogamiento, inmersión y sofocación.

Por sexo, entre los varones la primera causa externa de muerte es el suicidio, le siguen accidentes de tráfico y caídas accidentales y el ahogamiento, inmersión y sofocación.

Entre las mujeres, las causas varían, la primera causa de muerte externa es la caída accidental, le siguen el ahogamiento, inmersión y sofocación y suicidio, estos con el mismo número de muertes.

#### Suicidios

De las 29 defunciones por suicidio en La Rioja, 21 fueron hombres y 8 mujeres.

Por edad, 10 de las 29 muertes (34,5% del total) se dan en edades menores de 44 años, de ellos 8 varones y 2 mujeres.

En los tramos de edad de 45 a 64 años y 65 y más años, se dan 19 muertes respectivamente. De este total de 19 muertes, 13 son de hombres y 6 de mujeres.

Del total de suicidios de mujeres, que son un total de 8, de las cuales 2 tienen menos de 40 años, 3 tienen una edad comprendida entre 45 y 64 años y 3 una edad comprendida entre 65 y más años.

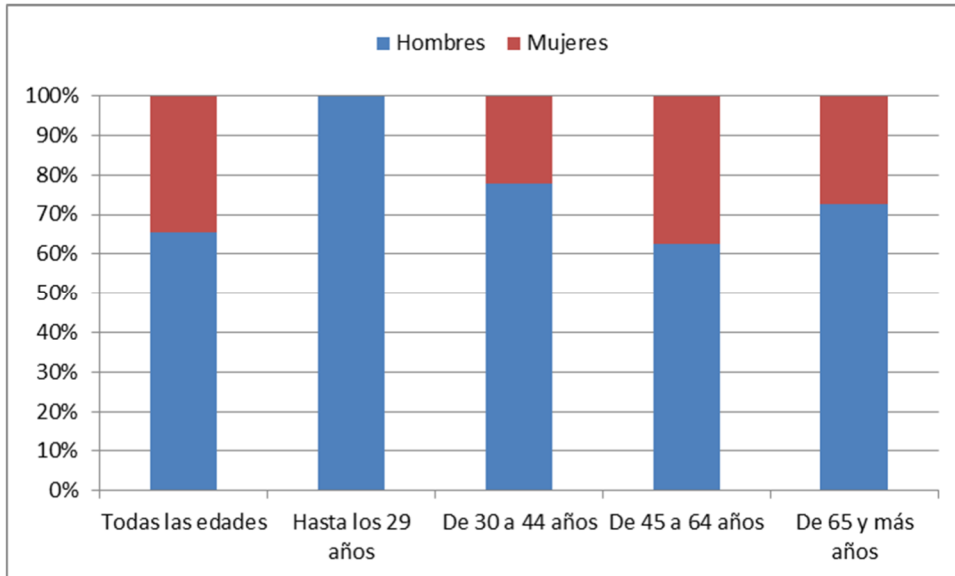
Los últimos datos disponibles son significativos, en cuanto que representan un ascenso rompiendo la tendencia de descenso de los últimos años, volviendo al nivel de suicidios de 2012, incluso los supera, que contaba con 28 suicidios.



Gráfico 4.8.4

Muertes por suicidio según sexo y franja de edad en La Rioja. Año 2020

Unidad: porcentajes

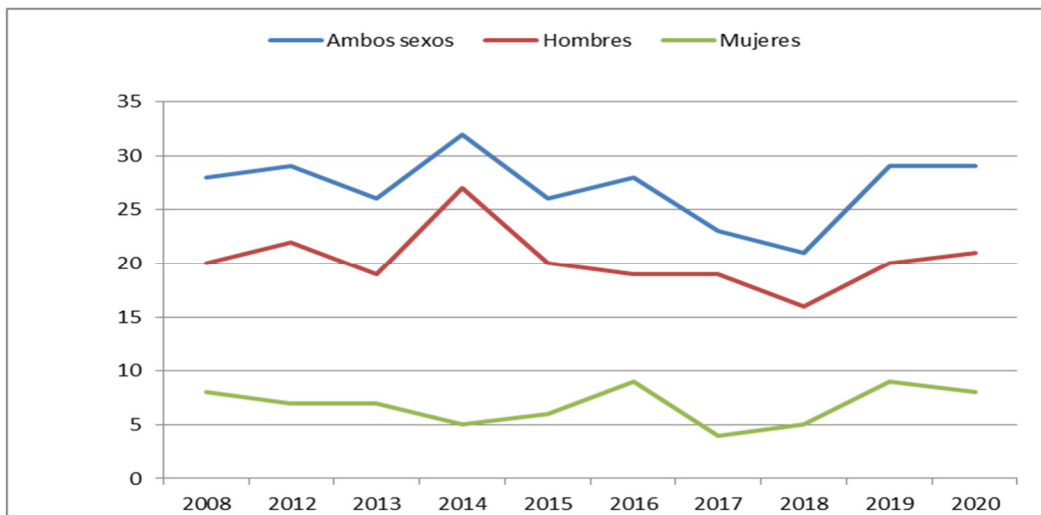


Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Estadística Defunciones según causa de la muerte.

Cuadro 4.8.5

Evolución de suicidios en La Rioja según sexo

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<sup>7</sup>, 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 4.8.6

##### Valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses. Periodo 2020

Unidad: Porcentaje según sexo

	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
<b>Nacional</b>					
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
<b>Rioja, La</b>					
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

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

<sup>7</sup> El periodo de recogida de información se extiende desde julio 2019 a julio 2020.

#### 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 4.8.7

#### Principales diez enfermedades crónicas diagnosticadas en los últimos 12 meses en La Rioja

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

	Sí			
	Rioja (La)			
	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**

**Severidad de la sintomatología depresiva**

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

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

**Cuadro 4.8.9**

**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
<b>Total</b>				
<b>Ambos sexos</b>	44,15	6,83	7,85	41,17
<b>Hombres</b>	40,08	6,63	6,07	47,22
<b>Mujeres</b>	48,01	7,01	9,53	35,44
<b>Rioja (La)</b>				
<b>Ambos sexos</b>	45,22	8,16	9,63	36,99
<b>Hombres</b>	41,48	8,93	6,14	43,45
<b>Mujeres</b>	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.

<sup>8</sup> 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.

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 obesidad<sup>9</sup> 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/m<sup>2</sup>. 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.

---

Una persona de 18 y más años se considera con obesidad cuando su índice de masa corporal es igual o superior a 30kg/m<sup>2</sup>. Por su parte, una persona con sobrepeso tiene un índice de masa corporal comprendido entre 25.0 y 29.9kg/m<sup>2</sup>.

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.

## 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.

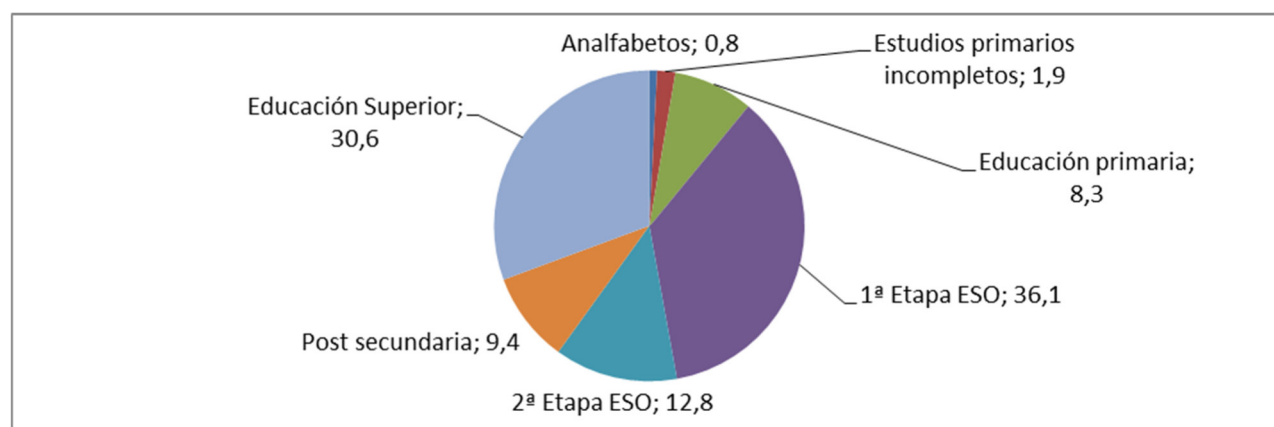
Respecto a la Enseñanza Secundaria, un 14% ha finalizado la Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) y un 8,3 % dispone además de enseñanzas post-obligatorias a nivel nacional. A nivel regional, el 12,8,0% de la población tiene terminada la ESO y un 9,4% tiene educación post-obligatoria.

**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

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

Unidad: Porcentaje de población



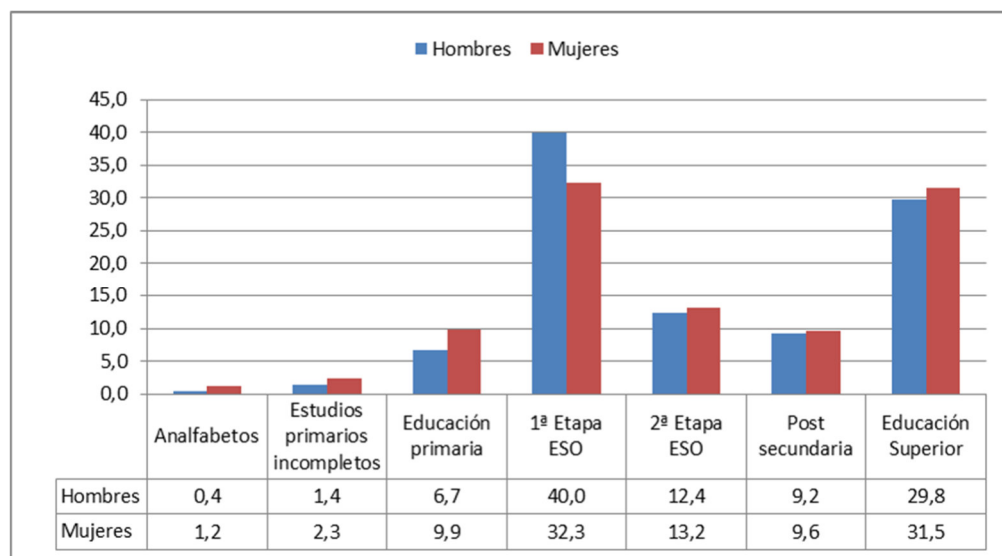
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de población activa. Datos 2021.T1



Gráfico 4.9.2

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

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 4.9.3

#### 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

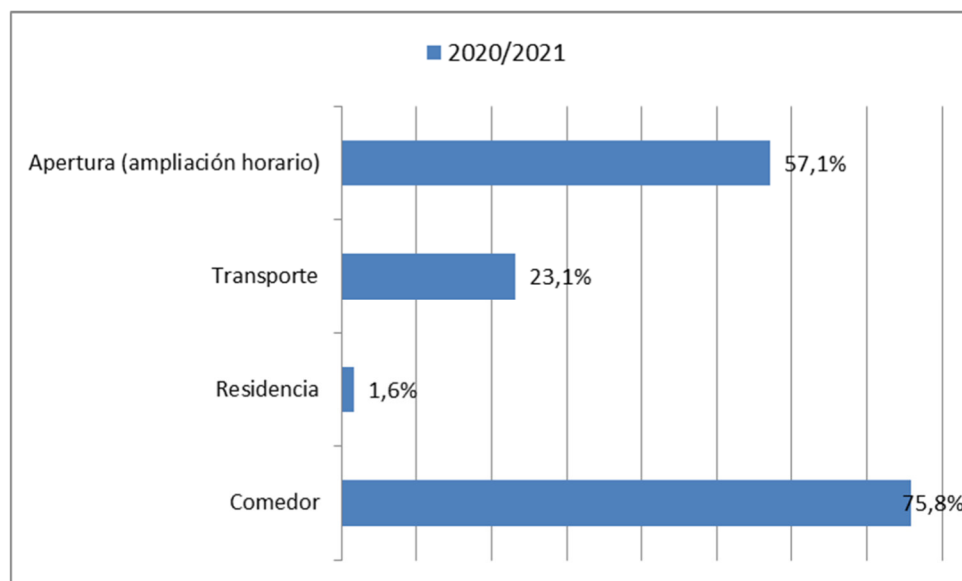
### 4.9.3 Servicios complementarios escolares

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

#### Centros educativos que ofrecen servicios complementarios.

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.

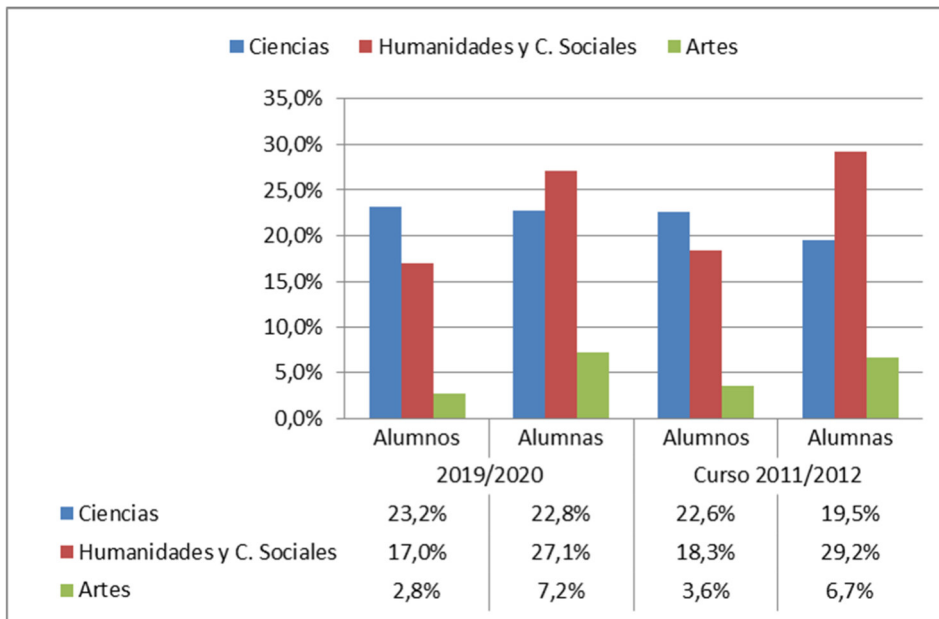
Si analizamos la evolución de estos datos, observamos que se mantiene la tendencia de que el bachiller de Ciencias cuenta con el mayor peso del alumnado masculino, aunque se aprecia un mayor incremento del alumnado femenino respecto al curso 2011/12.

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**

**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.

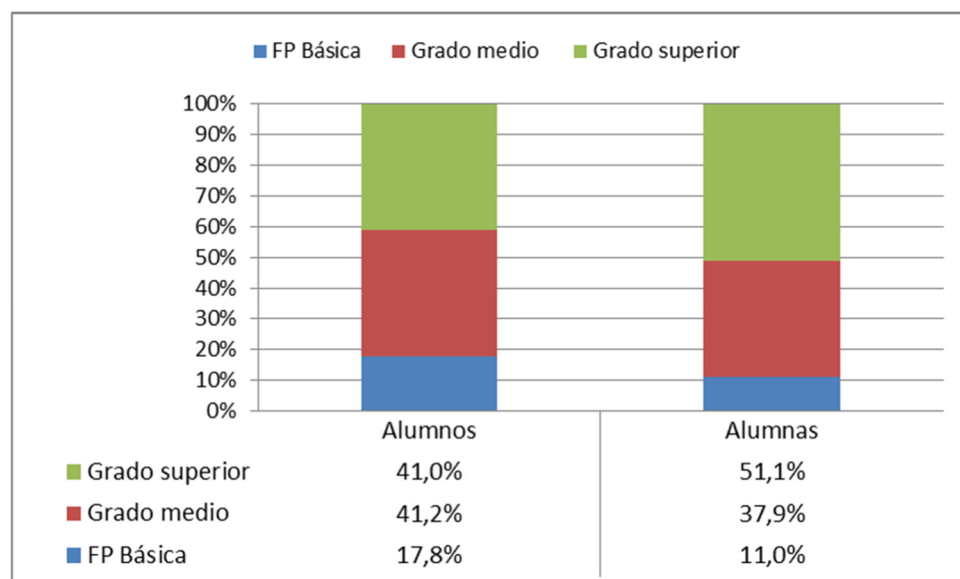
Atendiendo al sexo, podemos ver que la presencia del alumnado masculino supera al femenino en la FP básica y el grado medio, pero no así en los grados superiores donde el alumnado femenino es mayor al masculino.

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

Alumnado de formación profesional según sexo y nivel 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

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.

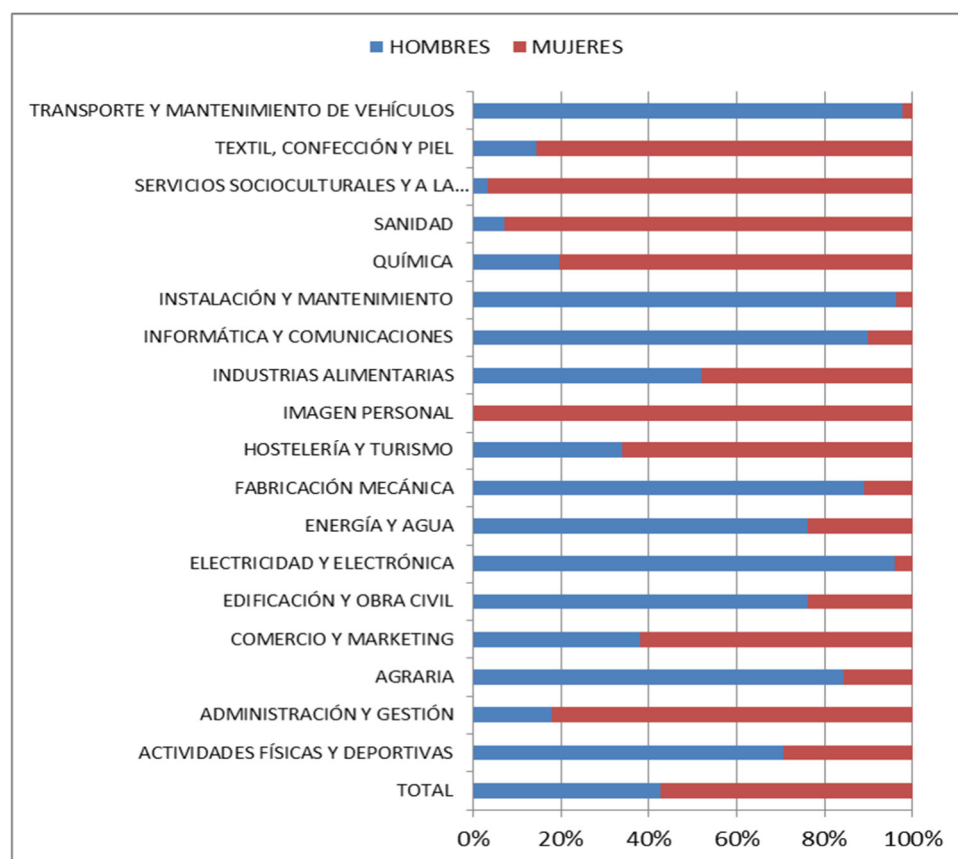
Existen ramas profesionales, con un predominio total de un sexo, es el caso de estudios agrarios, fabricación mecánica, instalación y mantenimiento, energía y agua o transporte y reparación de vehículos con una representación del alumnado masculino superior al 90%.

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 4.9.7**

**Alumnado de formación profesional según sexo y familia profesional en La Rioja.**

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

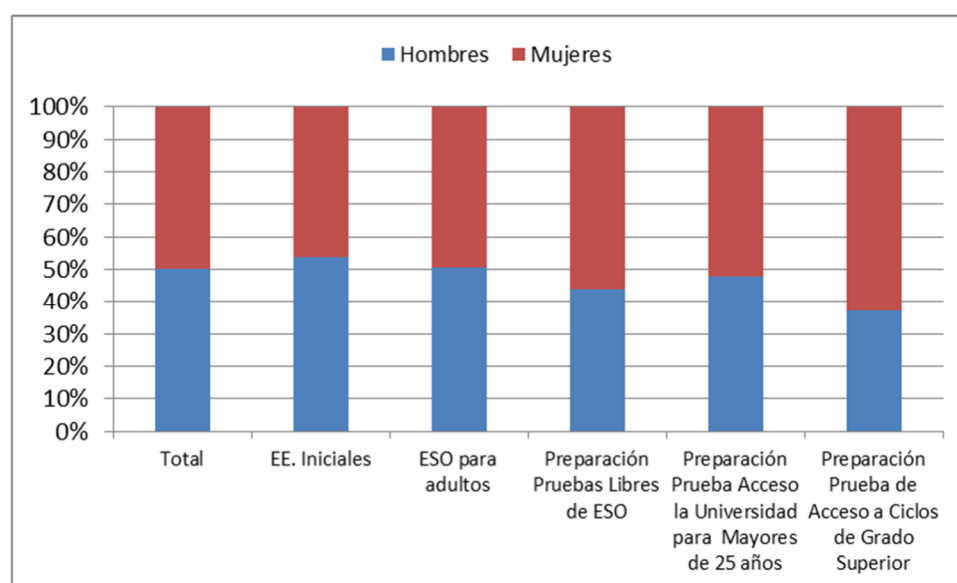
La Administración educativa riojana ofrece una serie de acciones educativas dirigidas a personas adultas en los diferentes niveles no universitarios, tanto en formación reglada como no reglada, presencial como a distancia, que posibilita la formación continuada de todos los ciudadanos fomentando la adquisición 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 4.9.8

#### Alumnado de Educación de Personas Adultas.

Unidad: porcentaje de alumnos según sexo y enseñanza.



Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Ministerio de Educación. Curso 2019/2020

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.

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

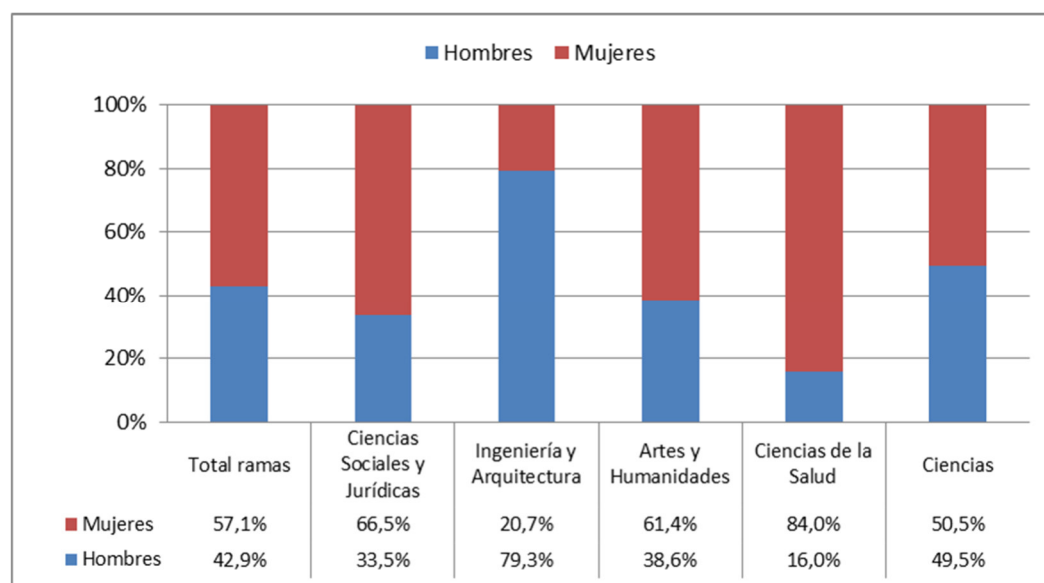
Durante el curso 2020-2021<sup>10</sup> el número de alumnos matriculados en la Universidad Pública de La Rioja es 3.526 alumnos, 36 alumnos menos que en el curso anterior, un 1% de alumnos menos. Por sexo se han matriculado más mujeres que hombres, 2.012 mujeres (57,1%) frente a 1.514 hombres (42,9%), 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 20,7% del alumnado.

Gráfico 4.10.1

#### Alumnado matriculado en grados universitarios según rama de conocimiento.

Unidad: Porcentaje horizontal



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Ministerio de Universidades. Curso 2020-2021 Datos avance. Nota: Alumnado de la universidad presencial, Universidad Pública de La Rioja.

<sup>10</sup> Datos avance

Las mujeres tienen una alta presencia en Ciencias de la Salud (84,0%), Ciencias Sociales y Jurídicas (66,5%) y Artes y Humanidades (61,4%) mientras que los hombres tienen una mayor participación en Ingeniería y Arquitectura (79,3%). Solo en la rama de Ciencias la representación de ambos sexos es equilibrada, con una representación de ambos sexos entre 60% y 40%.

Del total de mujeres matriculadas se observa que estas eligen mayoritariamente enseñanzas de Ciencias Sociales y Jurídicas, un 63% de las mujeres matriculadas lo están en esta rama de conocimiento.

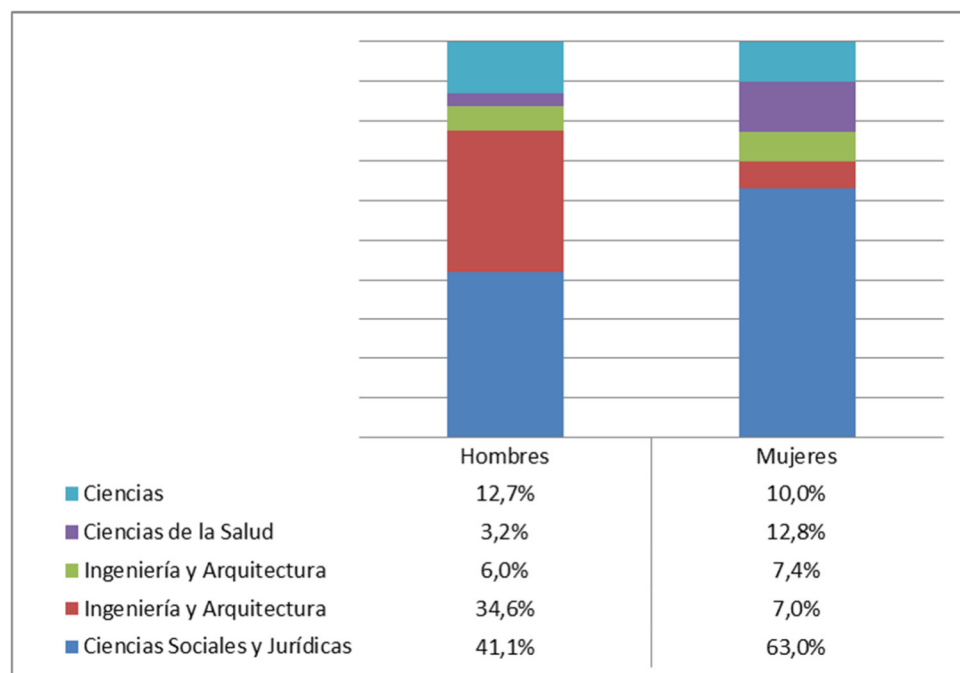
Cabe destacar la preferencia de los varones ante estudios de Ingeniería y Arquitectura con un 34,6% del total de matrículas masculinas frente a un 7% del total de matrículas femeninas. Igualmente cabe resaltar, la preferencia de las mujeres en enseñanzas relacionadas con las Ciencias de la Salud que aglutina el 12,8% de las matrículas femeninas y solo el 3,2% 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 41,1% del total de chicos frente a un 63,0% del total chicas.

Gráfico 4.10.2

Alumnado matriculado en grado y primer y segundo ciclo según rama de conocimiento

Unidad: Porcentaje vertical



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Ministerio de Universidades. Curso 2020-2021 Datos avance. 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 2019-2020<sup>11</sup> terminaron sus estudios 662 alumnos en la Universidad Pública de La Rioja, 41 alumnos más que en el curso anterior, un 6,6% más. Atendiendo al sexo, 405 mujeres (63% del total de egresados) obtienen su título universitario frente a 257 varones el 61,2% de las nuevas titulaciones y los hombres el 38,2%.

Casi la mitad, un 58,5%, finalizaron estudios de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, un 15,7% en Ingeniería y Arquitectura, un 10,6% en Ciencias de la Salud, un 8,8 en Ciencias y un 6,5% 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.

Por sexo, el 82,7% de los egresados en Ingeniería y Arquitectura son hombres frente a un 17,3% de mujeres.

Por otro lado, la mujer es especialmente dominante en Ciencias de la Salud, una rama tradicionalmente unida a los cuidados, un 84,3% de egresados son mujeres frente a un 15,7% de varones.

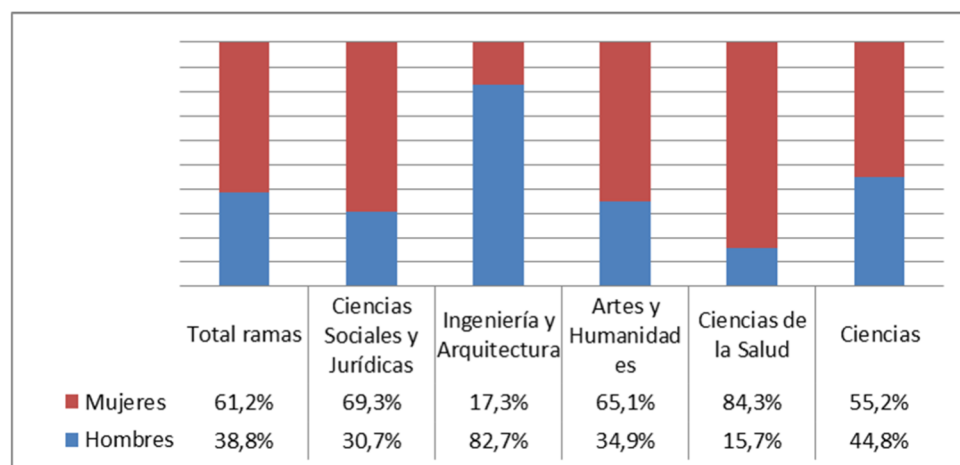
Las ramas de Artes y Humanidad y Ciencias Sociales y Jurídicas, también destacan por la alta presencia femenina, de un 65,1% y 69,3% respectivamente.

Solo la rama de ciencias tiene un alumnado egresado proporcionado, pero con mayor presencia femenina.

Gráfico 4.10.3

#### Alumnado egresado según rama de conocimiento.

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



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Ministerio de Universidades. Curso 2019-2020. Datos definitivos.  
 .Nota: Alumnado de la universidad presencial, Universidad Pública de La Rioja.

<sup>11</sup> Datos de avance

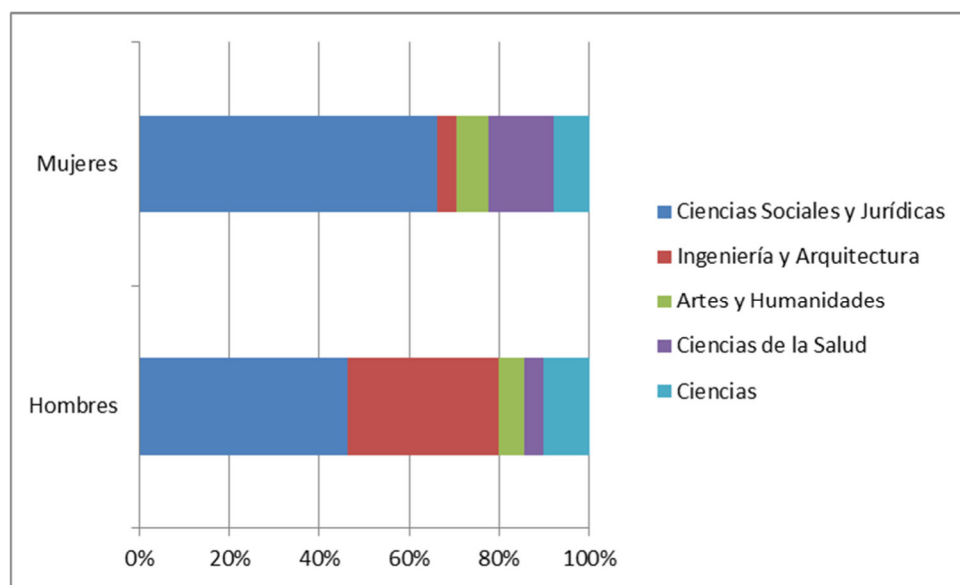
Del 100% de los varones egresados, el 46,3% lo es en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, le sigue el 33,5% de egresados en Ingeniería y Arquitectura, un 10,1% en Ciencias y el resto en Artes y Humanidades (5,8%) y Ciencias de la Salud (4,3%).

Respecto a las mujeres, el 66,2% del total de egresadas son en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, lo que muestra la preferencia de ambos sexos por esta rama. Le siguen Ciencias de la Salud con un 14,6% de las egresadas y el resto en Ciencias (7,9%), Arte y Humanidades (6,9) e Ingeniería y Arquitectura (4,4)

**Gráfico 4.10.4**

**Alumnado egresado según rama de conocimiento.**

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



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria. Ministerio de Universidades. Curso 2019-2020 Datos definitivos. Nota: Alumnado de la universidad presencial, Universidad Pública de La Rioja.

### 4.10.3 Estudios de Master y Doctorado

Durante el curso 2020-2021 se matricularon 550 alumnos en estudios de master y 265 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, 276 mujeres y 274 hombres, el 50,2% de mujeres y 49,8% de hombres. En los estudios de doctorado, 121 hombres y 144 mujeres, el 45,7% del alumnado es varón y el 54,3% mujer.

Casi la mitad del alumnado de masters, un 48,9%, se inclina por másteres de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, un 24,0% en la rama de Arte y Humanidades, y un 20,5% en la rama de Ingeniería y Arquitectura, y el resto, un 6,5% en Ciencias.

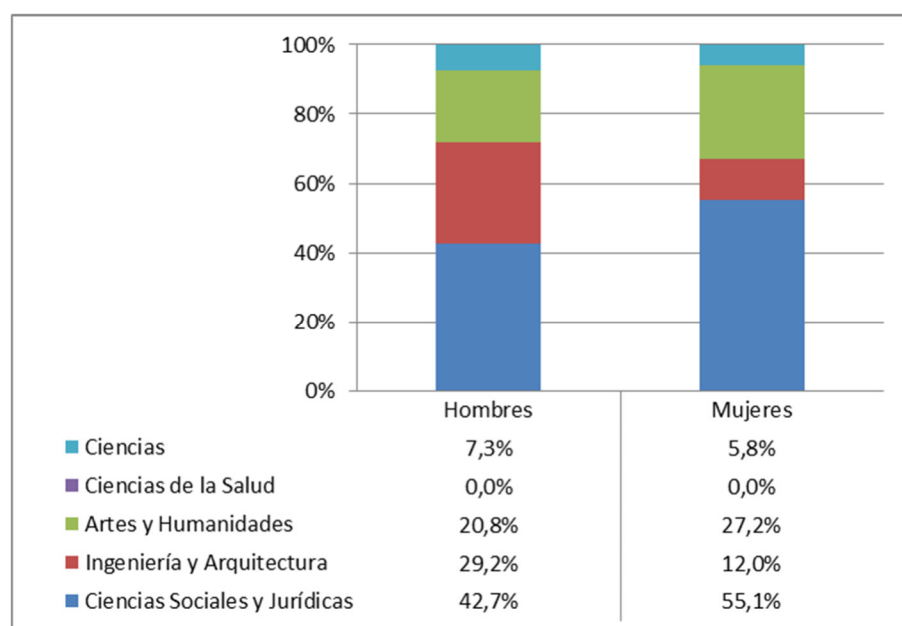
En los doctorados, el mayor número de matrículas se da en la rama de Artes y Humanidades (30,2%), le siguen las ramas de Ciencias (29,8%), Ciencias Sociales y Jurídicas (24,2%) y Ciencias de la salud (15,8%). No existen matrículas en la rama de Ingeniería y Arquitectura

A continuación, los gráficos siguientes muestran el reparto de los alumnos matriculados en masters y doctorados según rama de conocimiento y sexo.

**Gráfico 4.10.5**

#### Alumnado matriculado en Masters según rama de conocimiento.

Unidad: Número de alumnos matriculados en un master según sexo

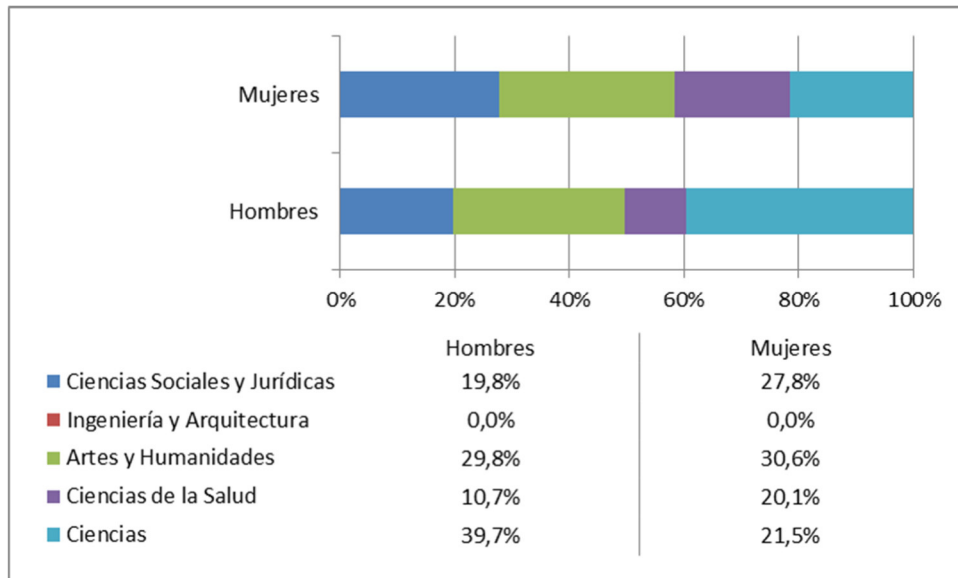


Unidad: Datos avance Curso 2020-2021. Estadísticas. Ministerio de Universidades.

Gráfico 4.10.6

Alumnado matriculado en Doctorados según rama de conocimiento.

Unidad: Número de alumnos matriculados en un master según sexo



Unidad: Datos avance Curso 2020-2021. 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 4.10.7

#### Tesis doctorales aprobadas según ámbito de estudio en 2019. La Rioja

Unidad: Porcentaje de tesis según sexo

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

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

Unidad. Número de víctimas

	2020	2019	2018	2017	2016	Variación 2020/19
<b>Victimas</b>	29.215	31.911	31.286	29.008	28.281	-8,4%
<b>Denunciados</b>	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 4.11.2

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..

**Cuadro 4.11.3**

**Víctimas de violencia de género según comunidad autónoma**

Unidad. Número de víctimas

	2020	2019	Variación 2020/19
<b>Total Nacional</b>	29.215	31.911	-8,4%
<b>Andalucía</b>	6.813	7.101	-4,1%
<b>Aragón</b>	725	878	-17,4%
<b>Asturias, Principado de</b>	622	644	-3,4%
<b>Baleares, Illes</b>	1.002	1.160	-13,6%
<b>Canarias</b>	1.734	1.705	1,7%
<b>Cantabria</b>	407	460	-11,5%
<b>Castilla y León</b>	1.497	1.534	-2,4%
<b>Castilla - La Mancha</b>	1.501	1.682	-10,8%
<b>Cataluña</b>	2.848	3.253	-12,5%
<b>Comunitat Valenciana</b>	4.473	4.909	-8,9%
<b>Extremadura</b>	643	731	-12,0%
<b>Galicia</b>	1.187	1.356	-12,5%
<b>Madrid, Comunidad de</b>	3.149	3.624	-13,1%
<b>Murcia, Región de</b>	1.343	1.400	-4,1%
<b>Navarra, Comunidad Foral de</b>	289	333	-13,2%
<b>País Vasco</b>	559	716	-21,9%
<b>Rioja, La</b>	286	296	-3,4%
<b>Ceuta</b>	62	59	5,1%
<b>Melilla</b>	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 4.11.4

##### 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
<b>Total</b>	29.135	31.805	-2.670	-8,4%	286	294	-8	-2,7%
<b>Menos de 18 años</b>	72	125	-53	-42,4%	2	0	2	
<b>De 18 a 24 años</b>	2.754	3.203	-449	-14,0%	34	42	-8	-19,0%
<b>De 25 a 44 años</b>	17.491	19.502	-2.011	-10,3%	173	178	-5	-2,8%
<b>De 45 a 64 años</b>	7.833	8.005	-172	-2,1%	74	68	6	8,8%
<b>De 65 y más años</b>	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 4.11.5

##### Denunciados por violencia de género según lugar de nacimiento

Unidad. Número de denunciados

	Nacional		La Rioja	
	2020	2019	2020	2019
<b>Total</b>	29.135	31.805	294	286
<b>Nacidos en España</b>	18.545	20.196	160	151
<b>Nacidos en el extranjero</b>	10.590	11.609	134	133
<b>Europa</b>	3.147	3.623	37	39
<b>África</b>	2.833	3.039	39	34
<b>América</b>	4.308	4.591	51	55
<b>Asia</b>	298	351	7	5
<b>Oceanía</b>	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 4.11.6

##### Relaciones de las víctimas con las personas denunciadas

Unidad. Número de víctimas

Víctimas	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 4.11.7

##### 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 prever, 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 2021 se contabilizaron en La Rioja una media anual de 71.015,50 de pensiones contributivas<sup>12</sup> de la Seguridad Social, un 0,7% del total nacional, representando un crecimiento interanual del 1,2%

Si atendemos a la clase de pensión, su variación respecto a 2020 aumentan: las pensiones Jubilación (1,7%) y Orfandad (2,5%) mientras se reducen las pensiones por Incapacidad Permanente (-0,3) y Favor familiar (-2,0). Las pensiones de jubilación se mantienen.

Del total de pensiones en La Rioja, el 67,9% son por Jubilación, un 22,5% por Viudedad, un 6,5% por Incapacidad Permanente, un 2,9% por Orfandad y un 0,2% 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 52,3% de los pensionistas en 2021 son hombres frente a un 47,7% de mujeres.

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

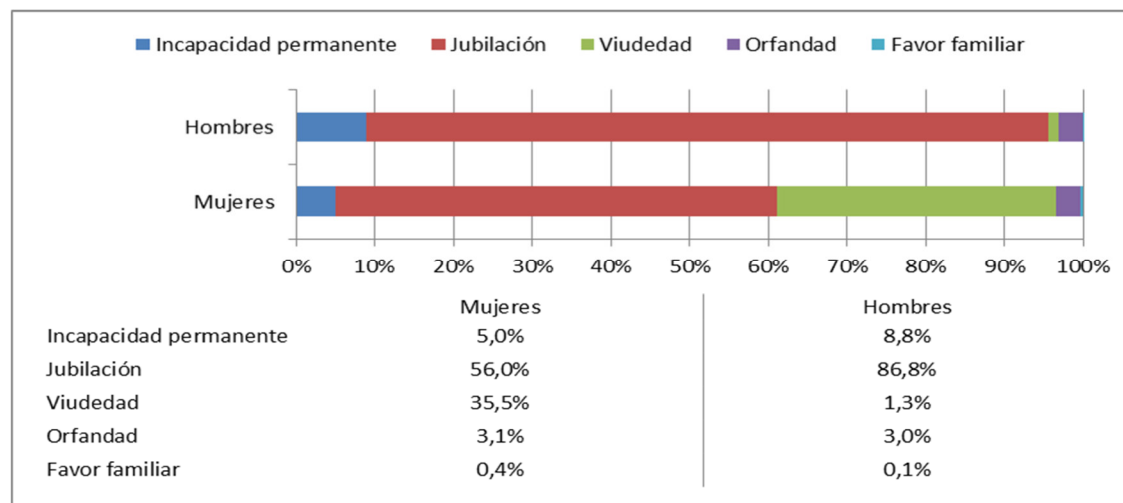
La mujer es dominante en las pensiones de Viudedad y Favor Familiar, ya que es beneficiaria del 96,3% del total de las pensiones de viudedad y del 72,4% de las pensiones de Favor de Familiares.

Sin embargo los hombres son mayoría entre los beneficiarios de pensiones de Incapacidad Permanente y Jubilación ya que reciben el 65,9% y 63,0% de las pensiones respectivamente.

Gráfico 4.12.1

#### Reparto de las pensiones contributivas en La Rioja según sexo.

Unidad: Porcentaje vertical de pensiones según sexo



Fuente: ESTADISS. Instituto Nacional de la Seguridad Social. Datos ejercicio 2021

En 2021 hay un total de 64.719 pensionistas, de los cuales 33.853 son hombres y 30.866 mujeres.

<sup>12</sup> Media anual calculada sobre las nóminas mensuales de enero a diciembre.

Según el gráfico superior, cabe destacar que el 86,8% de los hombres que reciben una pensión lo hacen por jubilación frente al 56,0% en el caso de las mujeres; un 35,5% del total de mujeres pensionistas son por viudedad frente al 1,3% de los hombres.

También existen diferencias significativas entre sexos en relación a la cuantía media de pensión que recibe cada sexo. La cuantía media en 2021 alcanza la cifra 1.016,3 euros.

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 1.228 euros frente a los 812 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 4.12.2

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

Unidad: Euros

2021	Incapacidad permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad	Favor familiar	Todas las pensiones
<b>Media</b>	1.015,7	1.139,3	728,7	404,6	581,3	<b>1.016,3</b>
<b>Varones</b>	1.076,3	1.302,7	528,9	405,1	552,2	1.227,5
<b>Mujeres</b>	901,5	880,9	745,5	404,1	592,1	812,4
<b>Brecha</b>	-174,8	-421,8	216,7	-1,0	39,8	-415,1

Fuente: ESTADISS. Instituto Nacional de la Seguridad Social. Datos ejercicio 2021

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 1.303 euros. Debemos tener en cuenta que el número de pensionistas por jubilación masculinos (29.378 personas) casi dobla el número de pensionistas femeninos (17.287 personas).

Sin embargo, en la pensión por Viudedad existe una brecha de género de 216 euros a favor de las mujeres, con una pensión media de 750 euros. La mayor parte de las pensionistas por Viudedad (96,0%)<sup>13</sup> son mujeres, en total 10.955 mujeres frente a 424 hombres.

<sup>13</sup>Los 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 4.12.3

#### Beneficiarios de prestaciones no contributivas según modalidad y sexo.

Unidad: número y porcentaje de beneficiarios

	La Rioja, 2021						
	Número			Porcentaje horizontal		Porcentaje Vertical	
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Prestaciones No contributivas</b>	1.980,0	735,0	1.245,0	37,1%	62,9%	100,0%	100,0%
<b>Invalidez</b>	726,0	389,0	337,0	53,6%	46,4%	52,9%	27,1%
<b>Jubilación</b>	1.053,0	284,0	769,0	27,0%	73,0%	38,6%	61,8%
<b>De jubilación derivadas de invalidez</b>	201,0	62,0	139,0	30,8%	69,2%	8,4%	11,2%

Fuente: Prestaciones no contributivas. INSERSO Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Avance 2021.

En el mes de diciembre de 2021 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 61,8% de las pensiones no contributivas que reciben las mujeres son por jubilación, frente a un 27,1% que son por invalidez. El resto son jubilaciones que derivan en invalidez (11,2%).

En el caso del sexo masculino, el 52,9% de las pensiones que reciben los hombres son por invalidez, frente al 38,6% que son por jubilaciones. El resto son jubilaciones derivadas de invalidez (8,4%).

### Prestaciones LISMI

En relación a las prestaciones derivadas de la Ley de Integración social de Minusválidos (en adelante LISMI), el número de beneficiarios en 2.021 en La Rioja se sitúa en 35 beneficiarios distintos, una cifra similar a 2.020 que ascendió a 38 beneficiarios.

Por sexo, sabemos que corresponden a 29 mujeres y 6 hombres

#### Cuadro 4.12.4

#### Beneficiarios de prestaciones LISMI en La Rioja.

Unidad: número y porcentaje de beneficiarios

La Rioja, 2020	2020		2021	
	Numero	Porcentaje	Numero	Porcentaje
Subsidio de garantía de ingresos mínimos SGIM	21,0	55,3%	19,0	54,3%
Subsidio por ayuda de tercera persona SATP	0,0	0,0%	0,0	0,0%
Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte SMGT	2,0	5,3%	2,0	5,7%
Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica ASPF	15,0	39,5%	14,0	40,0%

Fuente: Prestaciones Sociales y Económicas de personas con discapacidad. INSERSO Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Avance 2021.

### 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

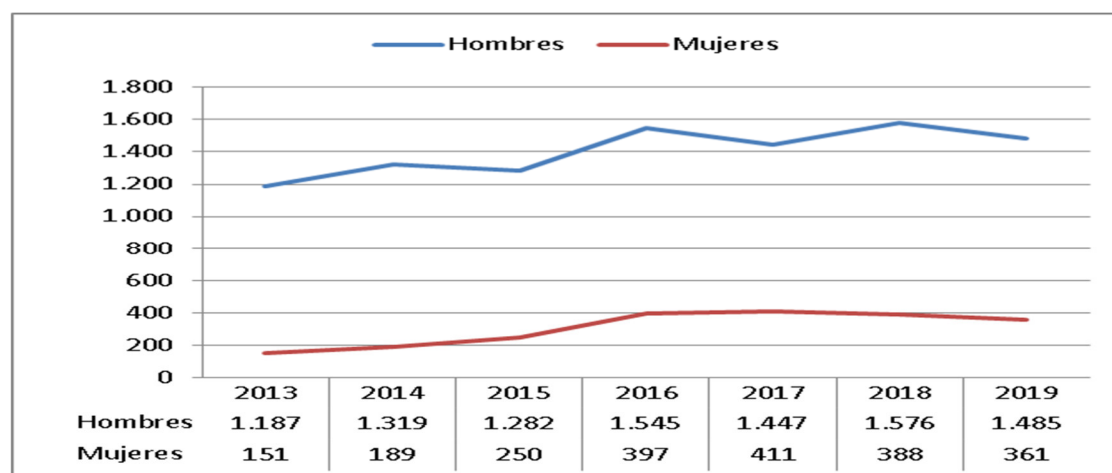
En el año 2.020 hubo en La Rioja 1.446 condenados adultos (18 y más años) inscritos en el Registro Central de penados, unos 400 condenados menos que en 2019, lo que implica un decremento del 21,7% respecto a 2019. Los condenados adultos en La Rioja representan el 0.7% del total condenados a nivel nacional que alcanza la cifra de 221.437 condenados, y que en este último año ha descendido un 22,8%, unos 65.494 condenados menos.

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

#### 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 81,5% de los condenados son varones y el 18,5% son mujeres. A nivel nacional, los hombres condenados representan el 80,5% y las mujeres condenadas un 19,5%.

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.

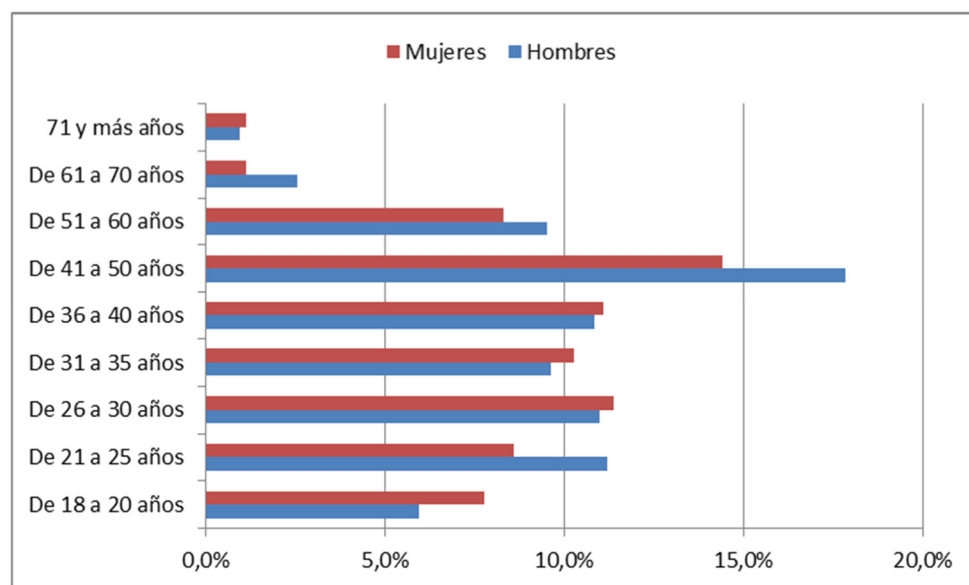
En 2.020 estas cifras son menores, no obstante también este año es especial, por ser el año de pandemia y confinamiento estricto.

Siguiendo con el análisis, y si atendemos a la variable edad de los condenados, el grupo de edad más frecuente es de 41 a 50 años, concentrando un 21,9% de los condenados, le sigue el tramo de edad de 36 a 40 años con 14,1% y de 36 a 40 años con el 13,9%.

**Gráfico 4.13.2**

**Condenados adultos en La Rioja. Año 2020**

Unidad: porcentaje de condenados según sexo y tramo de edad



FUENTE: Estadística de Condenados Adultos 2020. 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 2.020 en La Rioja se condenaron 1.911 delitos, 528 delitos menos que en 2.019, lo que representa un 21,6 menos que en 2019. Por los cuales, se han condenado a 1.179 hombres y 267 mujeres.

A nivel nacional en 2020 se condenaron 311.271 delitos. La representación de sexos es muy similar a la de La Rioja, al menos en 8 de cada 10 delitos se condenaron hombres.

### Cuadro 4.13.3

#### Delitos condenados según sexo y edad en La Rioja. Año 2020

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

	La Rioja		España	
	Nº delitos	Porcentaje	Nº delitos	Porcentaje
<b>Total</b>	1.911		311.271	
<b>Hombres</b>	1.579	82,6%	254.942	81,9%
<b>Mujeres</b>	332	17,4%	56.329	18,1%
<b>Por edad</b>				
<b>De 18 a 20 años</b>	161	8,4%	25.766	8,3%
<b>De 21 a 25 años</b>	271	14,2%	42.400	13,6%
<b>De 26 a 30 años</b>	274	14,3%	43.119	13,9%
<b>De 31 a 35 años</b>	250	13,1%	44.459	14,3%
<b>De 36 a 40 años</b>	249	13,0%	44.070	14,2%
<b>De 41 a 50 años</b>	421	22,0%	67.822	21,8%
<b>De 51 a 60 años</b>	215	11,3%	31.043	10,0%
<b>De 61 a 70 años</b>	51	2,7%	9.631	3,1%
<b>Más de 70 años</b>	19	1,0%	2.961	1,0%

FUENTE: Estadística de Condenados Adultos 2020 INE. (\*)En junio de 2015 entró en vigor una reforma del código penal que suprimió las faltas convirtiéndolas en delitos leves.

Atendiendo a la edad, el 22,0% de los delitos condenados en La Rioja son cometidos por personas entre 41 y 50 años. A nivel nacional, este porcentaje se sitúa en el 21,8% , muy similar al riojano.

Jóvenes de 18 a 20 años cometieron el 8,4% de los delitos, pero las franjas de edad con menos delitos son los más mayores, de 61 a 70 años, un 2,7% de los delitos y más de 70 años con el 10% de delitos. A nivel nacional, estos porcentajes son muy similares.

### Reincidencia

El número de delitos condenados por persona nos permite observar la reincidencia de los condenados.

El 86,1% de las mujeres condenadas lo fueron por un delito frente al 79,3% de los hombres.

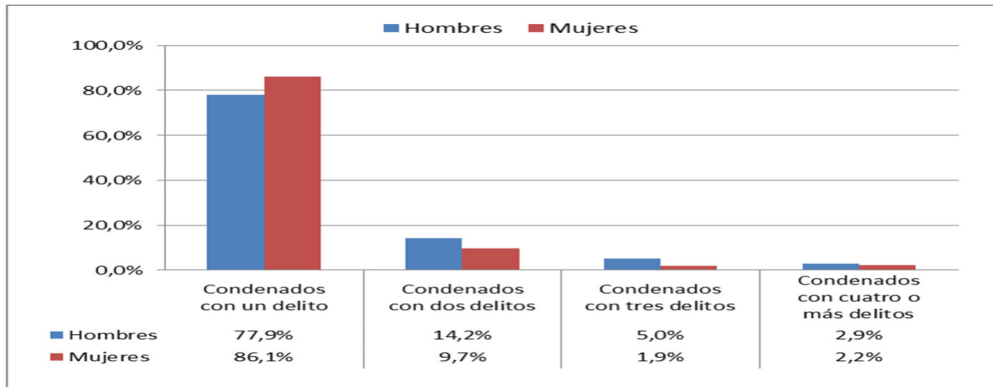
Respecto a los condenados reincidentes en más de un delito, el 13,6% de los hombres condenados lo han sido por dos delitos frente a 9,7% de las mujeres. Por tres delitos, un 5% de

los hombres condenados frente al 1% de mujeres y por cuatro o más delitos, las diferencias de sexo son menores, un 2,9% de los hombres frente a un 2,2% de mujeres.

**Gráfico 4.13.4**

**Condenados según sexo y número de delitos. Año 2020**

Unidad: porcentaje de condenados según sexo y número de delitos



FUENTE: Estadística de Condenados Adultos 2020 INE

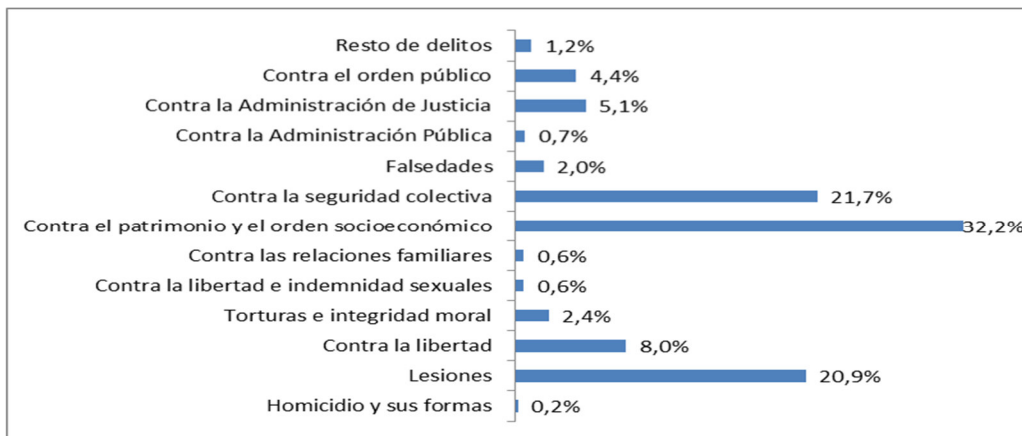
Por último, el análisis del tipo de delito nos informa que los delitos más frecuente en La Rioja durante el 2020 fueron delitos contra el patrimonio y el orden socioeconómico, que representan el 32,2% del total de delitos.

Le siguen por orden los delitos contra la seguridad colectiva (21,7%) y los delitos de lesiones (20,9%). El resto de tipos de delitos, suponen el 25,2%.

**Gráfico 4.13.5**

**Delitos por tipo en La Rioja. Año 2020**

Unidad: porcentaje de delitos



FUENTE: Estadística de Condenados Adultos 2020. INE

### Penas en La Rioja.

En La Rioja se impusieron un total de 3.971 penas, 873 penas menos que en el año 2019, lo que representa un descenso anual del 18%. El 86,7% correspondieron a penas de condenados varones y el 13,3% de condenadas mujeres.

En cuanto al tipo, la pena más frecuente ha sido la multa, que representa el 28,3% del total de penas. Por sexo, el 45,1% de las mujeres penadas lo han sido con una multa frente al 25,7% de los hombres.

La segunda pena más impuesta y quizás la más grave sea la prisión, que representa el 17,9% de las penas. El 18,1% de los hombres son penados con prisión frente al 16,5% de mujeres.

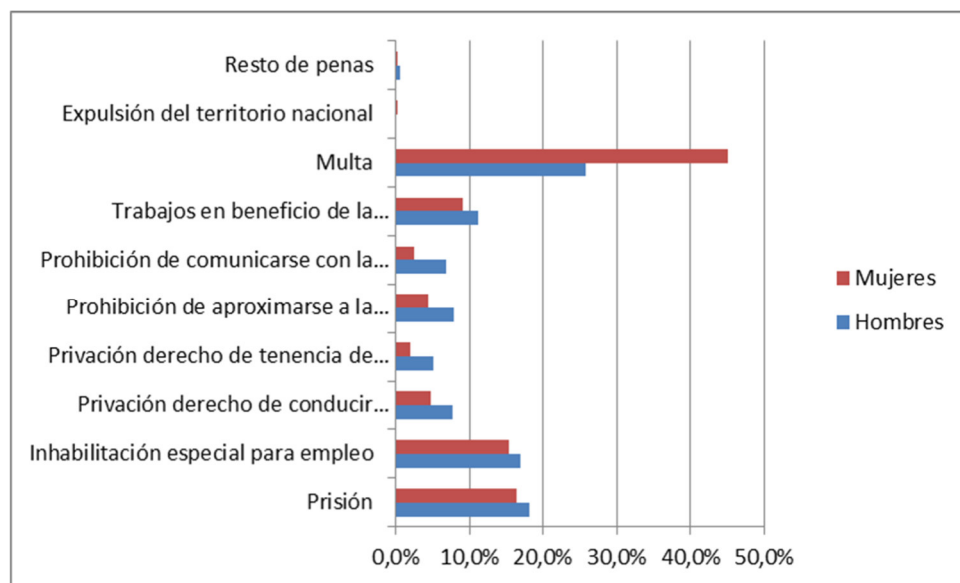
Y en tercer lugar, la pena de inhabilitación especial para empleo, un 16,6% del total de penas. Por sexo, un 16,8 del total de condenados varones y un 15,3% de condenadas mujeres.

El resto de penas suponen el 16,3%.

Gráfico 4.13.6

### Penas según sexo en La Rioja. Año 2020

Unidad: porcentaje de penas según sexo



FUENTE: Estadística de Condenados Adultos 2020. INE

### 4.13.2 Estadística de condenados menores

En 2020 hubo en La Rioja 77 menores condenados inscritos según sentencias firmes dictadas comunicadas al Registro Central de sentencias de Responsabilidad Penal de los Menores, lo que supone 18 menores menos condenados que en 2019, que representan un -18,9%.

A nivel nacional, se ha producido un descenso significativo en el número de menores condenados, pasando de 14.112 menores en 2019 a 11238 menores en 2020, en total 2.874 menores menos que representan un -20,4%.

Atendiendo al sexo, en La Rioja en el último año ha crecido el número de mujeres condenadas, un total de 22 (2 más que en 2019) frente al descenso de los varones que alcanza la cifra de 55 menores condenados, 20 menos que en 2019, confirmando así una tendencia a la baja de los menores condenados en ambos sexos.

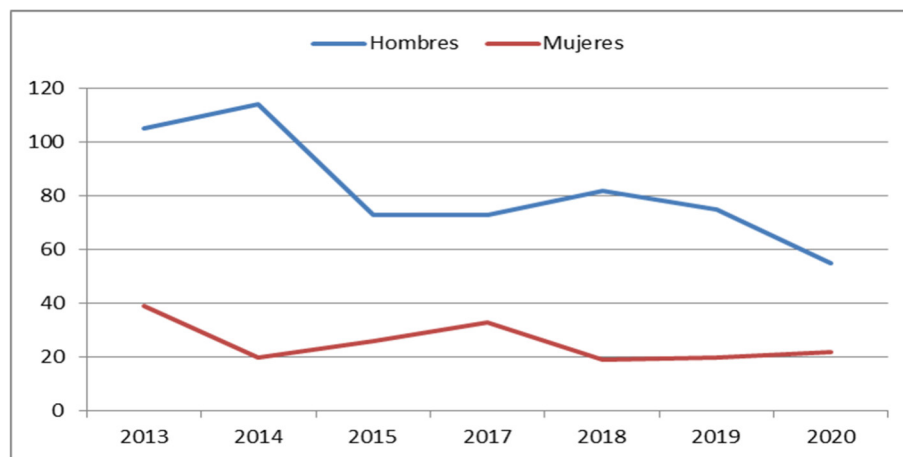
Por sexo, los chicos representaron el 71,4% de los condenados, frente al 28,6% de chicas. Cabe destacar el decremento de chicos condenados en un 26,7% y el incremento significativo en un 10% en el caso de las chicas condenadas en los últimos años, que han pasado de 19 condenadas en 2018 a 20 condenadas en 2019 y a 22 en 2020.

En el conjunto nacional los varones menores condenados fueron el 80,8% del total de menores condenados y su número decreció un 18,6%. Las féminas representan el 19,2% y muestran un descenso del 27,0%.

**Cuadro 4.13.7**

#### Evolución de menores condenados.

Unidad: número



FUENTE: Estadística de Condenados Menores 2020. 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.

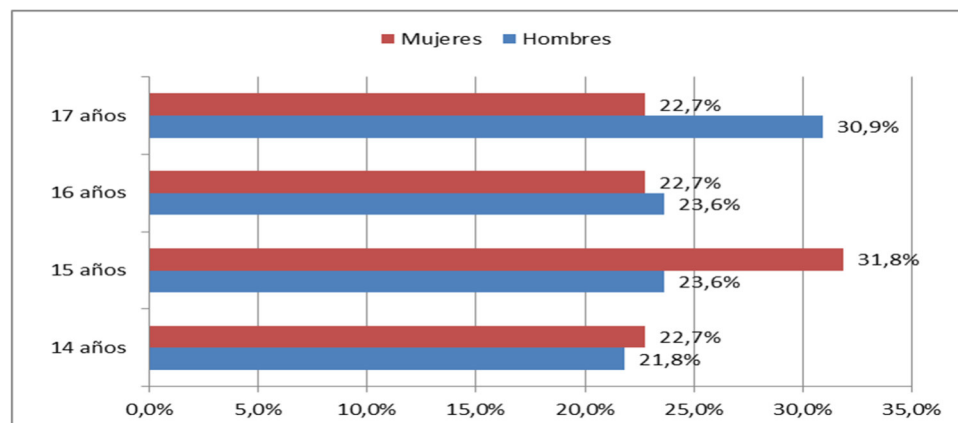


Si también analizamos la edad de los menores condenados, la edad de 17 años concentra el mayor número de condenados en La Rioja, un total de 22 condenados menores que representa el 28,6% del total de menores. También es la edad, en la que se agranda la diferencia entre sexos, unos 17 niños condenados frente a 5 niñas.

Gráfico 4.13.8

Menores condenados según edad y sexo. Año 2020

Unidad: porcentaje vertical según sexo



FUENTE: Estadística de Condenados Menores 2020. INE.

Las menores condenadas se concentran en la edad de 15 años, un 31,8%, mientras que los menores condenados se concentran en los 17 años, con un 30,9% de representación.

Respecto a la nacionalidad, en 2020 el 85,7% de los menores condenados eran españoles. Por sexo, el 61,0% de condenados varones son nacidos en España y en el caso de las niñas, el 24,7% de las condenadas han nacido en España. Solo el 14,3% de los menores condenados son extranjeros y por sexo los menores extranjeros varones representan el 10,4% del total y las extranjeras condenadas el 3,9%.

Respecto a la reincidencia en la condena de delitos, en 2020 en La Rioja, 34 menores fueron condenados por una infracción penal de delito (de falta no hay condenados) y el resto, 43 menores, por dos o más infracciones. El 43,6% de los niños y el 45,5% de las niñas condenadas lo hicieron por un delito, y 56,4% niños y el 54,5% de las niñas con condena son por dos o más infracciones.

En La Rioja se cometieron 156 infracciones, todos delitos. El 74,3% de estos delitos fueron cometidos por menores varones.

En cuanto a las medidas adoptadas, se han tomado 132 medidas en 2020 para menores condenados. El 24,2% de las medidas son tareas socio-educativas, el 22,2% prestación en beneficio de la comunidad y el 21,2% son prohibiciones de acercarse a la víctima. La libertad vigilada representa el 18,9% de los casos.

Atendiendo al sexo, a las menores condenadas se les ha impuesto tareas socio-educativas (43,3%) y prestaciones en beneficio de la comunidad (20%). Destacar que solo un 16,7% de las menores condenadas tienen una pena de libertad vigilada.

En el caso de los varones, el 19,6% tiene una pena de libertad vigilada y el 18,6% con tareas socio-educativa, el 24,5% tiene prohibición de aproximarse a la víctima. Y un 1% de los menores varones tiene un internamiento semiabierto

**Gráfico 4.13.9**

**Medidas adoptadas según sexo. Año 2020**

Unidad: porcentaje vertical según sexo

	2020					
	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Total
<b>Medidas adoptadas contra menores</b>	132	102	30			
<b>Amonestación</b>	6	4	2	3,9%	6,7%	4,5%
<b>Internamiento cerrado</b>	2	2	0	2,0%	0,0%	1,5%
<b>Internamiento semiabierto</b>	9	8	1	7,8%	3,3%	6,8%
<b>Internamiento terapéutico en régimen cerrado, semiabierto o abierto</b>	1	1	0	1,0%	0,0%	0,8%
<b>Libertad vigilada</b>	25	20	5	19,6%	16,7%	18,9%
<b>Prohibición de aproximarse o comunicarse con la víctima</b>	28	25	3	24,5%	10,0%	21,2%
<b>Prestación en beneficio comunidad</b>	29	23	6	22,5%	20,0%	22,0%
<b>Realización de tareas socio-educativas</b>	32	19	13	18,6%	43,3%	24,2%

FUENTE: Estadística de Condenados Menores 2020. INE.

## 5. Análisis por Sexo del Personal al Servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja

El conocimiento de la proporción de hombres y mujeres que trabajan en la Administración riojana, y sobre todo, su presencia en niveles de responsabilidad y decisión, arroja conclusiones importantes sobre la igualdad de oportunidades en el sector público.

Este quinto capítulo del informe se dedica a realizar un análisis de representación de hombres y mujeres del personal de los cuatro colectivos que componen el personal de la Comunidad Autónoma de La Rioja: la Administración General, el equipo docente del Sistema Educativo Riojano, la plantilla del Servicio Riojano de Salud y el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia.

Además, se añade información sobre el colectivo perteneciente a la Universidad Pública de La Rioja.

En la elaboración de este estudio, a efectos metodológicos, se utiliza como referencia el concepto de “composición equilibrada” entre ambos sexos, definido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, según el cual la presencia de mujeres y hombres en el conjunto a que se refiera no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

En líneas generales, los efectivos en la Comunidad Autónoma de La Rioja a fecha de 1 de enero de 2021 ascendieron a 12.766 personas<sup>14</sup>, 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 9.373 mujeres (73,4%) y 3.393 hombres (26,6%). Estas cifras, son muy similares a las del año anterior y manifiestan una clara sobrerrepresentación de la mujer con cifras muy por encima del margen superior de una representación equilibrada de sexos 40-60%.

Y esta tendencia parece que se mantendrá en el futuro, ya que la mayor parte del personal en formación o en prácticas es femenino.

El colectivo más numeroso de los que componen el personal de la Comunidad Autónoma de La Rioja es el de docente no universitario con un total de 4.405 efectivos que representan el 34,5% del personal total.

La representación por sexos son similares a las del conjunto de personal, pero con una ligera mayor representación masculina, un 29,1% de representación masculina frente a un 70,9% de representación femenina.

A continuación por número de efectivos, se encuentra el personal perteneciente al SERIS, con 4.450 efectivos, de los cuales 3.302 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 82,7% de este colectivo es mujer frente al 17,3% hombre.

---

<sup>14</sup> Incluye el personal con contrato inferior a 6 meses, otro personal y personal en formación y practicas

El personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja (personal que trabaja en consejerías y organismos autónomos) alcanzó el total de 3.017 efectivos, de los cuales el 34,8% fueron hombres y 65,2% mujeres.

Por último, el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia en La Rioja sumó a 356 personas, 277 mujeres y 79 hombres, que traducido en porcentajes son el 77,8% de mujeres y 22,2% 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 2021 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

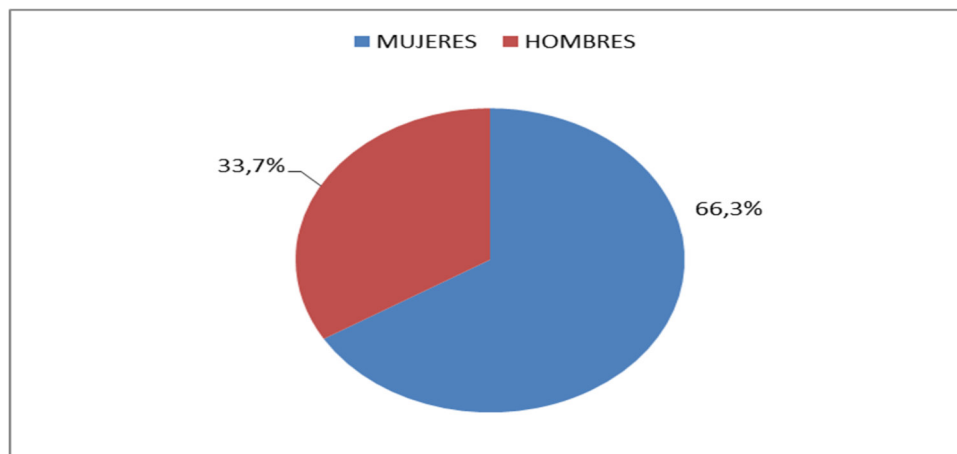
A 1 de enero de 2022, el personal de la Administración General de la Comunidad de la Rioja alcanza un total de 3.555 efectivos<sup>15</sup>, incluido el personal no docente que presta servicios en centros docentes, el eventual y laboral con menos de 6 meses y el personal en prácticas, 2.358 son mujeres y el resto, 1.197 hombres. En términos porcentuales, estas cifras suponen un 66,3% mujeres y el 33,7% hombres.

De acuerdo con el criterio de representación equilibrada previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, podemos confirmar que existe una sobrerrepresentación de la mujer en el personal de la administración general riojana.

Gráfico 5.1.1

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

Unidad: Porcentaje de según sexo



FUENTE Consejería de 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.

<sup>15</sup> Este personal incluye el personal de consejerías y organismos autónomos y el personal no docente que trabaja en centros docentes.

El personal funcionario de carrera e interino representa el 78,9% del total de la plantilla, el personal laboral 19,4% y el personal eventual participa en un 1,6%.

Entre el personal funcionario, el colectivo más numerosos son mujeres que tienen una representación del 68,9%, mientras que entre el personal laboral su representación desciende a un 34,4% y en el personal eventual se sitúa en un 42,1%.

Cabe destacar, que del total de mujeres que trabajan en la Administración, un 87,6% trabajan como funcionarias de carrera o interinas, y en el caso de los hombres, un 65,5%.

Por otro lado, un 12,4% del total de mujeres son personal laboral frente a un 34,5% de los hombres.

Por último, respecto al personal eventual, el 1,0% del total de mujeres de la administración trabaja como personal eventual frente a un 2,8% de los hombres.

### Cuadro 5.1.2

#### Representación del personal según sexo y categoría.

Unidad: Efectivo y porcentaje horizontal y vertical

	2022 Efectivos			% horizontal		% vertical	
	Mujeres	Hombres	Total	%Mujer	%Hombre	%Mujer	%Hombre
Funcionario de carrera	334	199	533	62,7%	37,3%	14,2%	16,6%
Laboral fijo y fijo discontinuo	470	162	632	74,4%	25,6%	19,9%	13,5%
Funcionario interino	598	233	831	72,0%	28,0%	25,4%	19,5%
Funcionario interino por sustitución	639	212	851	75,1%	24,9%	27,1%	17,7%
Laboral Temporal.	293	358	651	45,0%	55,0%	12,4%	29,9%
Personal eventual	24	33	57	42,1%	57,9%	1,0%	2,8%
<b>Total</b>	<b>2.358</b>	<b>1.197</b>	<b>3.555</b>	<b>66,3%</b>	<b>33,7%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

FUENTE Consejería de Hacienda y Administración Pública

#### Personal Laboral

En el conjunto del personal laboral, que suma 690 trabajadores, el número de hombres es superior en términos globales al de mujeres, con un porcentaje de representación del 58,1% frente al 41,9% de mujeres.

### Cuadro 5.1.3

#### Personal laboral de la Administración General según sexo y grupo de pertenencia

Unidad: Porcentaje vertical y efectivos de personal laboral

Personal Laboral	2022 Efectivos			% horizontal		% vertical	
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres
Grupo I	25	17	42	59,5%	40,5%	8,7%	4,2%
Grupo II	32	16	48	66,7%	33,3%	11,1%	4,0%
Grupo III	24	37	61	39,3%	60,7%	8,3%	9,2%
Grupo IV	38	75	113	33,6%	66,4%	13,1%	18,7%
Grupo V	170	256	426	39,9%	60,1%	58,8%	63,8%
<b>Total</b>	<b>289</b>	<b>401</b>	<b>690</b>	<b>41,9%</b>	<b>58,1%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

FUENTE Consejería de Hacienda y Administración Pública. .Nota: Se incluye el personal laboral fijo y temporal superior e inferior a 6 meses. Datos a 1 de enero de 2022.

El mayor número de trabajadores laborales se concentra en los grupos inferiores IV y V que suman un total de 539 empleados y representan un 78,1% del total del colectivo laboral, de los cuales 208 son mujeres frente a 331 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 59,5% y el 66,7% respectivamente en cada grupo.

### Personal funcionario

El colectivo de funcionarios suma 2.808 efectivos<sup>16</sup>, de los cuales 1.607 son funcionarios de carrera, 710 son funcionarios interinos en plaza vacante y 491 son funcionarios en sustitución.

Por sexo, el colectivo de mujeres supera al de hombres, con una representación del 72,8% sobre el total de personal funcionario frente al 27,2%.

Por grupos, cabe destacar que el grupo C1 y C2 concentran el 53,7% del total del personal, y se compone de 724 mujeres y 239 hombres, representando la mujer, el 75,2% del personal.

Esta diferencia de sexos tan grande se reduce en los grupos altos, A1 y A2, que agrupan el 38,3% del personal total y la mujer está representada en un 69,5%, casi 6 puntos porcentuales menos que en los grupos inferiores.

### Cuadro 5.1.4

#### Personal funcionario de la Administración General según sexo y grupo de pertenencia

Unidad: Porcentaje y efectivos de personal funcionario

Personal funcionario	2022 Efectivos			% horizontal		% vertical	
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres
Grupo A1	309	182	491	62,9%	37,1%	15,1%	23,8%
Grupo A2	438	146	584	75,0%	25,0%	21,1%	19,3%
Grupo C1	574	196	770	74,5%	25,5%	27,6%	25,9%
Grupo C2	601	137	738	81,4%	18,6%	29,7%	17,6%
Grupo E	123	102	225	54,7%	45,3%	6,5%	13,4%
<b>Total</b>	<b>2.045</b>	<b>763</b>	<b>2.808</b>	<b>72,8%</b>	<b>27,2%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

FUENTE: Consejería de Hacienda y Administración Pública. Datos a 1 de enero de 2022.

(\*) 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 1.074 trabajadores, de los cuales 829 (77,1%) son mujeres. Entre los niveles intermedios, 20 a 24 hay 860 trabajadores, de los cuales 585 (68,0%) son mujeres. Y por último, en los niveles más altos, 25 a 30 hay 179 empleados, de ellos 105 (58,6%) mujeres.

<sup>16</sup> No se incluye el personal funcionario por sustitución.

Cuadro 5.1.5

Personal funcionario de la Administración General según sexo y nivel

Unidad: Porcentaje vertical y efectivos de personal funcionario

Nivel	Hombre	Mujer	Total	% mujer	% hombre
30					
29					
28	51	61	112	3,8%	7,7%
27	1		1	0,0%	0,2%
26	19	36	55	2,2%	2,9%
25	3	8	11	0,5%	0,5%
24	72	144	216	9,0%	10,8%
23			0	0,0%	0,0%
22	95	172	267	10,7%	14,3%
21	10	103	113	6,4%	1,5%
20	98	166	264	10,4%	14,7%
19			0	0,0%	0,0%
18	105	213	318	13,3%	15,8%
17	55	239	294	14,9%	8,3%
16	1	10	11	0,6%	0,2%
15	84	367	451	22,9%	12,6%
14	1	0	1	0,0%	0,2%
13	88	115	203	7,2%	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 26,1% en el total de su personal. Asimismo, en dicha Consejería trabaja el 4,9% 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 82,0%. Igualmente agrupa el 29,3% de las mujeres trabajadoras de la CAR.

Por último, cabe destacar el caso de la Gerencia del SERIS, que se compone de 17 personas, de ellas todas son mujeres excepto una. Una muestra más de que el sector de la sanidad, que analizaremos con detalle más adelante, es de perfil claramente femenino.



Cuadro 5.1.6

Personal de la Administración General según sexo y consejería

Unidad: Efectivos y porcentaje horizontal y vertical

	Efectivos			% Horizontal		% Vertical	
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	Hombres	% Mujeres	Hombres
AGRICULTURA, GANADERÍA, MUNDO RURAL, TERRITORIO Y POBLACIÓN	224	146	370	60,5%	39,5%	9,5%	12,2%
SALUD	139	65	204	68,1%	31,9%	5,9%	5,4%
EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTE Y JUVENTUD	701	234	935	75,0%	25,0%	29,7%	19,5%
SOSTENIBILIDAD, TRANSICIÓN ECOLÓGICA y PORTAVOCÍA DEL GOBIERNO	115	325	440	26,1%	73,9%	4,9%	27,2%
HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	248	114	362	68,5%	31,5%	10,5%	9,5%
IGUALDAD, PARTICIPACIÓN Y AGENDA 2030	48	20	68	70,6%	29,4%	2,0%	1,7%
DESARROLLO AUTONÓMICO	146	102	248	58,9%	41,1%	6,2%	8,5%
SERVICIOS SOCIALES Y GOBERNANZA PÚBLICA	692	152	844	82,0%	18,0%	29,3%	12,7%
GERENCIA SERIS	15	2	17	88,2%	11,8%	0,6%	0,2%
INSTITUTO ESTUDIOS RIOJANOS	6	4	10	60,0%	40,0%	0,3%	0,3%
PERSONAL EVENTUAL	24	33	57	42,1%	57,9%	1,0%	2,8%
<b>TOTAL</b>	<b>2.358</b>	<b>1.197</b>	<b>3.555</b>	<b>66,3%</b>	<b>33,7%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

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 2022, el número de docentes del sistema educativo riojano que trabajan en centros de titularidad pública era de 4.306 personas<sup>17</sup>,

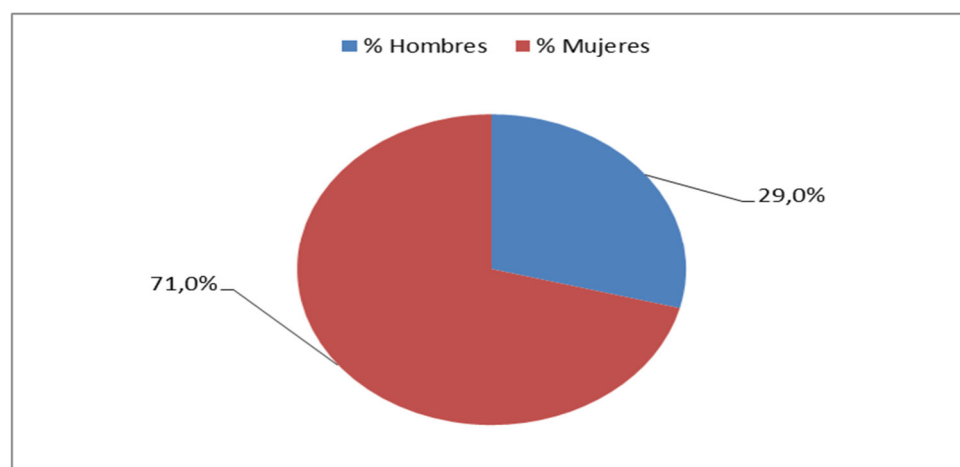
Desglosados por sexo son 3.059 mujeres y 1.247 hombres y representan según sexo el 71,0% y el 29,0% del total de docentes respectivamente.

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

#### 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 2022

El personal docente se puede clasificar en dos grupos de personal: funcionario u laboral. El 97,8% del personal docente es funcionario y el 2,2% es laboral.

En el colectivo docente funcionario, la representación femenina es del 71,0% sobre el total; y en el laboral representa el 64,6%.

<sup>17</sup> Se excluye al personal no docente que trabaja en Consejerías u Organismos Autónomos

**Cuadro 5.2.2**

**Personal docente de la Comunidad Autónoma de La Rioja según sexo**

Unidad: Porcentaje horizontal y vertical

Tipo_personal	2022 Efectivos			% Horizontal		% vertical	
	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Docentes_funcionarios_carrera	633	1.668	2.301	27,5%	72,5%	49,4%	53,4%
Docentes_funcionarios_interinos	606	1.384	1.990	30,5%	69,5%	47,3%	44,3%
Otros_docentes	8	7	15	53,3%	46,7%	0,6%	0,2%
<b>Total funcionario</b>	<b>1.247</b>	<b>3.059</b>	<b>4.306</b>	<b>29,0%</b>	<b>71,0%</b>	<b>97,3%</b>	<b>98,0%</b>
Docentes_formacion_practicas	32	55	87	36,8%	63,2%	2,5%	1,8%
Docente_laborales_fijos	2	4	6	33,3%	66,7%	0,2%	0,1%
Docente_laborales_temporales (contrato menor 6 meses)	1	5	6	16,7%	83,3%	0,1%	0,2%
<b>Total laboral</b>	<b>35</b>	<b>64</b>	<b>99</b>	<b>35,4%</b>	<b>64,6%</b>	<b>2,7%</b>	<b>2,0%</b>
<b>Total</b>	<b>1.282</b>	<b>3.123</b>	<b>4.405</b>	<b>29,1%</b>	<b>70,9%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

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 41,6% y el 58,4% del colectivo docente respectivamente.

**Cuadro 5.2.3**

**Personal docente de la Comunidad Autónoma de La Rioja según sexo y grupo de pertenencia**

Unidad: Porcentaje horizontal y vertical

Tipo_personal	2022 Efectivos			% Horizontal		% vertical		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres %	Mujeres %	Total	Hombres %	Mujeres %
Personal A1	661	1.129	1.790	36,9%	63,1%	41,6%	51,4%	36,6%
Personal A2	586	1.930	2.516	23,3%	76,7%	58,4%	43,6%	62,6%
<b>Total</b>	<b>1.247</b>	<b>3.059</b>	<b>4.306</b>					

Por sexo, la representación femenina es mayor a la masculina dentro de los grupos de personal, un 63,1% en el Grupo A1 y un 76,7% en el Grupo A2.

Y por otro lado, si analizamos los colectivos femenino y masculino por separado, vemos que el 51,4% de los docentes masculinos pertenecen al grupo A1 y 43,6% al grupo A2. En cambio, en el colectivo femenino, el 36,6% pertenecen al grupo A1 y el 62,6% 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.

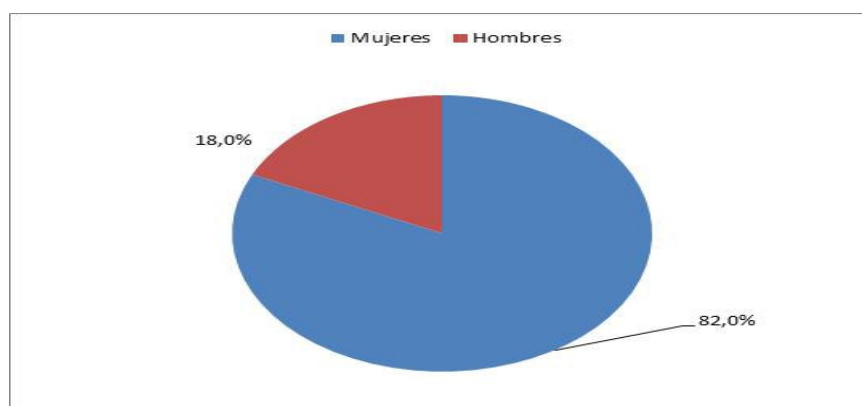
#### 5.3.1 Visión general

El personal dependiente del SERIS<sup>18</sup> a 1 de enero de 2022 es de 4.741, unos 171 efectivos más que el año anterior, lo que representa un 3,7% más, de los cuales 3.878 son mujeres y 863 hombres. Estos datos reflejan un claro dominio del sexo femenino dentro de la plantilla del SERIS con una cuota de representación del 82%.e

Gráfico 5.3.1

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

Unidad: Porcentaje



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2022. Elaboración propia a partir de datos cedidos por el SERIS

El protagonismo de las mujeres en el conjunto de este organismo autónomo, que crece año a año, se explica en gran medida por su mayor presencia en los servicios de asistencia especializada de la red pública sanitaria riojana, que concentran el 71,7% 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, casi ocho de cada diez sanitarios son mujeres (83,0% de este personal es femenino).

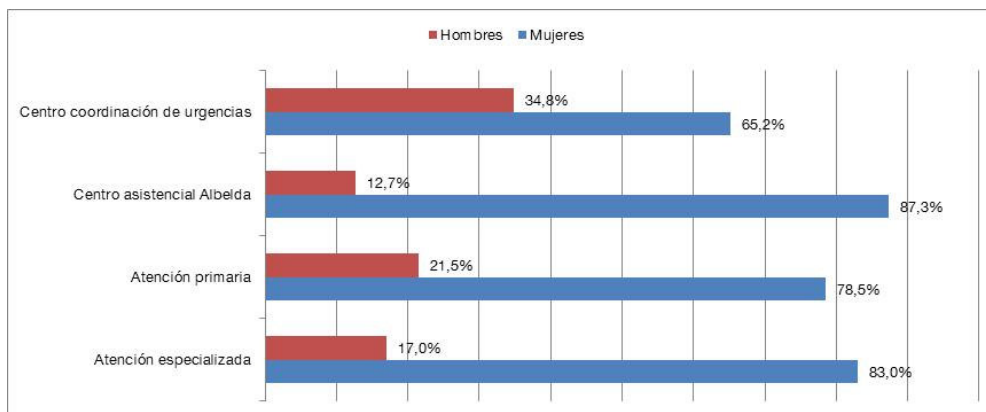
En general en todas las áreas de prestación sanitaria es protagonista la mujer, por encima del límite máximo de una representación equilibrada de sexos fijado por la ley en un 60%. A la vista está que trabajar en hospitales y profesiones como la enfermería y auxiliar de clínica, es tradicionalmente de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

<sup>18</sup> Datos procedentes del SERIS

**Gráfico 5.3.2**

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

Unidad: Porcentaje horizontal por categoría



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2022. 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 35,4% 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 91,3% del personal de este grupo son mujeres frente a un 8,7% de hombres.

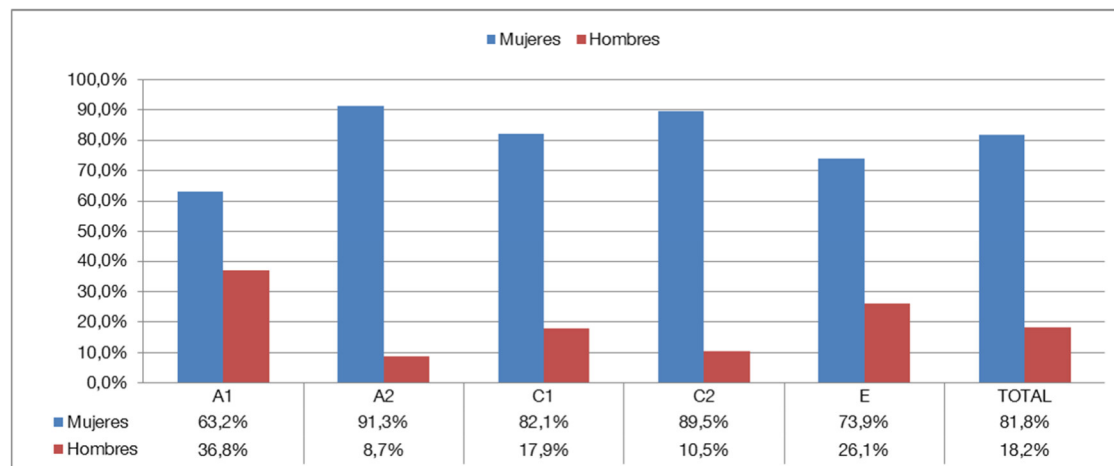
En el resto de grupos, también es significativa la alta presencia femenina en su estructura de personal, salvo en el grupo de pertenencia más alto, A1 donde existe una composición equilibrada de ambos sexos pero con mayoría de mujeres con una representación del 63,2% frente a un 36,8% de hombres.

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 5.3.3

Personal del SERIS según sexo y grupo de pertenencia.

Unidad: Porcentaje horizontal

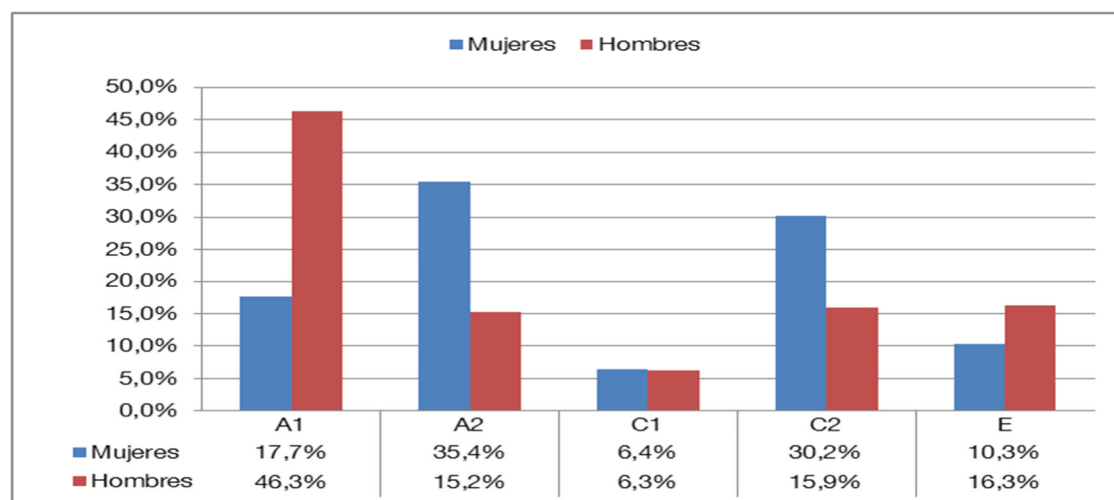


FUENTE: Datos a 1 de enero de 2022. Elaboración propia a partir de datos cedidos por SERIS

Gráfico 5.3.4

Personal del SERIS según sexo y grupo de pertenencia

Unidad: Porcentaje vertical



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2022. Elaboración propia a partir de datos cedidos por SERIS

Casi la mitad del colectivo masculino, un 61,5%, que presta sus servicios en el SERIS pertenecen a la categoría de técnicos A1 (46,3%) y A2 (15,2%), el resto se reparte en el resto de categorías.

Respecto al colectivo femenino, el 53,1% de las mujeres del SERIS se concentran en el grupo de técnicos, A1 (17,7%) y A2 (35,4%). Destaca la alta presencia de mujeres en el grupo C2, concentrando el 30,2% de las mujeres del SERIS.

Los grupos A2 y C2 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.

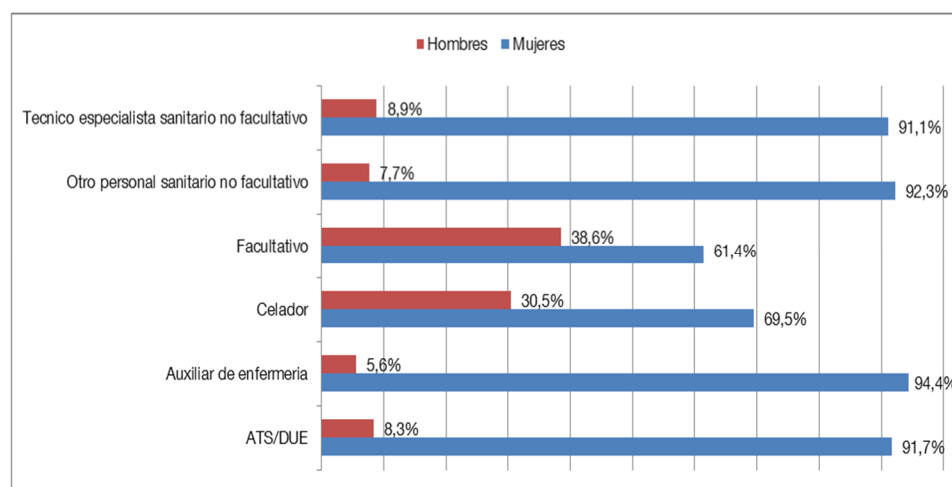
### Personal sanitario

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 5.3.5

#### Personal sanitario según sexo y categorías profesionales

Unidad: Porcentaje horizontal



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2022. 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 91,7% entre las ATS/DUE y el 94,4% en la auxiliar de clínica.

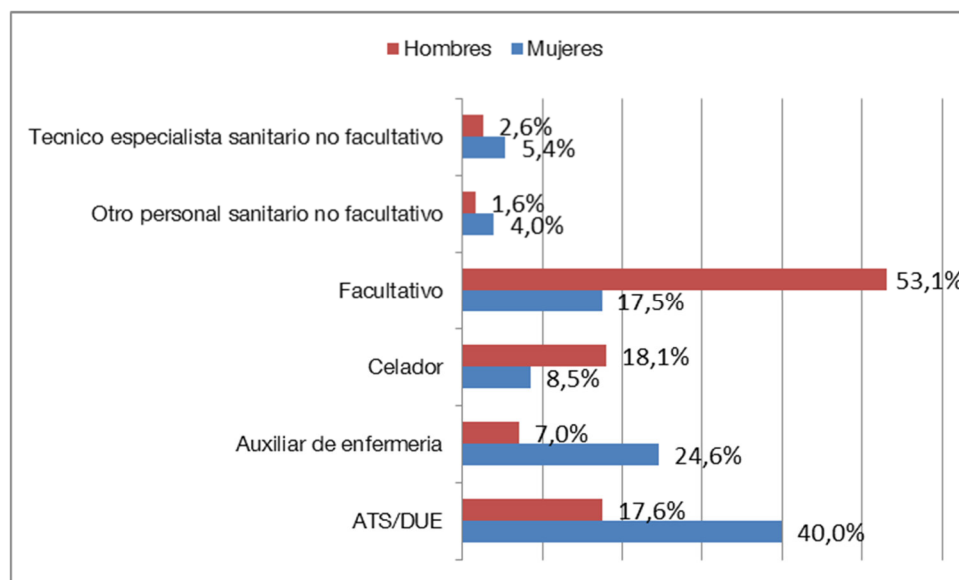
No obstante, si nos centramos en las categorías profesionales en las que se reparte el colectivo de hombres y el de mujeres, vemos que el 53,1% de los hombres que son sanitarios trabajan como facultativos, frente al 17,5% del colectivo de mujeres sanitarias.

El colectivo femenino se concentra mayormente en la categoría profesional de ATS/DUE (40,0%) o de auxiliar de clínica (24,6%).

Gráfico 5.3.6

**Personal sanitario según sexo y categorías profesionales**

Unidad: Porcentaje vertical



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2022. 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 53,3% de mujeres frente a un 47,7%.

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.

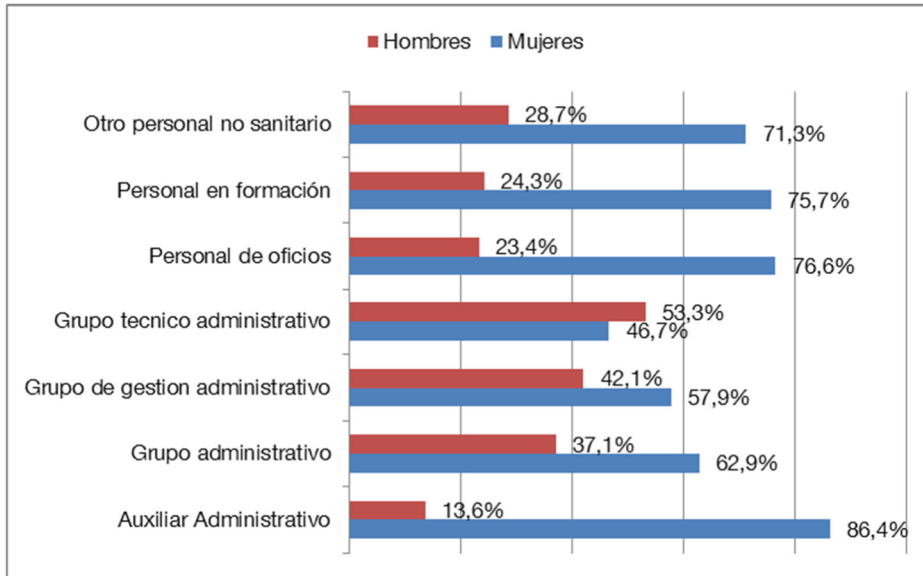
En resumen y en base a los datos mostrados por los gráficos anteriores, existe un sobrerrepresentación femenina en el Servicio Riojano de Salud. En todas las categorías profesionales el número de mujeres supera al de hombres.



Gráfico 5.3.7

Personal no sanitario según sexo y categorías profesionales

Unidad: Porcentaje horizontal

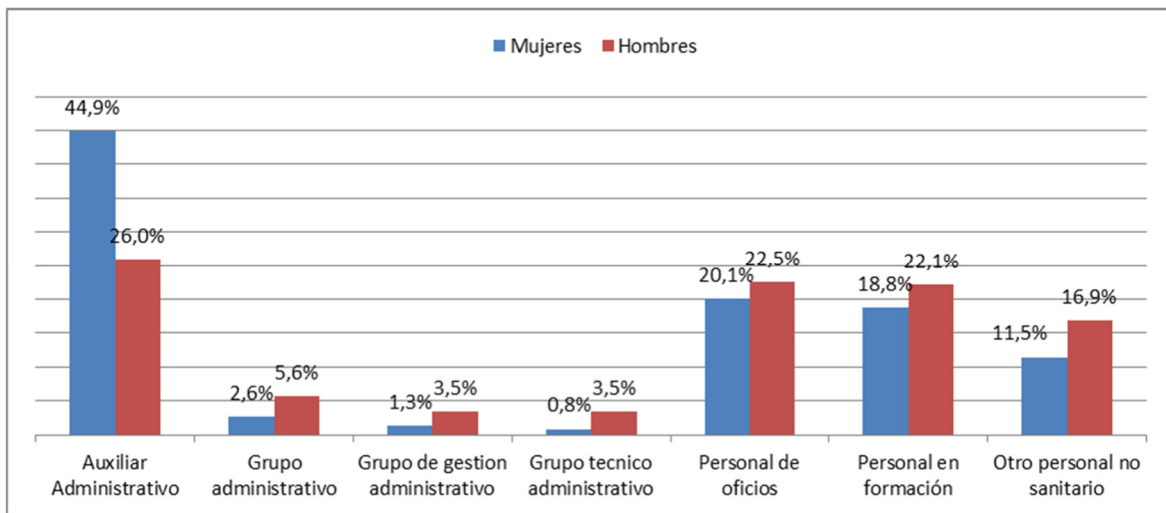


FUENTE: Datos a 1 de enero de 2022. Elaboración propia a partir de datos cedidos por SERIS

Gráfico 5.3.8

Personal no sanitario según sexo y categorías profesionales

Unidad: Porcentaje vertical



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2022. 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.

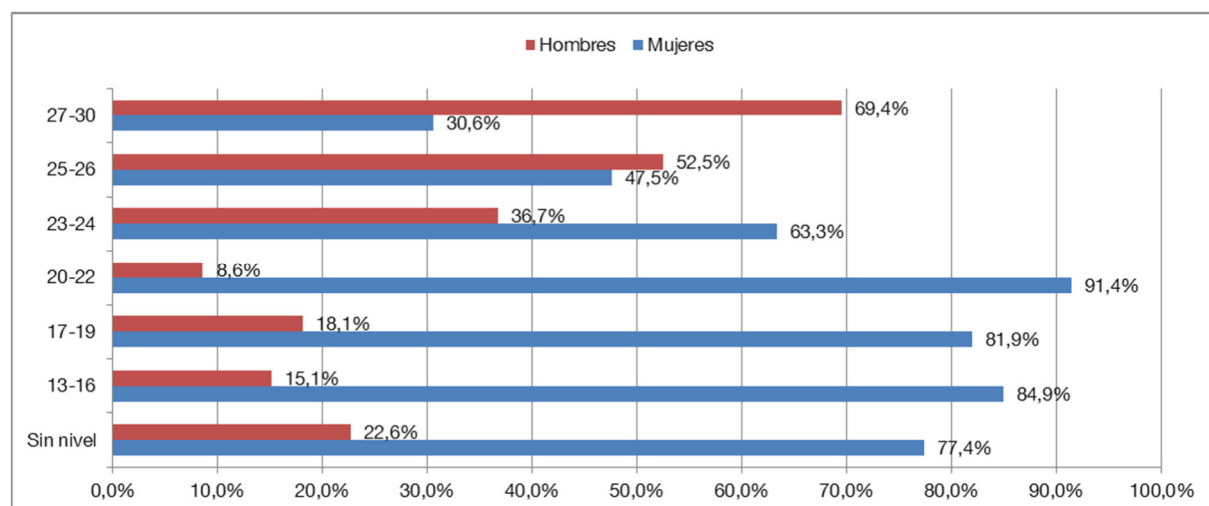
No obstante, esta situación está cambiando, cada vez hay una mayor presencia femenina en el grupo A1, y muestra de ello es el personal en formación (Mires y Matronas) con una clara mayoría de mujeres. El 74,4% de los Mires son mujeres (un total de 146 Mires mujeres frente a 50 Mires hombres) y casi la 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 5.3.9

### Personal no sanitario según nivel y sexo

Unidad: Porcentaje horizontal



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2022. 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 84,9% y 91,4 respectivamente.

En los tramos siguientes este porcentaje desciende considerablemente, en el grupo de facultativos (23-24) que se sitúa en un 63,3%, 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 47,5% y 30,6% respectivamente.

### 5.3.3 Personal directivo

Por último, una breve referencia al personal directivo del SERIS, que se compone de 14 puestos directivos, de los cuales diez pertenecen al grupo A1 y cuatro al grupo A2. Por sexo, dos mujeres frente a 8 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 de ambos sexos es al 60,4%, ya que ocupan 48 puestos de jefatura de los 77 totales. Mientras, las mujeres ocupan el 39,6% 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 61 puestos 53 pertenecen al sexo femenino cuya representación es del 86,8%.

Por último, respecto a las jefaturas ocupadas por personal no sanitario, en el grupo A1 la representación de sexos es equilibrada al 50%. En el grupo A2 hay un total de diez jefaturas, seis 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 judicial<sup>19</sup>. 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

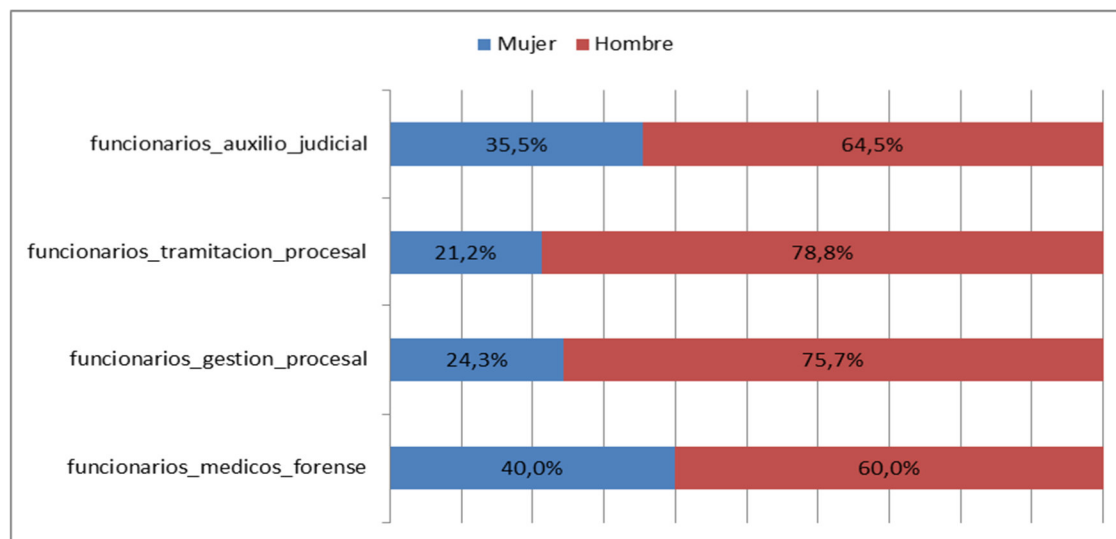
A 1 de enero de 2021, el personal perteneciente a la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de la Rioja alcanzaba un total de 357 personas. Por sexos, se estructura en 273 mujeres (76,5%) y 84 hombres (23,5%). Existe un predominio del personal femenino.

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

#### Composición por sexo del personal de justicia según grupo profesional

Unidad: Porcentaje según sexo



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2022. Consejería de Hacienda y Administración Pública.

<sup>19</sup> 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 467 personas como personal PDI lo que representa el 57,5% del total de personal y el resto, 264 personas un 32,5% como personal PAS y 81 personas que representan el 10,0% como personal PEI (Personal empleado investigador<sup>20</sup>).

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.

---

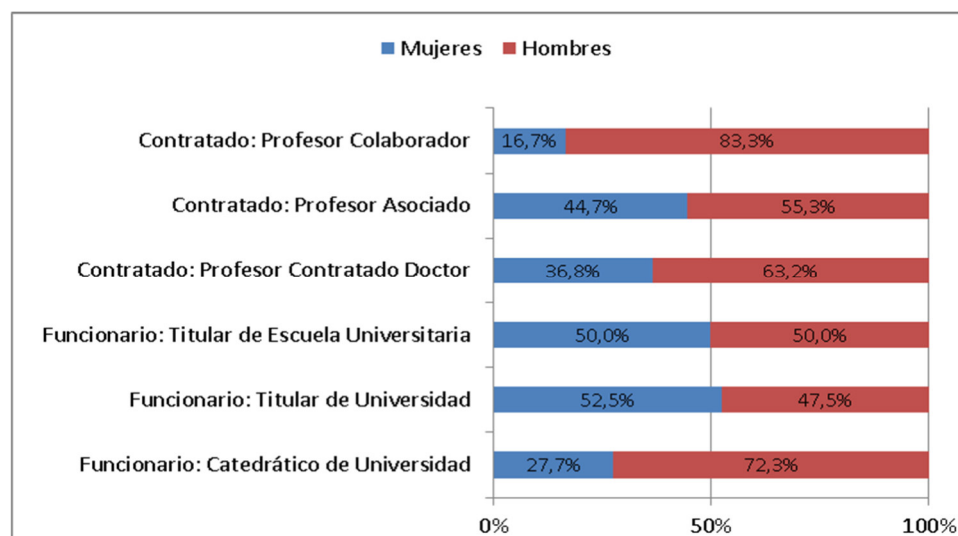
<sup>20</sup> PEI Total : Personal empleado investigador: Investigador de convocatorias públicas competitivas, del Art. 83 con cargo a proyectos/grupos de investigación y otros investigadores contratados no incluidos en los anteriores casos

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

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

Unidad: Porcentaje horizontal según sexo



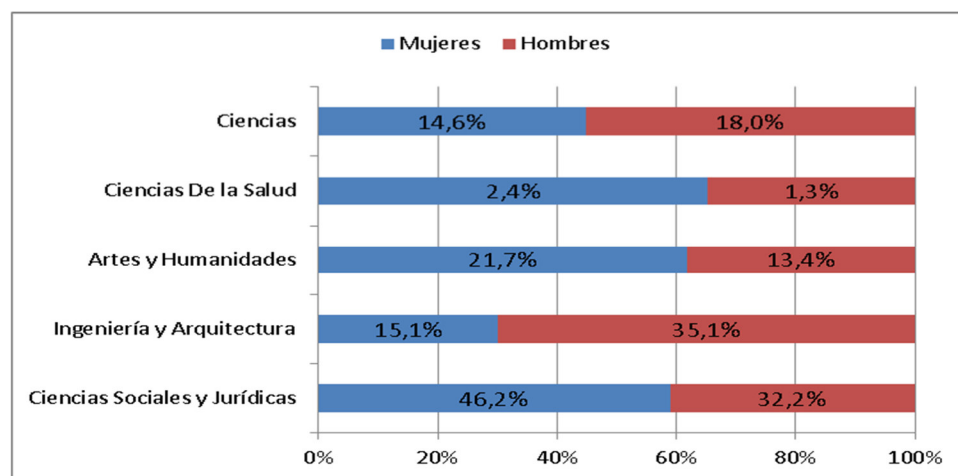
FUENTE: Ministerio de Universidades. Estadística de Personal de Universidades

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 5.5.2

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.

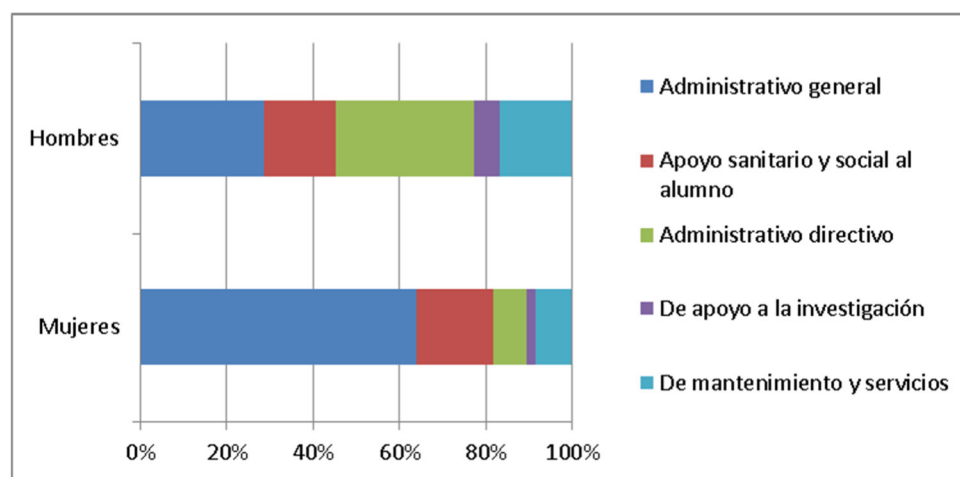
El 52,7% del PAS presta servicios administrativos a nivel general, el 17,4% presta servicio de apoyo sanitario y social al alumno, el 15,5% es administrativo directivo, el 11% se dedica al mantenimiento y servicios y el resto, 3,4%, de apoyo a la investigación.

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 5.5.3

#### 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 2023.

### 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 2021, además de las nuevas actuaciones que se desarrollarán en el Presupuesto 2023, 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 personal<sup>21</sup>**

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

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

#### **Participación de la Secretaría General Técnica**

En la política relativa a los gastos de personal influyen de modo indirecto todas las Secretarías Generales Técnicas del Gobierno. En concreto la Secretaría General Técnica de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población es titular de las siguientes competencias en materia de personal: ejercer la jefatura superior del personal; planificar y dirigir la gestión de personal que realizan los Directores Generales; remitir al Registro de Personal las informaciones de los efectivos de la Consejería que deban constar en ellos; realizar la inspección del personal y los servicios administrativos; incoar los expedientes disciplinarios que afecten al personal de la Consejería y coordinar las actividades de instrucción; planificar las necesidades de formación del personal de la Consejería y determinar la participación del personal en las acciones formativas.

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

Así, este documento tiene por objeto llevar a la práctica esta participación y tratar de sentar unas bases útiles para analizar la incidencia de la política presupuestaria del Gobierno Regional en el Género en lo que se refiere al Capítulo Primero dedicado a los Gastos de Personal y desde la

---

<sup>21</sup> 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.

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 2021.

### Distribución del personal por puestos de trabajo y sexo

Las cifras del personal distribuido por trabajo y sexo son las siguientes:

Cuadro 6.1.nº1

### Efectivos de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

Unidad: Número y porcentaje de representación según sexo y grupo de pertenencia

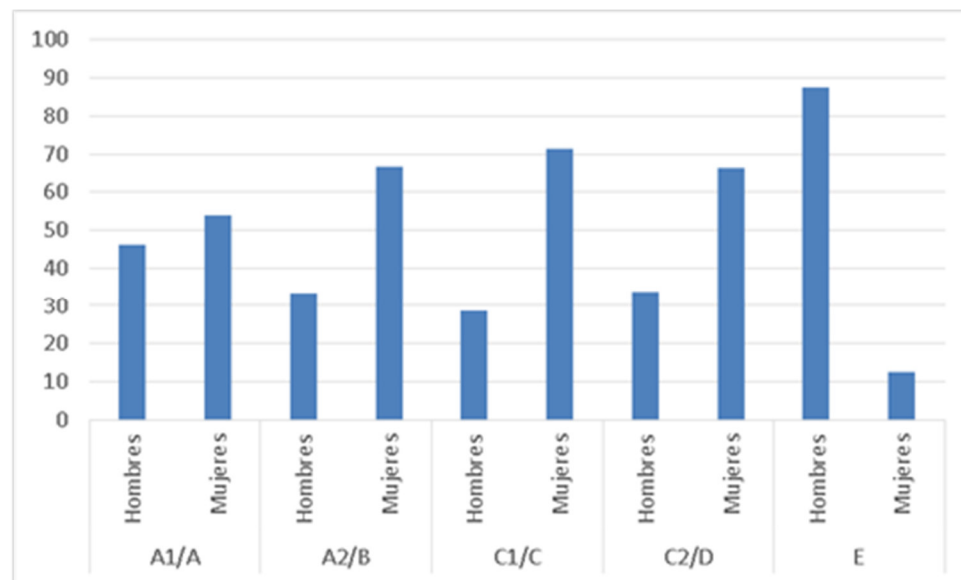
	A1/A		A2/B		C1/C		C2/D		E		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	4,0	8,0	2,0	5,0	1,0	8,0	8,0	10,0	2,0	1,0	17,0	32,0
D. G Agricultura y Ganadería D. G Desarrollo Rural y Medio Demográfico	28,0	32,0	17,0	38,0	12,0	27,0	11,0	31,0	26,0	2,0	94,0	131,0
D. G Política Territorial, Urbanismo y Vivienda	6,0	2,0	10,0	17,0	5,0	10,0	2,0	1,0			23,0	31,0
Total	41,0	48,0	33,0	66,0	23,0	57,0	25,0	49,0	28,0	4,0	150,0	228,0
Porcentaje (%)	46,1	53,9	33,3	66,7	28,8	71,3	33,8	66,2	87,5	12,5	39,7	60,3

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

Gráfico 6.1.nº2

### 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 32 trabajadores, de los cuales 28 son hombres, que la mayoría son

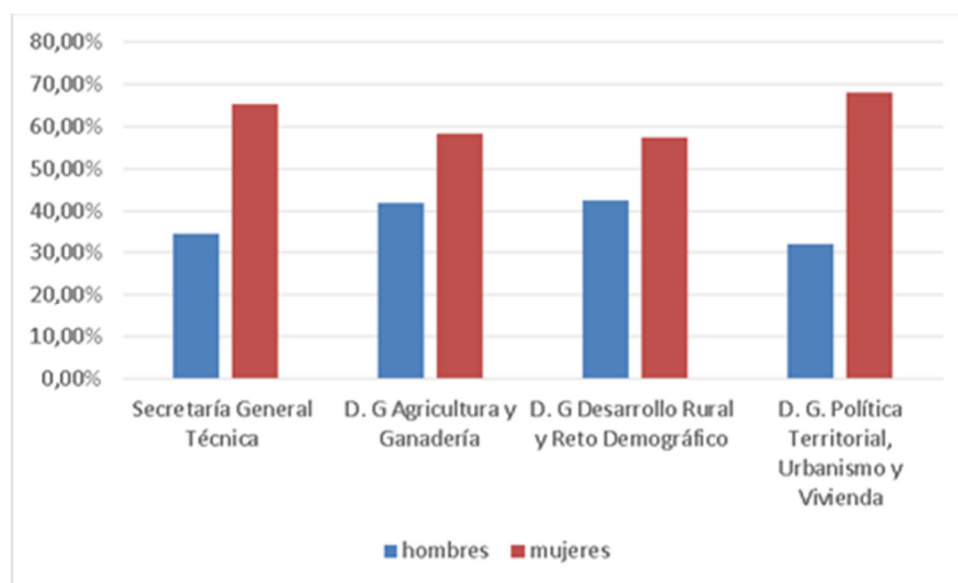
operarios y operarios especializados, que son profesiones tradicionalmente desempeñadas por hombres.

Si analizamos el personal en función del centro de trabajo, existe una mayoría de población femenina, ya que alcanza el 60.32% del personal de la Consejería, mientras que la masculina llega al 39,68. Estos valores cumple los márgenes de equilibrio (60%-40%) establecidos en la LO 3/2007, de 22 de marzo.

**Gráfico 6.1.nº3**

**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.nº4**

**Puestos singularizados de responsabilidad de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población**

Unidad: Número según

	Hombres	Mujeres
Jefaturas de Servicio	6,0	8,0
Jefaturas de Área	3,0	0,0
Jefaturas de Sección	14,0	19,0
Coordinador/a	2,0	1,0
<b>TOTAL</b>	<b>25,0</b>	<b>28,0</b>

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.nº5

#### Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería

Unidad: Número de trabajadores con permiso en 2020

	M	H
Excedencias	2,0	0,0
Reducciones de jornada por cuidado de hijos u otros familiares	5,0	1,0
Lactancia diaria	3,0	0,0
Lactancia acumulada	1,0	0,0
Flexibilidad horario especial	2,0	3,0
Licencia sin sueldo	2,0	1,0

Fuente: Consejería de Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

No se ha dado ningún supuesto de reducción de jornada o excedencia por razón de violencia de género.

### 6.1.2 Dirección General de Agricultura y Ganadería

#### Descripción del programa de gasto 7121. Organización y estructura de la agricultura, ganadería y agroalimentación..

En virtud de la solicitud única de ayudas PAC de la campaña 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.nº6**

#### Ayudas directas a la PAC.

Unidad: Número y porcentaje

	Titulares		Euros	
	Número	%	Número	%
<b>Sociedades</b>	467,0	9,7	8.902.779,7	28,8
<b>Mujer</b>	1.082,0	22,6	3.384.144,2	10,9
<b>Varón</b>	3.250,0	67,7	18.639.555,2	60,3

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.nº7**

#### Ayudas directas a la PAC. Ayudas desacopladas de la producción (Pago Básico, Pago Verde y Cº Jóvenes)

Unidad: Número y porcentaje

	Número	%	Número	%
<b>Sociedades</b>	425,0	9,3	6.200.253,4	26,5
<b>Mujer</b>	1.037,0	22,6	2.716.105,7	11,6
<b>Varón</b>	3.131,0	68,1	14.509.589,2	61,9

Fuente: Consejería de Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

**Cuadro 6.1.nº8**

#### Ayudas directas a la PAC. Ayudas asociadas en agricultura

Unidad: Número y porcentaje

	Titulares		Euros	
	Número	%	Número	%
<b>Sociedades</b>	120,0	12,8	164.395,9	28,8
<b>Mujer</b>	160,0	17,0	51.298,2	9,0
<b>Varón</b>	659,0	70,2	355.530,3	62,2

Fuente: Consejería de Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

**Cuadro 6.1.nº9**

**Ayudas directas a la PAC. Ayudas asociadas en ganadería**

Unidad: Número y porcentaje

	Titulares		Euros	
	Número	%	Número	%
<b>Sociedades</b>	103,0	26,7	1.244.501,0	44,1
<b>Mujer</b>	42,0	10,9	204.349,2	7,2
<b>Varón</b>	241,0	62,4	1.376.141,1	48,7

Fuente: Consejería de Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

**Cuadro 6.1.nº10**

**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	
	Número	%	Número	%
<b>Sociedades</b>	196,0	16,1	1.293.629,5	31,5
<b>Mujer</b>	173,0	14,3	412.391,1	10,1
<b>Varón</b>	846,0	69,6	2.398.294,6	58,4

Fuente: Consejería de Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

### 6.1.3 Dirección General de Desarrollo Rural y Reto Demográfico

#### 6.1.3.1 Descripción del programa de gasto 4121. Desarrollo Rural

En el programa de gasto 4121 se encuentran presupuestadas una gran diversidad de actuaciones, entre otras:

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

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

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

## 1.- Situación de partida

### A.- Estadísticas

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

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

**Cuadro 6.1.nº11**

#### 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	5,0	36,0	12,2	13,0	231,0	65,0	4,2
2003	7,0	33,0	17,5	15,0	188,0	47,0	6,0
2004	4,0	30,0	11,8	19,0	260,0	39,0	6,0
2005	7,0	27,0	20,6	24,0	303,0	57,0	6,3
2006	6,0	30,0	16,7	15,0	217,0	54,0	5,2
2008	9,0	39,0	18,8	32,0	291,0	51,0	8,6
2009	15,0	37,0	28,8	53,0	445,0	75,0	9,3
2010	11,0	32,0	25,6	30,0	179,0	44,0	11,9
2011	7,0	32,0	18,0	18,0	215,0	53,0	6,3
2012	9,0	33,0	21,4	25,0	212,0	55,0	8,6
2013	10,0	67,0	13,0	26,0	241,0	47,0	8,3
2014	24,0	81,0	22,9	49,0	317,0	44,0	12,0
2015	15,0	93,0	13,9	41,0	302,0	65,0	10,1
2016	12,0	53,0	18,5	21,0	219,0	32,0	7,7
2017	13,0	58,0	18,3	24,0	203,0	36,0	9,1
2018	16,0	60,0	21,1	23,0	277,0	50,0	6,6
2019	11,0	45,0	19,6	12,0	140,0	24,0	6,8
2020	4,0	28,0	13,0	15,0	143,0	32,0	7,9
2021	6,0	32,0	16,0	12,0	137,0	38,0	6,4
2022	4,0	29,0	12,1	17,0	146,0	20,0	9,3
<b>Total</b>	195,0	875,0	18,2	484,0	4.666,0	928,0	8,0

Fuente: Consejería de Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

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

Sociedad Civil / Comunidad de Bienes.

#### 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.

Las ayudas del PDR tienen como criterio de prioridad el hecho de que la explotación solicitante sea de titularidad compartida.

### **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**

La policía comunitaria, a través del Reglamento 1305/2013 relativo a la ayuda al Desarrollo Rural a través del FEADER 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, ejecución, seguimiento y evaluación) de los programas de desarrollo Rural.

No obstante lo anterior lo que sí 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, a excepción de la priorización de la mujer sobre el hombre en caso de empate a puntos.

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.

Para el próximo Plan Estratégico de la PAC, cuya entrada en vigor se estima a partir del 1 de enero de 2023, a petición de España, se ha logrado incorporar la perspectiva de género entre los objetivos estratégicos de la propuesta de Reglamento de la PAC, en especial en el Objetivo Específico 8, "Zonas rurales dinámicas", integrado en los objetivos sociales de la PAC, que se ha definido finalmente como "promover el empleo, el crecimiento, la igualdad de género, la inclusión social y el desarrollo local en las zonas rurales, incluyendo la bioeconomía y la silvicultura sostenible".

Se trata de un hito fundamental para lograr que la PAC deje de percibirse como una política neutra y permita orientar sus medidas a disminuir la brecha de género existente en la actividad agraria y a fomentar la diversificación económica en el medio rural con especial incidencia en el potencial femenino.

El objetivo es conseguir que la futura PAC permita implementar en cada Estado Miembro intervenciones especialmente diseñadas para atender las necesidades de las mujeres en el medio rural, buscando así avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades para mujeres y hombres, contribuyendo a reducir las brechas de género detectadas.

Así pues, se podrán establecer, en general, para las distintas intervenciones del FEADER:

Intervenciones específicas para mujeres

Condiciones de elegibilidad diseñadas específicamente para mujeres

Intensidades de ayuda o importes unitarios diferenciados para las mujeres.

Priorizar a las mujeres en los criterios de selección de las ayudas

En las medidas referidas anteriormente, el análisis es el que sigue:

Inversiones productivas en explotaciones agrícolas para la modernización y/o mejora de explotaciones agrarias.

Esta ayuda tiene especial importancia en el caso de las mujeres, ya que éstas por lo general tienen explotaciones de menor tamaño y menor rentabilidad.

Por esto, las ayudas para la mejora de explotaciones pueden suponer una oportunidad para promover la inversión de las mujeres en las explotaciones agrarias, contribuyendo así a aumentar su rentabilidad y a lograr explotaciones más competitivas

Instalación de jóvenes agricultores y agricultoras, puesta en marcha de empresas rurales y desarrollo de pequeñas explotaciones.

España cuenta con una de las proporciones de jóvenes agricultores y agricultoras más bajas de toda la UE. A través de esta intervención se pretende intentar paliar, en la medida de lo posible, esta tendencia.

Asimismo, se ha observado que la proporción de mujeres jóvenes es aún menor a la de los hombres por lo que se puede aprovechar esta medida para impulsar la incorporación de las jóvenes al sector agrario.

## **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

En el programa de gasto 2611 se encuentran presupuestadas una gran diversidad de actuaciones, derivadas del Plan Estatal de Vivienda.

El Real Decreto 42/2022, de 18 de enero, por el que se regula el Bono Alquiler joven y el Plan Estatal para el acceso a la vivienda 2022-2025 se estructura, para la consecución de sus objetivos, en los siguientes programas de ayuda:

Programa 1. Bono alquiler joven

Programa 2. Programa de subsidiación de préstamos convenidos.

Programa 3. Programa de ayuda al alquiler de vivienda.

Programa 3. Programa de ayuda a las víctimas de violencia de género, personas objeto de desahucio de su vivienda habitual, personas sin hogar y otras personas especialmente vulnerables.

Programa 5. Programa de ayuda a las personas arrendatarias en situación de vulnerabilidad sobrevenida.

Programa 6. Programa de ayuda a las personas jóvenes y para contribuir al reto demográfico.

Programa 7. Programa de incremento del parque público de vivienda.

Programa 8. Programa de fomento de viviendas para personas mayores o personas con discapacidad.

Programa 9. Programa de fomento de alojamientos temporales, de modelos cohousing, de viviendas intergeneracionales y modalidades similares.

Programa 10. Programa de puesta a disposición de viviendas de la SAREB y de entidades públicas para su alquiler como vivienda social.

Programa 11. Programa de fomento de la puesta a disposición de las comunidades autónomas y ayuntamientos de viviendas libres para su alquiler como vivienda asequible o social.

Programa 12. Programa de mejora de la accesibilidad en y a las viviendas.

Programa 13. Programa de ayuda a la erradicación de zonas degradadas, del chabolismo y la infravivienda.

Programa 14. Programa de ayuda para el pago del seguro de protección de la renta arrendaticia.

Programa 15. Programa autonómico de apoyo a la gestión del alquiler social

#### 1.- Situación de partida

##### A.- Estadísticas

Desde el punto de vista estadístico, el estudio se basa en los datos del año 2021.

En el año 2021 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 2021, 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 núm. 899/2020 de 15 de octubre de 2020, 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 2021 es el siguiente:

**Cuadro 6.1.nº12**

**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
<b>Hombre</b>	970,0	586,0	96,0	858,0
<b>Mujer</b>	1.195,0	845,0	104,0	1.003,0

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 2021 es el siguiente:

**Cuadro 6.1.nº13**

**Programa de ayudas al alquiler 2021 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
<b>Hombre</b>	462,0	289,0	196,0	296,0
<b>Mujer</b>	809,0	548,0	196,0	252,0

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 2021 es el siguiente: 54 varones frente a 35 mujeres y 40 ambos.

**4. Ayudas para contribuir a minimizar el impacto económico y social del Covid - 19:**

Por Resolución 314/2021, de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población por la que se aprueba 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 2021 es el siguiente: 13 varones frente a 45 mujeres y 17 ambos.

**5. Ayudas a las víctimas de violencia de género, personas objeto de desahucio de su vivienda habitual, personas sin hogar y otras personas especialmente vulnerables:**

Por Orden ATP/14/2021, de 7 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras del programa de ayuda a las víctimas de violencia de género, personas objeto de desahucio de su vivienda habitual, personas sin hogar y otras personas especialmente vulnerables.

El análisis sobre la variable de sexo en este programa de ayudas en la anualidad 2021 es el siguiente: 3 varones frente a 28 mujeres y 7 ambos.

### **B.- Comentarios sobre la situación actual**

Las políticas públicas de vivienda tienen como objetivo principal garantizar el acceso de los ciudadanos a una vivienda digna y adecuada, en cumplimiento del mandato constitucional establecido en el artículo 47 de la Constitución Española.

Desde el punto de vista del impacto de género, la estadística expuesta refleja que estas ayudas se reparten en un porcentaje similar entre hombres y mujeres en las ayudas al alquiler general, siendo significativamente superior el número de beneficiarias de las ayudas al alquiler para menores de 35 años y en situaciones de desahucio y violencia.

Además, se trata como colectivos prioritarios a las mujeres víctimas de violencia de género, así como a las mujeres embarazadas en riesgo de exclusión.

En concreto, el nuevo programa de ayuda a las víctimas de violencia de género, personas objeto de desahucio de su vivienda habitual, personas sin hogar y otras personas especialmente vulnerables, incluye entre los beneficiarios a nuevos colectivos como son las víctimas de trata con fines de explotación sexual y las víctimas de violencia sexual.

Con estas ayudas también se proporciona apoyo a las familias con menos recursos, a las monoparentales y a las familias numerosas.

### **C.- Objetivos que se persiguen con el programa de gasto**

De acuerdo con el Real Decreto 42/2022 de 18 de enero, son objetivos de este programa los siguientes:

- a) Facilitar el acceso a la vivienda a los ciudadanos con menos recursos mediante ayudas directas al alquiler a aquellos arrendatarios con menos recursos.
- b) Facilitar el acceso a la vivienda o a soluciones habitacionales lo más inmediatas posibles a las personas víctimas de violencia de género, las personas objeto de desahucio de su vivienda habitual, las personas sin hogar y a otras personas especialmente vulnerables, incluidos supuestos de vulnerabilidad sobrevenida, mediante ayudas directas al alquiler y a los gastos de suministros y comunidad de hasta el 100 % de la renta del alquiler y de dichos gastos.
- c) Facilitar el acceso a la vivienda de los jóvenes con mayores ayudas al alquiler e incluso con ayudas a la adquisición de vivienda en municipios o núcleos de población de pequeño tamaño.
- d) Facilitar la oferta de vivienda en alquiler con ayudas a los arrendadores para el pago de un seguro de protección de la renta arrendaticia.
- e) Colaborar a los objetivos del reto demográfico mediante ayudas a los jóvenes para la adquisición de vivienda habitual y permanente en municipios o núcleos de población de menos de 10.000 habitantes.

f) Incrementar la oferta de vivienda en alquiler social mediante el impulso del parque público de vivienda, estableciendo ayudas a la adquisición de viviendas por las administraciones públicas o sus entidades vinculadas o dependientes.

g) Incrementar la oferta de vivienda en alquiler asequible para las personas mayores o con discapacidad, mediante ayudas a la promoción de viviendas con diseño, instalaciones y servicios que respondan a sus especiales circunstancias, ya sean de titularidad pública o privada, y ya sean de nueva edificación o procedentes de la rehabilitación de edificios preexistentes que se vayan a destinar durante un plazo determinado al alquiler asequible con rentas limitadas y para arrendatarios con ingresos limitados.

h) Incrementar la oferta de alojamientos y viviendas en alquiler, impulsando la promoción de alojamientos temporales, de modalidades residenciales tipo cohousing, de viviendas intergeneracionales y otras similares en las que, en todo caso, se reduce la superficie privativa de alojamiento o vivienda y se incrementa la superficie de interrelación en comparación con las soluciones habituales de viviendas, que vayan a ser destinados al alquiler, la cesión en uso o a cualquier régimen temporal similar admitido en derecho.

i) Incrementar la oferta de vivienda en alquiler social impulsando la puesta a disposición de viviendas de la SAREB y de entidades públicas a las comunidades autónomas y entidades locales, así como a sus entidades vinculadas o dependientes para que sean destinadas a dicho alquiler social.

j) Incrementar la oferta de vivienda en alquiler asequible o social mediante la puesta a disposición de las comunidades autónomas y entidades locales, así como de sus entidades vinculadas o dependientes, de viviendas libres de gestores privados de vivienda en alquiler para su alquiler como vivienda asequible o social.

### **3.- Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género.**

Las políticas de gasto en materia de acceso a la vivienda tienen en general un efecto positivo sobre algunas variables que tienen que ver con el género, en la medida en que favorecen a aquellas personas con menos recursos y más cargas familiares, entre las que se encuentran las mujeres, y especialmente, el colectivo de mujeres inmigrantes y el de mujeres víctimas de violencia de género. También es significativo el mayor número de mujeres jóvenes beneficiarias de las ayudas al alquiler respecto de los hombres.

### **4.- Propuesta de mejora y recomendaciones**

Desde el punto de vista general, sería muy deseable la obtención de mayor cantidad de información desagregada por sexos, así como una evaluación cualitativa que permita un análisis más preciso sobre las necesidades concretas y los problemas de acceso y permanencia en la vivienda de hombres y mujeres, así como de accesibilidad.



## 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 cuatro áreas fundamentales:

Secretaría General Técnica:

Salud Pública, Consumo y Cuidados.

Dirección General de Humanización, Prestaciones y Farmacia.

Fundación Rioja Salud.

## Secretaría General Técnica:

### 6.2.2. Descripción del programa de gasto 3141. Actuaciones Sociosanitarias

Durante el año 2022 se ha publicado la Orden SAL/19/2022, de 5 de mayo, 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 que realicen actividades de interés sociosanitario en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja. 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.” Tras la experiencia acumulada durante el año pasado, se han realizado unas nuevas bases de concurrencia competitiva para mejorar determinados aspectos de gestión de estas ayudas dotando de mayor peso a la incorporación de la perspectiva de género en las actividades presentadas hasta un total de 4 puntos, respecto del máximo de dos puntos establecidos en las bases anteriores.

#### 1. Situación de partida:

##### A. Estadística:

La 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 2023.

##### 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. Sin embargo, se ha observado que durante el año 2022 se han presentado diecisiete solicitudes de las cuales nueve preveían la perspectiva de género en las actividades presentadas.

##### 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 actividades sociosanitarias 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 2023 se continuará con esta política y se observará el impacto de la Orden que ha sido publicada en mayo del año 2022 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.

**Dirección General de Salud Pública, Consumo y Cuidados:****6.2.3. Descripción del programa de gasto 3131. Acciones de Salud Pública y 3132. Protección al Consumidor****Descripción del programa de gasto**

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 inequidades en salud, que son injustas y a su vez evitables.

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 emocional y calidad de vida 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 2023 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.- Estadísticas**

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).

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. Según los últimos datos del Instituto de Estadística de La Rioja (IER, 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).

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)

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.

**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 "sí 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.

### 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. 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%).

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%.

### 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).

### 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 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.

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).

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 2021, el 29,3% de hombres frente al 28% de mujeres han consumido alguna vez cannabis en el último año. En el caso de la cocaína, el consumo también es mayor en los hombres (3,4% de hombres y 1,9% de mujeres) si bien ellos consumen cada vez menos (3,9% y 1,9% respectivamente en 2019).

En el caso de los hipnosedantes y tranquilizantes se observa que se trata de un consumo con o sin receta más extendido entre las chicas (24,1% chicas y 15,3% chicos), manteniéndose en todos los tramos temporales (ESTUDES 2021). 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 los últimos datos 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. (Indicadores básicos de La Rioja, 2021)

En las conductas sexuales de riesgo, con infecciones de transmisión sexual (VIH, sífilis, infección gonocócica y chlamydia trachomatis), se observa una tendencia general al aumento en

los últimos años (Figura 9), si bien resulta difícil valorar la situación durante la pandemia, a causa fundamentalmente de las restricciones establecidas que han modificado los hábitos de la población, así como la sobrecarga del sistema sanitario que ha podido influir en una infradeclaración.

En cuanto a la distribución según sexo, se mantiene una razón positiva hombre/mujer. Aunque se observa determinados picos de aumento de casos entre las mujeres (Tabla 2). Resulta difícil valorar estas oscilaciones debido al pequeño número de casos que existen de estas enfermedades.

**TABLA 2.** Distribución según sexo de los casos de las ITS más prevalentes de La Rioja.

Año	Sífilis				Gonococia				Chlamydia				VIH			
	Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2016	10	3,0	5	10,0	27	90,0	3	10,0	11	73,3	4	26,7	15	83,3	3	16,7
2017	12	70,6	5	29,4	24	96,0	1	4,0	9	81,8	2	18,2	12	85,7	2	14,3
2018	16	94,1	1	5,9	28	75,7	9	24,3	28	65,1	15	34,9	20	74,1	7	25,9
2019	11	78,6	3	21,4	38	90,5	4	9,5	28	45,2	34	54,8	15	83,3	3	16,7
2020	15	83,3	3	16,7	14	70,0	6	30,0	19	44,2	24	55,8	9	64,3	5	35,7
2021	10	71,4	4	28,6	28	84,8	5	15,2	35	53	31	47	15	93,7	1	6,3

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 3) Evitar este cáncer les permitirá desarrollar su vida laboral y social en condiciones de mayor igualdad.

**TABLA 3.** 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	2021/22
Nº de alumnas	2.587	2.702	1.439	1.478	3.073	3.257	1.485	1.550	1.559	1.631	1.615
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	1.479
% cobertura de vacunación	96%	92%	95%	93%	91%	86%	91%	95%	93,5%	91%	91,6%



\* 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 2020 se produjeron en La Rioja 320 interrupciones voluntarias del embarazo (tasa del 5,86 por cada mil mujeres de 15 a 44 años), diecinueve casos menos que en 2019: el 85,3% a petición de la propia mujer y el 9,4% por grave riesgo para la vida o la salud de la embarazada; el 80,9% de las mujeres tenían un nivel de estudios no mayor que bachillerato o ciclos FP y el 8,9% eran menores de 20 años; en el 50,6% de los casos las mujeres declararon no haber utilizado ningún método anticonceptivo (frente al 46,6% en 2019). (Figura 10)

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 2023 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 empoderamiento para la salud de la ciudadanía en cualquiera de los medios de comunicación de la administración.

Difundir e incorporar en estrategias, programas y actividades de salud la lista de chequeo para el análisis de la equidad de salud.

Formación de las y los profesionales sanitarios y agentes de salud en los determinantes de la salud (equidad).

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.

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 saludables 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

La incorporación de la perspectiva de género no debe limitarse a evaluar si las acciones en salud están dirigidas a hombres y/o mujeres y presentar datos desagregados, sino que se valorarán planteamientos y acciones encaminadas a revertir los estereotipos de género y sensibles al género, y respetuosas con la diversidad y enfoque de derechos. Analizar si existen intervenciones dirigidas al avance de la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y/o el cambio en los hombres hacia posiciones más favorables a la igualdad en salud.

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.

Analizar la participación de las mujeres en las acciones de salud diseñadas para ellas.

Incluir la perspectiva de género en la difusión de las acciones de salud, en la elaboración de materiales y en los mensajes de salud para la ciudadanía.

Disponer de indicadores de salud y determinantes sociales de la salud desagregados por edad, 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 2023 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.)

Evaluar la inclusión de la perspectiva de género en estrategias, programas y actividades en salud (Obj. 2.)

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.3.)

Implementar formación a profesionales y agentes de salud en determinantes sociales de la salud (equidad) (Obj. 3.).

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.4.)

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.4.)

- 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.7.1. y 7.2)
- Impulsar campañas de sensibilización e información sobre factores y conductas de riesgo. (Obj. 7.)
- 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 tomada en cuenta tanto en la planificación, como en la ejecución y en la evaluación de las mismas. (Obj.8)

En cuanto al programa 3132 de Protección al Consumidor:

La elaboración de informes con perspectiva sanitaria de planes, programas, instalaciones y actividades: Una parte importante de nuestro trabajo se enmarca en lo que se denomina “Salud en todas las políticas” aplicando la perspectiva sanitaria de protección y promoción de la salud en planes, programas, instalaciones y actividades.

En el estudio del impacto en la salud de los factores de riesgo ambientales sí que cabría aplicar una perspectiva de género ya que puede haber contaminantes que afecten de manera diferente a hombres y a mujeres, el grado de exposición a los contaminantes en función de si estos se encuentran en el medio ambiente o en ambientes interiores, etc. Por lo que, debería de incluirse la perspectiva de género en el futuro desarrollo de una metodología para la elaboración de estos informes que se está trabajando desde el Ministerio de Sanidad.<sup>2</sup>

Nuevas áreas de intervención: biomonitorización humana: En este año 2022 se está desarrollando un estudio piloto de biomonitorización humana cuyos biomarcadores son varios metales pesados que se analizarán en sangre de voluntarias y voluntarios. En concreto, este año se desarrollará la fase 1 del proyecto que incluye el diseño del estudio en el que se ha tenido en cuenta la perspectiva de género, tanto en la participación equilibrada entre hombres y mujeres, como en las variaciones que estos metales pesados pudieran tener en sangre de hombres y mujeres y de sus efectos. Aún no disponemos de datos, se pretende empezar con el muestreo de sangre en el tercer trimestre del año.

La fase 2 del estudio que comprende el desarrollo del estudio propiamente dicho, se ejecutará en 2023, contamos con una partida presupuestaria incluida en los presupuestos y tanto en el desarrollo como en las conclusiones del estudio se tendrá en cuenta la perspectiva de género y se establecerán, si fuera necesario, recomendaciones dirigidas a hombres y a mujeres si se detectasen diferencias significativas en los resultados asociadas al sexo.

Otras medidas adoptadas en el departamento:

Estamos adecuando todos formularios y solicitudes que la ciudadanía dirige a este departamento y la información que ponemos a su disposición a través de información publicada en la web, informes, folletos y campañas informativas a un lenguaje administrativo no sexista.

Así mismo, adquirimos el compromiso de que todas las normativas que a partir de ahora se desarrollen desde el servicio incluyan la perspectiva de género.

A este documento habría que añadir un apartado de indicadores y de evaluación que sería deseable que fueran consensuados con el resto de servicios de la dirección general, al objeto de que fueran tenidos en cuenta a la hora de presupuestación con perspectiva de género del año 2024.

#### **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.

## Dirección General de Humanización, Prestaciones y Farmacia:

### Fundamentación.

Conforme establece el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI), 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.

Específicamente, en relación a la integración del principio de igualdad en la política de salud, el artículo 27.2 de la LOI establece que las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

Así mismo, el apartado 3 del mismo artículo 27 de la LOI, establece como actuaciones a desarrollar por los órganos competentes, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades: a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación; b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales; c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo; d) La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género; e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud y f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.

Según el artículo 6.2.4 del Decreto 52/2021, de 22 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud del Gobierno 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, la Dirección General de Humanización, Prestaciones y Farmacia tiene atribuidas, mencionadas de forma general, las siguientes funciones: la autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios; la inspección de las prestaciones farmacéutica y de productos dietéticos; la atención y ordenación farmacéutica así como las prestaciones sanitarias y la atención a la ciudadanía.

Las funciones señaladas se enmarcan dentro de los siguientes programas de gasto:

Programa 3121 Atención Primaria. Gasto farmacéutico.

Programa 3122 Atención Especializada. Gastos otras prestaciones sanitarias.

En virtud de lo anterior se elabora el presente informe con la finalidad de constatar y evaluar el impacto presupuestario en el género, es decir si los programas contribuyen al reforzamiento de la igualdad real entre mujeres y hombres respondiendo al mandato de la transversalidad de género.

**Pertinencia de género, análisis del contexto y evaluación del impacto.**

**Programa 3121 Atención Primaria. Gasto farmacéutico.**

1.- Prestación farmacéutica.

Envases dispensados en oficinas de farmacia a través de receta oficial en el año 2021

Hombres		Mujeres	
Nº de envases	% de envases	Nº de envases	% de envases
2.768.946	43,36 %	3.617.616	56,64%

Dicha diferencia en el consumo se explica porque actualmente la esperanza de vida es mayor en mujeres que en hombres y además es en los últimos años de vida en los que generalmente se consumen más medicamentos.

2.- Medicamentos extranjeros.

Dispensaciones en el Servicio de Ordenación Farmacéutica y Medicamentos de medicamentos extranjeros durante el 2021:

% Hombres	% Mujeres	Total de dispensaciones
42,52%	57,48%	555

La dispensación de medicamentos extranjeros es a demanda de las y los pacientes e independiente del sexo de quien lo solicita. El Servicio de Ordenación Farmacéutica y Medicamentos funciona como una oficina de farmacia y únicamente se limita a dispensar los medicamentos respecto de los cuales no está autorizada su comercialización en España y que por tanto requieren su importación para la ciudadanía que lo solicita.

En cuanto a la garantía de la igualdad de género a través de este programa, el mismo no influye en aspectos o valores que sostengan la desigualdad estructural o las relaciones entre sexos, por lo que su impacto es nulo, si bien se ha considerado estudiar dentro del uso racional de los medicamentos cuales se prescriben y dispensan en mayor medida a personas vulnerables, entre ellas a niñas y mujeres, y valorar posibles actuaciones al respecto.

**Programa 3122 Atención Especializada. Gastos otras prestaciones sanitarias.**

1.- Inspección médica:

**BAJAS POR SEXO AÑO 2021**

Sexo	Procesos cerrados (BAJAS+ALTAS)	% Total
Hombres	22.411	49,23 %
Mujeres	23.108	50,77 %



2.-Ayuda por desplazamiento para la participación en el Programa Grupal de Fomento del Bienestar Psicosocial de las mujeres.

Esta Dirección General está trabajando en colaboración con la Dirección General de Salud Pública, para incluir mediante resolución como tratamiento objeto de la ayuda por gastos de desplazamiento dentro de la Comunidad Autónoma, y al amparo de lo establecido en el artículo 11 del Decreto 21/2022 de 18 de mayo (BOR de 20 de mayo), el Programa Grupal de Fomento del Bienestar Psicosocial de las mujeres que acrediten una situación de gran vulnerabilidad o necesidad económica añadida.

Dentro del III Plan de Salud, concretamente de la línea estratégica de Atención a la Violencia de Género, se encuentra el Programa Grupal de Fomento del Bienestar Psicosocial de las mujeres.

Este Programa habitualmente se desarrolla en algunos centros de salud y se encuentra coordinado y ejecutado por las trabajadoras sociales sanitarias de cada uno de ellos. La derivación para la participación en él se realiza por el personal de atención primaria (medicina, enfermería, pediatría, matrona), las Unidades de Salud Mental, así como por otros servicios sanitarios y/o sociales de las diferentes zonas básicas de salud.

En el ámbito rural, algunas de las mujeres que acuden a este tratamiento se deben desplazar al centro de salud de la zona básica de salud ubicado en de otro municipio con dotación e instalaciones específicas, siendo una característica de un grupo minoritario de mujeres (aproximadamente 40 al año), la gran vulnerabilidad o necesidad económica añadida que presentan, lo que les dificulta el desplazamiento por no poder costearlo y les impide participar en el Programa.

Con la ayuda se financiará el viaje de ida y de vuelta de estas mujeres en su propio vehículo o en transporte público para la participación en el Programa, el cual se desarrolla durante 12 semanas en sesiones grupales de 2 horas semanales.

Se prevé un impacto positivo de este programa presupuestario 3122 en las relaciones de género dado que favorecerá el acceso de las mujeres en esta situación de gran vulnerabilidad o necesidad económica añadida al Programa Grupal de Fomento del Bienestar Psicosocial de las mujeres.

**Otras funciones no vinculadas directamente con una partida presupuestaria.**

Tramitación y resolución de las autorizaciones para la creación, modificación o cierre de los centros, servicios y establecimientos sanitarios, públicos o privados, elaborar su catálogo, y mantener el registro de los mismos.

Titularidad de los centros, servicios y establecimientos sanitarios autorizados en La Rioja hasta el 31 de diciembre de 2021:

% Hombres	% Mujeres	% Sociedad mercantil u organismo
19,70%	19,05%	61,25%

Responsable sanitaria/o de cada centro, servicio y establecimientos sanitario autorizado

% Hombres	% Mujeres	No consta este dato
47,2%	48,5%	4,3%

Otro dato es que de los hombres titulares de centros, el 3,8% depositan la responsabilidad sanitaria en una mujer. Sin embargo, en los casos inversos, cuando la titularidad es ostentada por una mujer, la responsabilidad sanitaria recae en un hombre en el 5,4% de los centros.

Gestión del Registro de Instrucciones Previas.

Según datos del Instituto de Estadística de La Rioja, la población a 1 de enero de 2022 era de 315.895 personas, 155.538 hombres y 160.357 mujeres. De ellos, con 18 años y más:

Total	261.909
-------	---------

Personas que han inscrito sus Documentos de Instrucciones Previas desde la puesta en marcha de la Oficina del Registro de Instrucciones Previas (agosto 2006) hasta finalizar el año 2021

% Hombres	% Mujeres	Total documentos
35,41% (1.458 documentos)	64,59% (2.660 documentos)	4.118

Esta diferencia porcentual se viene dando desde el primer año de funcionamiento del Registro de Instrucciones Previas y se observa un porcentaje similar a nivel nacional. Parece que este hecho está relacionado con el rol femenino del cuidado familiar y una mayor conciencia de la dificultad en la toma de decisiones en los procesos alrededor del final de la vida.

Tramitación y gestión del registro de personas acreditadas para el uso de desfibriladores externos

El avance en el desarrollo tecnológico de los desfibriladores semiautomáticos externos permite que estos puedan ser utilizados fuera de los espacios sanitarios, por personal ajeno a la profesión sanitaria con seguridad, en un intento inicial de procurar de la forma más precoz posible, la terapia más eficaz y segura actualmente en el tratamiento de los casos de muerte súbita cardiaca con ritmo cardiaco desfibrilable. Los desfibriladores semiautomáticos externos podrán ser utilizados por personal sanitario y por personas que dispongan del certificado acreditativo de la formación exigida por normativa vigente, y excepcionalmente, por cualquier persona que se encuentre presente, siempre que previamente haya sido autorizado por el Centro Coordinador de Urgencias y Emergencias Sanitarias a través de llamada al teléfono único de emergencias 112, manteniendo en todo momento la supervisión del proceso por parte de personal médico.

Personas con acreditación vigente para hacer uso de los desfibriladores semiautomáticos externos hasta el 31 de diciembre de 2021

% Hombres	% Mujeres	Total
53,8%	46,2%	3.063

Autorización/comunicación de establecimientos farmacéuticos.

Titularidad de oficinas de farmacia autorizadas en nuestra Comunidad Autónoma con datos del año 2021\*.

Hombres	% Mujeres	Total
66	111	156

\*Hay que tener en cuenta que algunas oficinas de farmacia son de titularidad compartida

#### 5. Reacciones adversas comunicadas al Centro Autonómico de Farmacovigilancia.

Personas que notifican durante el año 2021 al Centro Autonómico de Farmacovigilancia

% Hombres	% Mujeres	Total
20,18%	79,82 %	798

Pacientes que sufrieron las sospechas de reacciones adversas según los casos cargados en la base española de datos de reacciones adversas (FEDRA)

% Hombres	% Mujeres	Sexo desconocido*
23,34%	76,54 %	0,12 %

\* Los casos con sexo desconocido corresponden a notificaciones realizadas directamente por la industria farmacéutica.

Los datos de las personas que sufrieron reacciones adversas son similares a los correspondientes al sexo de la persona que notifica ya que durante el año 2021 la mayor parte de las sospechas de reacciones adversas notificadas al Centro Autonómico de Farmacovigilancia son de las vacunas contra el Covid-19 y a diferencia de las sospechas comunicadas con otros medicamentos, cada notificador comunicaba su propio caso.

En cuanto a la persona que notifica, se hacen campañas de notificación entre todo el personal profesional sanitario para que notifiquen cuando detecten una sospecha de reacción adversa en una o un paciente, al margen del sexo. Respecto a las notificaciones de pacientes, no se puede prever quien va a tener un incidente adverso con una medicación y todas/os pueden y deben notificar independientemente de su sexo.

#### Conclusión.

Se estima para este año un impacto presupuestario que contribuye a eliminar las desigualdades de género en importe no superior a 2.000 euros debido a la próxima inclusión, de los desplazamientos de las mujeres en situación de gran vulnerabilidad o necesidad económica añadida para la participación en el Programa Grupal de Fomento del Bienestar Psicosocial de las mujeres, dentro de las ayudas por gastos de desplazamiento reguladas en el Decreto 21/2022, de 18 de mayo (BOR de 20 de mayo).

Posiblemente esta Dirección General considere continuar durante el año 2023 con la ayuda por desplazamiento para la participación en el Programa Grupal de Fomento del Bienestar Psicosocial de las mujeres, si bien no se dispone de datos ciertos que permitan estimar su gasto para este año.

### 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, Formación Profesional Integrada e Innovación 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
SERVICIOS GENERALES FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	24121
CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL EMPLEO ECOVAREA	24122
FORMACIÓN PROFESIONAL	3223

PROGRAMAS DE GASTO DG INNOVACIÓN EDUCATIVA	CÓDIGOS
ADMINISTRACIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN	3211

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 08.05.24121, etc.).

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 módulos prefabricados, 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 2020/2021) el porcentaje oscila entre el 51'6% y el 48'4% 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.nº1**

#### Plantilla de docentes

Unidad. Número de personas

	Sin Inspectores	Todos
<b>Hombres A1</b>	704,0	709,0
<b>Mujeres A1</b>	1.194,0	1.203,0
<b>Hombres A2</b>	547,0	548,0
<b>Mujeres A2</b>	1.854,0	1.855,0
<b>Total</b>	4.299,0	4.315,0

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 2020/2021, el sistema educativo riojano tiene escolarizados a un total de 1.978 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 (64,30%) que el de alumnas (35,69%), 1.272 frente a 706.

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 2021/2022 ha sido de 107 alumnos. De ellos 47 (el 44%) eran varones y 60 (el 56%) mujeres.

- Ayudas a la adquisición de libros de texto

El nº de ayudas a la adquisición de libros de texto durante el curso 2021/2022 ha sido de 4.690 alumnos. De ellos 2.408 (el 51%) eran varones y 2.280 (el 49%) 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:

**Cuadro 6.3.nº2**

**Formación en centros de trabajo**

Unidad. Número y porcentaje

	Hombres	Mujeres	Total
<b>Nº</b>	1.182,0	931,0	2.113,0
<b>Porcentaje</b>	0,6	0,4	

Ciclos Formativos, de grado medio y superior.

**Cuadro 6.3.nº3**

**Alumnos matriculados en ciclos formativos curso**

	Hombres	Mujeres	Total
<b>CF de Grado Medio</b>	460,0	390,0	850,0
<b>Porcentaje</b>	0,6	0,4	
<b>CF de Grado Superior</b>	483,0	419,0	902,0
<b>Porcentaje</b>	0,5	0,5	

Beneficiarios/as de Formación Profesional Básica

**Cuadro 6.3.nº4**

**Alumnos matriculados en FP básica curso**

	Hombres	Mujeres	Total
<b>Formación Profesional Básica</b>	239,0	122,0	361,0
<b>Porcentaje</b>	0,7	0,3	

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 Colegios de Educación Infantil y Primaria; esta inversión supone un videoprojector por aula con lo que el impacto de género no se vislumbra al ser las aulas mixtas y en porcentaje que no supera 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 Direcciones Generales 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.nº5

#### 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
<b>Total</b>	<b>13,00</b>	<b>38,24</b>	<b>21,00</b>	<b>61,76</b>	<b>34,00</b>

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.nº6**

**Total de usuarios de la Biblioteca de La Rioja a 31 de diciembre de 2021**

Unidad. Número de personas y %

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
<b>Adultos</b>	15.077	41,83	20.967	57,17	36.044
<b>Infantiles</b>	2.865	48,81	3.005	51,19	5.870
<b>Total</b>	17.942	42,83	23.972	57,17	41.914

Fuente: Consejería de Educación y Cultura

El análisis del total de usuarios inscritos en la Biblioteca de La Rioja hasta final de 2021 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 (51,19 %) es ligeramente superior al de niños (48,81 %) usuarios de la Biblioteca

Las mujeres adultas suponen un 57,17 % 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 (57,17 %) que masculinos (42,83 %) en la Biblioteca de La Rioja

Durante 2021 se dieron de alta como socios de la Biblioteca de La Rioja 3.426 usuarios personales, tanto adultos como infantiles, distribuidos de la siguiente manera por tipología de usuario y sexo.

**Cuadro 6.3.nº7**

**Altas de usuarios de la Biblioteca de La Rioja durante 2021**

Unidad. Número de personas y %

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
<b>Adultos</b>	1.174	41,75	1.638	58,25	2.812
<b>Infantiles</b>	291	47,39	323	52,61	614
<b>Total</b>	1.465	42,80	1961	57,20	3.426

Fuente: Consejería de Educación y Cultura

Nuevamente es mayor el número de mujeres dadas de alta como usuarias en 2021

El dato de nuevas inscripciones durante 2021 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 2021.

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.nº8**

**Usuarios activos de la Biblioteca de La Rioja durante 2021**

Unidad. Número de personas y %

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
<b>Adultos</b>	1.509	40,02	2.082	57,98	3.591
<b>Infantiles</b>	494	51,09	373	48,91	867
<b>Total</b>	2.003	43,94	2.455	56,06	4.458

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.

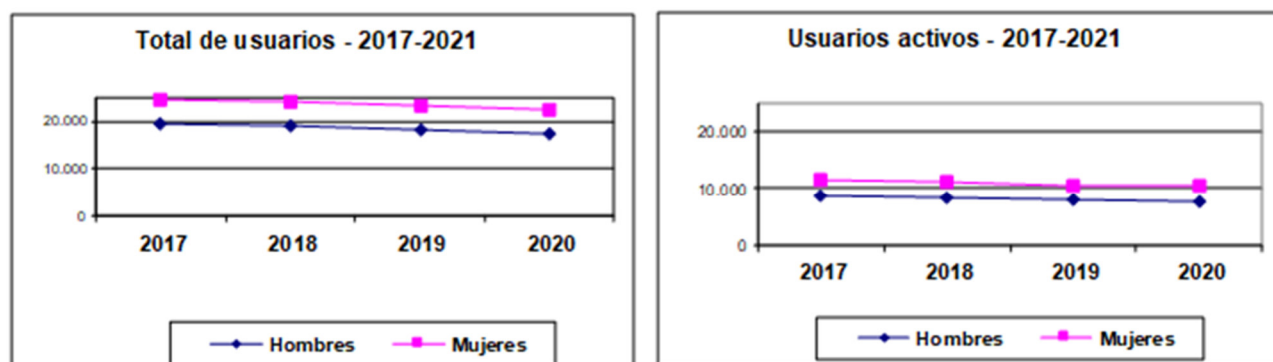
Si bien, en usuario activo infantil se e un cambio de tendencia con una mayor actividad del personal infantil masculino sobre el femenino.

Durante los cinco últimos años (2017-2021) 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.nº9**

**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

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”.

#### Antecedentes

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).
- hacer propuestas de mejora y recomendaciones.

#### 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 que, por un lado, van 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, y por otro, se seleccionan las propuestas artísticas en función de su calidad, no del género de los actantes, y así, será indiferente si estamos una agrupación musical compuesta por tres hombre y dos mujeres o viceversa, ante un monólogo de una actor o actriz, o si los cuadros de una exposición fueron pintados por una persona de tal o cual género, e igual en el caso de la dirección de una película, por poner algún ejemplo.

Cuando se organiza un concierto musical, una función de teatro, una exposición o la exhibición de una película, siguiendo con los citados 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; lo mismo, como se ha dicho, puede aplicarse a los creadores que están detrás de las propuestas artísticas.

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 cuenta 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 a multitud de asociaciones...

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, 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 las mismas, 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?

Aparte, y dada su irrelevancia para este informe, nada hay que decir sobre la composición del propio Servicio de Promoción Cultural, formado por tres mujeres y tres hombres, puesto que todos ellos accedieron a sus puestos según los criterios selectivos de mérito y capacidad.

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

Cuadro 6.3.nº10

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
<b>Total</b>	<b>18,0</b>	<b>12,0</b>	<b>30,0</b>

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.

Cuadro 6.3.nº11

**Personas contratadas en restauración**

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	5,0	25%	15,0	75%	20,0	100,0
Historiadores. Archiveros	3,0	43,0	4,0	57,0	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**

Cuadro 6.3.nº12

**Plantilla 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	16,7
	5 A1/ 1A2/		
Mujeres	3C1/ 1C2	10,0	83,3

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**

Cuadro 6.3.nº13

**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	0,0	0,0	4,0	100,0	4,0	100,0

FUENTE: Dirección General de Cultura

***Arqueólogos/ paleontólogos solicitantes de permisos de intervención***

	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Arqueólogos/ paleontólogos solicitantes	7,0	33,3	14,0	66,7	21,0	100,0

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

La Dirección General de Cultura tiene asignada la competencia de la promoción y difusión de la cultura, así como su investigación, el fomento de la participación ciudadana en materia cultural, y la gestión del Museo de La Rioja. Todo ello de acuerdo con 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.

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

Es necesario aclarar que las funciones que en este Servicio de Museos y Exposiciones se llevan a cabo y a quien se dirigen es a la ciudadanía, inclusiva de ambos géneros, nos dirigimos a todos los ciudadanos sin hacer distinción alguna, y con el objetivo de incluir a todos de manera indistinta.

#### Gráfico 6.3.nº14

#### Personal funcionario según grupo

Unidad: Número de personas y %

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
A2	0	00,00 %	2	100,00 %	2
C2	0	00.00 %	1	100,00 %	1,
D	1	100.00 %	0	00.00 %	1
E	3	30,00 %	7	70,00 %	10
<b>Total</b>	4	28,57 %	10	71,43 %	14

#### Exposiciones y actividades realizadas durante el ejercicio 2022

Durante el año 2022 se han programado en Servicio de Museos y Exposiciones de La Rioja un total de 12 exposiciones temporales/actividades culturales, algunas de ellas son itinerantes y han pasado por diferentes secciones del Museo de La Rioja.

Hay que resaltar que a la hora de seleccionar las exposiciones temporales y actividades culturales a llevar a cabo en las salas que disponen nuestras sedes se tienen en cuenta un conjunto de criterios entre cuyos objetivos no se encuentran el género ni de los autores ni del público al que va dirigidas.

Dicho lo cual, de los eventos proyectados en este 2022, se pueden considerar individuales siete, de los cuales tres han sido realizados por mujeres y cuatro por hombres.

Y de los realizados con varios artistas, que son cinco, se da una mayor presencia de género masculino al femenino. Como en los siguientes casos:

Informadores gráficos

Esta es una exposición con fotografías tomadas por informadores gráficos de La Rioja durante el año 2021. En ella participan dieciséis fotógrafos de los cuales cuatro son mujeres y doce 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, IES Batalla de Clavijo y el Museo de La Rioja. Se expone en la sala de exposición temporal de la Casa Encantada de Briones y en el Museo de La Rioja. La Muestra del año 2022 cuenta con la participación de 27 artistas de los cuales diecisiete son hombres y diez 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.

Por otro lado, desde este servicio se realizan de actividades para estudiantes, asociaciones para públicos en riesgo de exclusión social, personas de avanzada edad, entre las que se incluyen mujeres.

### 6.3.2.5 Archivo Histórico Provincial

#### 1.- Identificación de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades

El Archivo Histórico Provincial de La Rioja (en adelante AHPLR), es un centro adscrito a la Dirección General de Cultura, de la Consejería de Educación y Cultura.

Tiene como misión primordial la recogida, custodia, organización archivística, conservación y difusión de los documentos notariales y registrales centenarios de la provincia, así como los documentos generados por la Administración Delegada del Estado en la Comunidad Autónoma en sus fases intermedia e histórica.

Al mismo tiempo custodia documentos generados por otras administraciones, personas físicas o jurídicas, públicas o privadas que se encuentran en fase intermedia e histórica y que han ingresado en el AHPLR a través de depósitos o donaciones, todo ello con la finalidad de incrementar, proteger y difundir el Patrimonio Documental de La Rioja.

Por ello podemos afirmar que se trata de un “archivo de archivos”, en el que se custodian múltiples fondos documentales de diversa procedencia y complejidad, que una vez sometidos a los oportunos trabajos técnicos de ordenación, descripción y catalogación se ponen al servicio de la ciudadanía, administración e investigación, con los límites marcados por la legislación en materia de acceso y protección de datos personales, pero sin que exista discriminación alguna por razón de sexo en cuanto al acceso a la información de los documentos.

El objetivo del AHPLR es ofrecer un servicio igualitario y no discriminatorio, en términos de igualdad de oportunidades y a ello se destina la dotación presupuestaria con la que cuenta el AHPLR, dentro del programa de gasto 3312 Museos, Archivos y Bibliotecas.

#### 2-Análisis del impacto de género (situación de partida, previsión de resultados...)

El equipo humano que presta sus servicios en el AHPLR es personal funcionario y está compuesto al 100% por mujeres, que han superado en todos los casos el correspondiente proceso de selección pública en términos de igualdad, méritos y capacidad por ello no se considera oportuno destacar objetivos que tengan influencia en el impacto de género.

Grupo	Hombres	%	Mujeres	%	Total
A1-A2	0	0	1	100,00	1
A2	0	0	2	100,00	2
C2	0	0	1	100,00	1
E	0	0	1	100,00	1

Por los datos arriba expuestos se puede observar que es un servicio atendido por mujeres, esto se debe a que de forma tradicional profesiones vinculadas directa o indirectamente con la archivística han venido desempeñándose por mujeres y las titulaciones académicas que capacitan para el desempeño de los trabajos que se llevan a cabo en los archivos, han contado con mayoría de mujeres en sus aulas. No obstante cabe destacar que en las últimas décadas se



esté advirtiendo una lenta pero progresiva incorporación de hombres a las plantillas de los archivos y cada vez son más los alumnos matriculados en Grados de Archivística, Documentación, Humanidades, entre otras titulaciones.

Por lo que respecta a los usuarios hay que señalar que durante 2021 han acudido en demanda de información 631 personas de diferentes sexos, unas veces por propio interés, otras de órganos de la administración en representación de sus clientes, por lo que no se contabiliza si son hombres o mujeres quienes solicitan información, ya que se atiende en igualdad de condiciones en todos los casos.

### 3-Valoración del impacto de género (positivo, negativo, nulo)

Para valorar si el impacto de género ejerce una influencia positiva, negativa o nula, analizaremos diversos aspectos relacionados con los servicios que desde el AHPLR se prestan.

En primer lugar, en cuanto al origen de las personas demandantes de información, el 90% proceden de diversas comunidades autónomas españolas, el 3% de otros países europeos (Alemania, Francia), y el 7% de América (Estados Unidos, Costa Rica, Chile y Argentina). En algunos casos son mujeres, en otros son hombres los demandantes de información. Para el AHPLR este aspecto es irrelevante, ya que como se ha justificado en el punto anterior, la finalidad que se persigue es satisfacer la necesidad de información de las personas, sin discriminación por razón de sexo.

En cuanto a las consultas, durante el ejercicio de 2021 se han atendido 1221 consultas (600 de particulares, 376 de investigadores y 245 de diversos organismos de la administración). También se han formalizado 27 préstamos de documentación a Juzgados de 1ª Instancia e Instrucción de Logroño, Nájera, instituto Sagasta entre otros)

Procedencia de las consultas:

Particulares.....	600
Investigadores.....	376
Administración y organismos.....	245

Tipo de consulta:

- Presencial	510
- Telefónica	244
- E-mail	300
- Correo	1
- Combinadas	166

El número de documentos consultados durante el ejercicio de 2021 asciende a 5271 y pertenecen a los siguientes fondos:

- Archivos privados	10
- Colecciones	47

- Judiciales 60
- De la Fe Pública 239
- Administración Central Delegada 816
- Administración Autonómica 15
- Administración Local 42
- Instituciones del Movimiento Nacional 4
- Biblioteca 8 libros consultados

Número de peticiones de reproducción de documentos en formato digital : 348

- Realizadas por el personal del Archivo 292
- Realizadas por los usuarios con equipos técnicos propios 56

Número de peticiones de reproducción de documentos en papel 287

- Gobierno de la Rioja 4
- Administración Central Delegada. 89
- Justicia ...27
- Particulares.....167

Por todo lo anteriormente expuesto, no se observa incidencia destacable en cuanto al impacto de género, por tanto se considera NULO.

#### 4- Propuestas de mejora

No se considera oportuno aplicar medidas correctoras ni propuestas de mejora que incidan en el impacto de género.

### 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 la 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.nº15

Participaciones de zona y categoría y género. Años 2021-2022

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	181	21	131	48	108	62	169	120	102	29	43	2	0	0	1.017	735	282
Arnedo	96	26	123	43	210	131	204	122	85	22	36	1	0	0	1.100	754	345
Calahorra	266	82	291	124	534	372	460	311	227	83	123	29	0	0	2.900	1.900	1.000
Cervera	3	5	11	4	89	44	18	31	2	0	32	12	0	0	250	154	96
Haro	73	16	116	38	182	127	162	101	69	73	35	23	0	0	1.015	637	378
Logroño	1.093	401	1.344	608	1.789	897	2.015	1.307	1.110	548	752	357	14	2	12.240	8.118	4.122
Murillo de Río Leza	190	71	193	96	389	251	240	157	110	52	121	27	0	0	1.897	1.244	654
Nájera	63	11	79	15	176	75	94	66	43	13	30	4	0	0	668	484	183
Sto. Domingo de la Calzada	51	39	71	80	98	95	77	41	59	26	3	0	0	0	640	359	281
Torrecilla de Cameros	0	0	0	0	22	20	0	0	0	0	0	0	0	0	41	22	20
<b>Total</b>	<b>2.017</b>	<b>672</b>	<b>2.360</b>	<b>1.057</b>	<b>3.596</b>	<b>2.075</b>	<b>3.437</b>	<b>2.255</b>	<b>1.808</b>	<b>845</b>	<b>1.176</b>	<b>454</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>21.767</b>	<b>14.407</b>	<b>7.361</b>

Fuente: DG. Deporte

Cuadro 6.3.nº16

Participaciones en campeonatos de España del Deporte Escolar 2021

Unidad: número de participantes

	Deporte	Lugar	Masc.	Fem.	Total
20-23 mayo	Natación	Lloret de Mar (Gerona)	6	6	12
16-20 junio	Ajedrez	Gijón	8	5	13
15-18 julio	Ciclismo	Madrid	19	7	26
16-17 julio	Triatlón	Almazán (Soria)	8	4	12
01-05 septiembre	Tenis Mesa	Los Alcázares (Murcia)	10	3	13
09-12 septiembre	Balonmano Playa	La Manga (Murcia)	45	40	85
29 septiembre-03 octubre	Badminton	Punta Umbría (Huelva)	6	4	10
30 septiembre-02 octubre	Gimnasia Rítmica	Alfajar (Valencia)	0	9	9
08-10 octubre	Atletismo	Cuenca	16	12	28
15-17 octubre	Orientación	Daroca (Zaragoza)	10	8	18
03-05 diciembre	Judo	Madrid	21	14	35
04-05 diciembre	Campo a Través	Oviedo	17	12	29

B. Comentarios sobre la situación actual

El conjunto de las actuaciones en materia deportiva pretenden 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 de 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 Deportivo Pradejón y el Dux Logroño que disputan la Liga Primera Reto Iberdrola de Fútbol, el Club Haro Rioja Voley que disputa la Superliga femenina de Voleibol, el Milenio Club Patín que disputa la 1ª División de Hockey Hielo-Liga Iberdrola, Fundación Promete que disputa la Liga Endesa de baloncesto, así como 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 del Deporte de La Rioja, entendiéndose por estructura el número de equipos de dichas Entidades inscritos en competiciones de categoría escolar o del ámbito federado.
- Ampliar la práctica deportiva femenina en aquellas modalidades deportivas tradicionalmente participadas por el género masculino.
- Equilibrar la participación entre hombres y mujeres en los Juegos Deportivos de La Rioja.
- Aumentar la participación femenina en actividades deportivas en el ámbito rural.
- Potenciar la continuidad de los equipos femeninos riojanos del máximo nivel.
- 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, entendiéndose esta por la implicación



en las estructuras de las entidades deportivas, en juntas directivas y órganos de dirección técnica.

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

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

En cualquier caso, la obtención, utilización y posterior evaluación de esos indicadores de género requerirán de la adecuada colaboración tanto de las distintas secciones que integran la Dirección General 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.nº17**

#### Personal del Instituto Riojano de la Juventud

Unidad: número de personas

	Nº Hombres	%	Nº Mujeres	%	TOTAL
Responsables Unidades Operativas	1,0	33,3%	2,0	66,7%	3,0
Personal Técnico	0,0		1,0	100%	1,0
Personal Administrativo y Servicios	2,0	25,0%	6,0	25,0%	8,0
<b>Total</b>	<b>3,0</b>	<b>25,0%</b>	<b>9,0</b>	<b>75,0%</b>	<b>12,0</b>

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 90005: 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, así como el apoyo para los jóvenes en materia de emprendimiento y emancipación juvenil. Proyectos cuya continuación se insta para el año 2023.

Por lo que se refiere al programa 2711, cabe significar que el mismo pretende dar cumplimiento como principales funciones y objetivos en el año 2023, y en el marco de los principios y valores mencionados 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 del talento joven, el voluntariado juvenil, la atención a la diversidad e identidad sexual, la formación juvenil 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, como es la adopción de todas aquellas medidas que desde la perspectiva de género contribuyan a reducir las desigualdades que en el ámbito social, político y económico puedan producirse entre hombres y mujeres.

Precisamente desde esta perspectiva de género es desde la que hay que enfocar 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 2022 ha seguido marcado por la situación de pandemia COVID 19 iniciada en el año 2020. Ciertamente en clara menor medida que en años precedentes, pues si bien el inicio del año fue similar al año 2021, la patente mejora de la situación, que se plasmó con la aprobación del Real Decreto 286/2022, de 19 de abril, por el que se modifica la obligatoriedad del uso de mascarillas durante la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, y su eliminación de los entornos laborales, sociales y formativos y demás decisiones adoptadas en materia de control y manejo de casos covid, han determinado que desde Mayo de 2022 esta Dirección

General hay podido desarrollar su programa de gasto en condiciones muy similares a las épocas prepandémicas.

No obstante hay que indicar que el presente informe, dadas las fechas de su elaboración, va a tener en cuenta no solo el ejercicio 2022 sino de manera principal el 2021, ejercicio cerrado anterior al presente que sí estuvo claramente afectado por dicha situación pandémica

## 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 2021 como de 2022 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 2021, y al igual que en el anterior ejercicio, la situación pandémica no ha impedido la convocatoria de la XXXVII 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 2010 (y así continua para la edición ahora abierta de 2022) se mantuvo la ampliación de la edad mínima para participar a los 17 años iniciada en el ejercicio 2016 con el fin de permitir que concurren a esta Muestra jóvenes que estén cursando bachillerato de artes, incorporando dentro del jurado a un profesor de un centro educativo de la Rioja donde se estudia dicha modalidad de bachillerato. Los proyectos de profesionalización, la otra vertiente de la Muestra, ha sido reservada sólo a riojanos/as.

Con las obras presentadas y seleccionadas por el jurado calificador, se llevó a cabo, con un cumplimiento estricto de las entonces vigentes 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 en el año 2022 está recorriendo diferentes puntos de la geografía riojana siendo a destacar los 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, que iniciaron su colaboración con esta Dirección General en el año 2021. Los proyectos de profesionalización son objeto de una tutorización y posterior exposición individual en este año 2022, igualmente en la sede de la ESDIR.

En el año 2021, presentaron obra 217 autores, 117 mujeres y 98 hombres, en línea con la tendencia iniciada en el año 2016 de mayor número de mujeres. En proyectos de profesionalización, se presentaron 18 jóvenes con una presencia claramente superior de chicas: 13 mujeres y 5 hombres. Con ello se recupera, y de manera amplia, la tendencia que se venía manifestando en ejercicios anteriores de una mayor participación femenina en esta modalidad que se había roto en 2020 donde se presentaron 13 jóvenes de los cuales 9 fueron hombres y 4 mujeres. De los 28 jóvenes cuyas obras fueron seleccionadas para la exposición que conforma la Muestra sigue siendo mayor la presencia masculina: 18 hombres y 10 mujeres (en 2021, 14 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.

**Cuadro 6.3.nº18**

**Carnet joven. Periodo 2019-2021**

Unidad: número de personas

Modalidad	2021		2020		2019		2018			
	Hombres	%	Mujeres	%	H	M	H	M		
No financiero	2.034,0	41,9	2.823,0	58,1	41,1	58,9	40,4	59,6	44,0	56,0
Financiero	1.428,0	46,9	1.615,0	53,1	45,9	54,1	45,2	54,8	41,3	58,7
<b>Total</b>	<b>3.462,0</b>	<b>43,8</b>	<b>4.438,0</b>	<b>56,1</b>	<b>42,8</b>	<b>57,2</b>	<b>42,3</b>	<b>57,7</b>	<b>44,0</b>	<b>56,0</b>

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

Número de hombres y de mujeres que participan de las actividades de ocio y tiempo libre organizadas por esta Dirección General. Programa Rioja Joven Verano

Respecto a este indicador se cuentan con datos tanto del año 2021 como del año 2022:

En el año 2021 la situación COVID 19, si bien no impidió la realización del el Programa Rioja Joven Verano de esta Dirección General como sí ocurrió en el año 2020, si limitó su amplitud de desarrollo con el fin de seguir la normativa aplicable en aforo permitido de las instalaciones y llevar a cabo las medidas de prevención obligatorias. Este programa 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.

En el año 2022 se han podido desarrollar en toda su amplitud y la distribución en ambas anualidades de participantes por chicos y chicas es la siguiente:

**Cuadro 6.3.nº19**

**Campamentos. Periodo 2021-2022**

Unidad: número de personas

	CHICOS	CHICAS	TOTAL
2021	211,0	229,0	440,0
2022	398,0	449,0	847,0

Como cabe apreciarse el número de chicas es superior al de los chicos en ambas anualidades, de manera muy similar en ambos ejercicios: suponen un 52% en 2021 y un 53% en el 2022.

Ello, al igual que ha ocurrido con el indicador anterior, supone recuperar la tendencia de los años anteriores donde la participación de chicas había sido superior, tendencia que se rompió en el 2020 donde fue claramente superior el porcentaje de chicos participantes: 61%.

**Cuadro 6.3.nº20**

**Campamentos de voluntariado. Periodo 2021-2022**

Unidad: número de personas

	CHICOS	CHICAS	TOTAL
2021	21,0	38,0	59,0
2022	74,0	101,0	175,0

Al igual que los cinco años precedentes a estas anualidades es clara también la mayor presencia femenina donde suponen 64,41% y el 57,71%, respectivamente.

*Número de hombres y de mujeres beneficiarios de subvenciones:*

En el marco de la 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 2021 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 segunda vez ayudas para la formación no formal a jóvenes demandantes de empleo. Ambas convocatorias se han reproducido en el 2022.

Como beneficiarios de la primera línea de ayuda en 2021 se sigue la línea ya apuntada en 2020 donde el 71,42% de beneficiarias fueron mujeres (30 de 42 jóvenes) frente a los 12 hombres. Se computaron 43 mujeres frente a 16 hombres, el 72,88 del porcentaje de beneficiarios. En el año 2022 continúa esa línea de clara presencia femenina siendo beneficiarias 75 mujeres frente a 47 hombres, aunque se reduce en algo más de 10 puntos porcentuales: 62,48%.

Por otro lado en ayudas para demandantes de empleo también es superior la presencia de mujeres. En 2021, con un porcentaje algo menor al 57,95% de 2020, pero también superior, 53,33%(40 mujeres y 35 hombres). En el año 2022 han sido 123 jóvenes los peticionarios en la primera convocatoria realizada de los cuales 63 son mujeres y 60 hombres, con una nueva disminución de porcentaje: 51,22%.

*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 51 jóvenes matriculados en 2021, 33 fueron mujeres (64,70%) y 18 hombres, en línea con el porcentaje de mujeres en 2022: 66,66% del conjunto de jóvenes matriculados.

*Número de hombres y mujeres que han asistido al Espacio creativo del IRJ: planes formativos y zonas de encuentro y participación juvenil.*

Se introduce este año 2022 este nuevo indicador, obviamente con datos no completos del ejercicio dado que a fecha de elaboración de este informe no ha finalizado el mismo sin perjuicio de concretar este indicador en informes posteriores.

Dada la clara mejoría de la crisis sanitaria provocada por la situación pandémica COVID 19, se ha podido abrir en toda su amplitud en este año 2022 el nuevo espacio creado en la sede de este órgano administrativo en el año 2021 para los/as jóvenes, asociaciones y entidades prestadoras de servicios a la juventud, denominado Espacio Creativo, un lugar formativo, de intercambio de conocimientos y vivencias, así como de encuentro y participación juvenil.



En este año en el mismo se han desarrollado actividades formativas y de participación juvenil, y luego el propio uso individual por los/as jóvenes de este espacio creado para ellos.

Cabe indicar que de los 215 participantes y usuarios del espacio, 153 han sido mujeres, siendo su presencia mayor en ambos tipos de uso.

**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 AÑOS	TOTAL POBLACION	HOMBRES	MUJERES
15-30	49.785	25.227	24.558
15-19	15.974	8.152	7.822
20-24	15.360	7.803	7.577
25-30	18.401	9.272	9.179

El cambio de tendencia respecto a la pérdida de población joven de años precedentes iniciado en el año 2019 donde hubo un ligero incremento de población joven, 1,26%, y continuado en 2020 se produce otro ligero incremento, 1,94 (+940 jóvenes), persiste en el 2021, donde hay un mantenimiento de la misma, con un incremento muy leve de 0,60%. Pero lo claro como vienen indicando en todos los ejercicios citados es que 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 este 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, salvo la emprendida este año 2022 con la de constitución del G30 Jóvenes La Rioja, formado por 30 jóvenes, 15 mujeres y 15 hombres, grupo cuyo objetivo es idear una nueva ruralidad dentro de la Estrategia del Gobierno de La Rioja frente al reto demográfico y una nueva ruralidad. No obstante, otra cosa diferente

son las consecuencias que se puedan obtener una vez aplicadas las iniciativas emprendidas entre las que podemos destacar:

1.- Una línea de subvenciones individuales con conceptos subvencionables 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 2021 y también 2022, se puede observar que la cifra de mujeres es bastante superior al número de hombres aunque haya descendido en el año 2022, el 72,88% en el año 2021 y el 62,48% en 2022, continuando con la tendencia ya iniciada en 2018 y continuada en los ejercicios 2020 y 2021 moviéndose en torno al 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 voluntariado juvenil organizados por esta Dirección General 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 para obtener el permiso de conducción había mostrado que el número de hombres beneficiarios ha sido superior al de mujeres en 2017, 2018 y 2019 con lo cual ya hicimos la pregunta ¿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 en el año 2020 esas ayudas al transporte profesional por una línea de ayudas a la formación para demandantes de empleo por las causas comentadas en el informe emitido en el año 2021, y que han continuado como hemos indicado en 2021 y 2022, el número de mujeres peticionarias es superior, de manera eso sí, muy poco destacable, como se ha indicado en el apartado anterior de este informe.,

Por ello cabría centrarse en la tipología de cursos objeto de subvención que han solicitado y que, como ya se reflejó en los informes realizados en el marco de los presupuestos de 2021 y 2022 por este Centro Gestor, podría ser un dato más para acercarse a la realidad del desempleo en La Rioja desde el punto de vista del alcance de género. Señalar que no hay una diferencia importante en elección de tipología por género.

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, sobre todo como transporte profesional, y en principio el género femenino va más unido a competencias no cognitivas o de habilidades sociales y educativas, nos encontramos con mujeres también con cursos de programación, son mayoritarias en formación cara a la obtención del permiso de conducción, a diferencia de lo que ocurría en los años 2017-2019, e igual cabe referir que los hombres también cursa 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, desde ese año hasta la actualidad 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 anteriormente en 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/as 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 el año 2021 se mantiene la tendencia de los cinco ejercicios anteriores de una mayor la participación de mujeres en la modalidad de presentación de obra y se recupera también la tendencia rota en el año 2021 de una mayor presencia femenina en la profesionalización con la modalidad de presentación de proyectos.

En el informe emitido el año anterior en el marco de los presupuestos 2022, recordamos 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, interrumpido solo en 2021 cabría hablar de que ya existe una tendencia, que en el mundo de la creatividad la igualdad de género se está consiguiendo. Es mas de los 3 premios de profesionalización dos fueron para mujeres. E igual ocurrió en obra.

5.- Cabe destacar la clara superioridad numérica de mujeres como participantes y usuarias de las actuaciones y salas que componen el Espacio Creativo de la sede del IRJ abierto en toda su potencialidad en este año 2022. Habrá que estudiar los dos próximos años para poder indicar si existe, o no se repite dicha circunstancia, una mayor predisposición a la participación y formación de las jóvenes sobre los jóvenes.

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](http://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.

## 6.4 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, Transición Ecológica y Portavocía del Gobierno 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 2021.

**Cuadro 6.4.nº1**

**Efectivos desglosados por sexo y por grupo de pertenencia**

Unidad: Número de personas y porcentaje

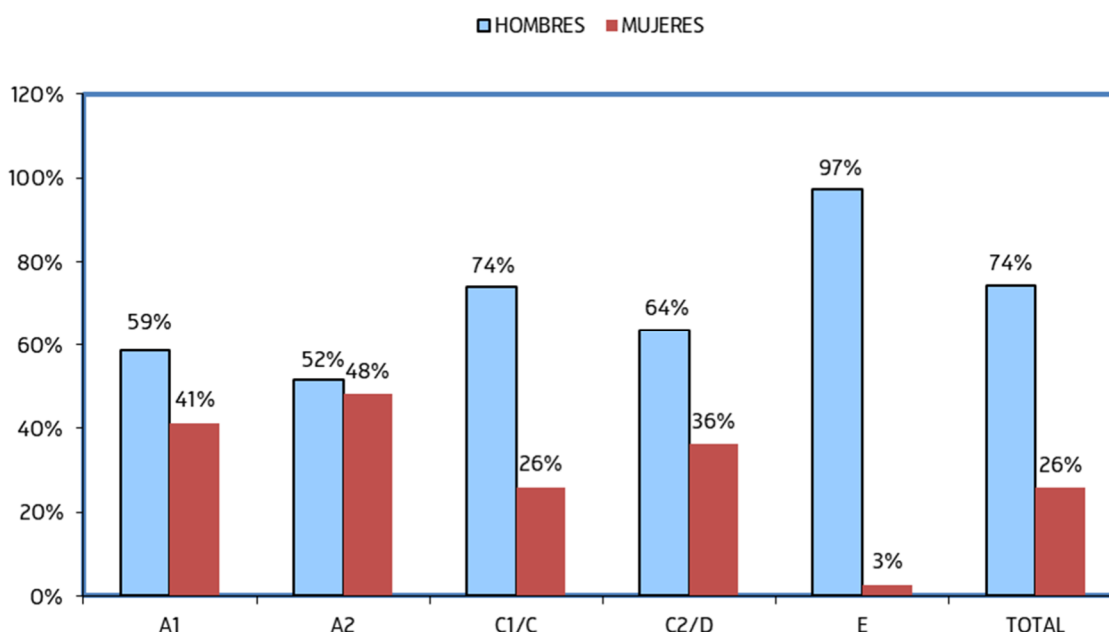
	A1		A2		C1/C		C2/D		E		Total	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
Secretaría General												
Técnica	2	6	0	4	3	12	20	8	2	1	27	31
Ambiental y Recursos Hídricos	12	8	2	4	3	5	0	5	0	0	17	22
D. G de Biodiversidad	14	7	7	2	80	3	17	9	86	1	204	22
D. G de Infraestructuras Energética y Cambio Climático	4	4	4	4	8	11	20	10	22	1	58	30
	5	1	2	0	0	2	1	1	0	0	8	4
<b>Totales desglosados</b>	<b>37</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>94</b>	<b>33</b>	<b>58</b>	<b>33</b>	<b>110</b>	<b>3</b>	<b>314</b>	<b>109</b>
<b>Totales</b>	<b>63</b>		<b>29</b>		<b>127</b>		<b>91</b>		<b>113</b>		<b>423</b>	
<b>Porcentajes (%)</b>	<b>59,0%</b>	<b>41,0%</b>	<b>52,0%</b>	<b>48,0%</b>	<b>74,0%</b>	<b>26,0%</b>	<b>64,0%</b>	<b>36,0%</b>	<b>97,0%</b>	<b>3,0%</b>	<b>74,0%</b>	<b>26,0%</b>

Fuente: Consejería de Sostenibilidad, Transición Ecológica y Portavocía del Gobierno

**Gráfico 6.4.nº2**

**Efectivos desglosados por sexo y por grupo de personal**

Unidad: Porcentaje de personal

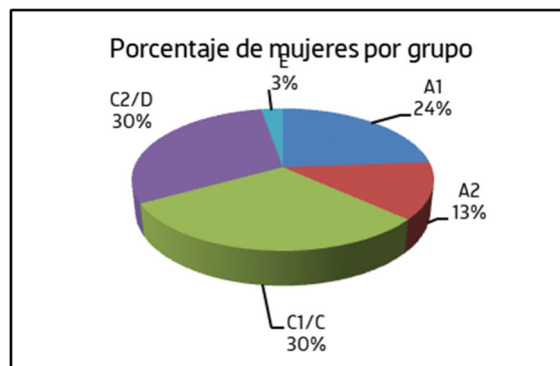
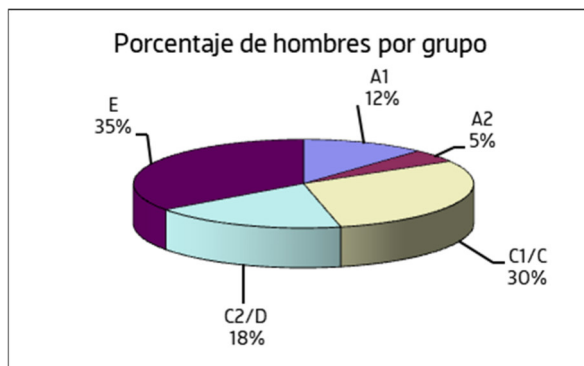


Fuente: Consejería de Sostenibilidad, Transición Ecológica y Portavocía del Gobierno

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 113 trabajadores, de los cuales 110 son hombres: la mayoría son retenes, una profesión tradicionalmente desempeñada por hombres.



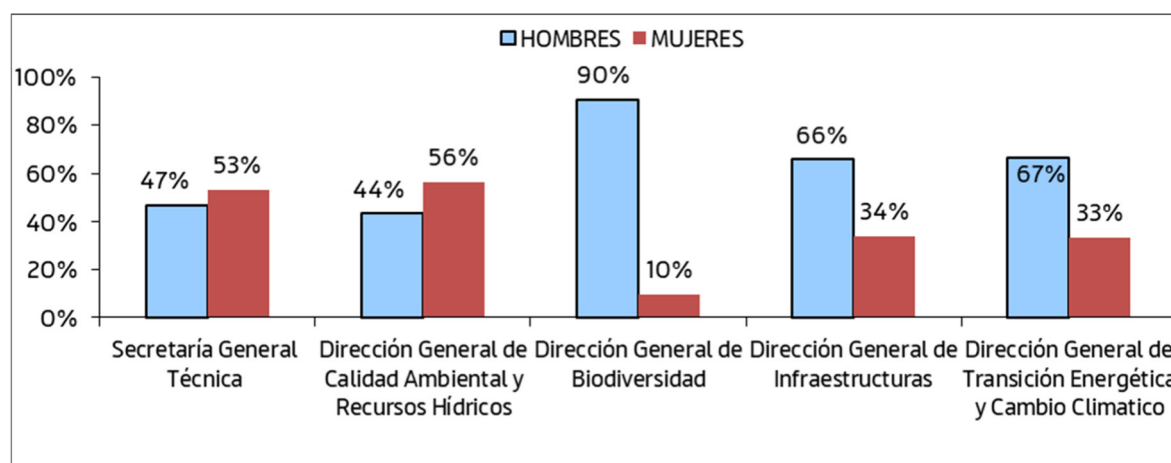
Fuente: Consejería de Sostenibilidad, Transición Ecológica y Portavocía del Gobierno

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.nº3

Efectivos desglosados por sexo y centro de trabajo

Unidad: porcentaje de personal



Fuente: Consejería de Sostenibilidad, Transición Ecológica y Portavocía del Gobierno

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 2021.

**Cuadro 6.4.nº4**

**Medidas de conciliación.**

Unidad: número de trabajadores con permiso

	Excedencia		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	2,0	0,0	1,0
D. G. de Calidad Ambiental	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0	0,0
D. G de Biodiversidad	0,0	0,0	3,0	0,0	2,0	1,0	5,0	5,0	4,0	0,0
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	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Totales desglosados	0,0	0,0	4,0	0,0	2,0	1,0	5,0	10,0	4,0	4,0
Totales	0,0		4,0		3,0		15,0		8,0	

Fuente: Consejería de Sostenibilidad, Transición Ecológica y Portavocía del Gobierno

No se ha dado ningún supuesto de reducción de jornada o excedencia por razón de violencia de género.

**Cuadro 6.4.nº5**

**Licencias sin sueldo.**

Unidad: número de licencias

	Licencias sin sueldo	
	Hombres	Mujeres
Secretaría General		
Técnica	0,0	1,0
D. G. de Calidad Ambiental y Recursos Hídricos		
D. G de Biodiversidad	2,0	0,0
D. G de Infraestructuras	0,0	0,0
D. G. de Transición Energética y Cambio Climático	0,0	0,0
Totales desglosados	2,0	1,0

Fuente: Consejería de Sostenibilidad, Transición Ecológica y Portavocía del Gobierno

### 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 2021, 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.nº6

##### Solicitudes presentadas en 2021.

Unidad: Número de solicitudes

	Hombres	Mujeres	Total
<b>Estudiantes</b>	302,0	420,0	722,0
<b>Colectivos prioritarios</b>	299,0	347,0	646,0

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.nº7

##### Solicitudes de Colectivos Prioritarios.

Unidad: Número de solicitudes

	Hombres	Mujeres	Total
<b>19/07/2012 a 31/12/2013</b>	4.307,0	3.199,0	7.506,0
<b>01/01/2014 a 31/12/2018</b>	2.186,0	1.610,0	3.796,0
<b>01/01/2019 a 31/12/2019</b>	1.203,0	952,0	2.155,0
<b>01/01/2020 a 31/12/2020</b>	344,0	270,0	614,0
<b>01/01/2021a 31/12/2021</b>	299,0	347,0	646,0

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.nº8

##### Solicitudes de estudiantes

Unidad: Número de solicitudes

	Mujeres	Hombres	Total
01/01/2018 a 31/12/2018	478,0	551,0	1.029,0
01/01/2019 a 31/12/2019	594,0	651,0	1.245,0
01/01/2020 a 31/12/2020	616,0	671,0	1.287,0
01/01/2021a 31/12/2021	302,0	420,0	722,0

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, Transición Ecológica y Portavocía del Gobierno 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 PTE

### 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 fundamenta en valores de igualdad entre mujeres y hombres.

En España, la igualdad por razón de sexo, o igualdad de género, encuentra su base y fundamento jurídico en la Constitución Española de 1978, que en su artículo 14 dispone que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y concretado para el acceso a los cargos y a la función pública, por sus artículos 23 y 103 respectivamente. Por otra parte, el artículo 9.2 dispone la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo sea real y efectiva.

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 específico 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, a la Consejería de Hacienda y Administración Pública 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 Administración Pública 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 y Evaluación de Políticas Públicas

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 1.1.1

#### Efectivos desglosados por sexo y por grupo de pertenencia

Unidad: Número de trabajadores públicos según sexo

Centro de trabajo	A1		A2		C1/C		C2/D		E		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Secretaría General Técnica	11	18	5	15	8	10	7	16	16	8	47	67
D.G. de Control Presupuestario	3	5	1	3	4	3	1	3	0	0	9	14
Intervención General y Evaluación de Políticas Públicas	5	5	3	9	1	18	2	5	0	0	11	37
D. G. de Tributos	2	7	4	15	4	12	5	19	0	0	15	53
D.G. de Fondos Europeos y de la Oficina en Bruselas	1	6	1	4	0	0	0	1	0	0	2	11
D.G. de los Servicios Jurídicos	5	5	0	0	0	2	1	3			6	10
D.G. de Función Pública	6	9	4	9	4	20	3	11	0	0	17	49
Total	33	55	18	55	21	65	19	58	16	8	107	241
Porcentaje (%)	30,8	22,8	16,8	22,8	19,6	27,0	17,8	24,1	15,0	3,3	30,75	69,25

FUENTE: Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Del análisis de los datos destaca en primer lugar el hecho de que del total de 348 empleados que prestan servicios actualmente en la Consejería de Hacienda y Administración Pública, el 69,25 % (241) son mujeres frente al 30,75 % (107) 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 del 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 1.1.1.2**

**Excedencias y reducciones de jornada**

Unidad: Número de trabajadores según sexo

Centro de trabajo	Reducciones de Jornada	
	Hombres	Mujeres
Secretaría General Técnica	1	2
D.G. de Control Presupuestario	0	1
Intervención General y Evaluación de Políticas Públicas	0	0
D. G. de Tributos	0	4
D.G. de Fondos Europeos y de la Oficina en Bruselas	0	0
D.G. de los Servicios Jurídicos	0	0
D.G. de Función Pública	0	0
TOTAL	1	7
Porcentaje (%)	0,9	2,9

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 y Evaluación de Políticas Públicas 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 pueden 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

#### A. Indicadores

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.nº1**

**Encuesta a la ciudadanía. Grado de conocimiento del papel de la UE**

Unidad: porcentaje

Respuesta	Total	Sexo		Edad					
		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.nº2**

**Encuesta a la ciudadanía. Grado de conocimiento del FEDER**

Unidad: porcentaje

Respuesta	Total	Sexo		Edad					
		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: 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.nº3

## Encuesta a la ciudadanía. Grado de conocimiento del FEDER por tipología de actuación

Unidad: porcentaje

Tipología de Actuación	Total	Sexo		Edad					
		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 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 entre mujeres y hombres	36,1%	34,3%	38,0%	33,3%	33,3%	43,8%	37,7%	31,7%	36,9%

Fuente: 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.nº4**

**Encuesta a la ciudadanía. Grado de conocimiento por medio de difusión**

Unidad: porcentaje

Medio de difusión	Total	Sexo		Edad					
		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 en centros de formación	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 por Fondos	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.nº5**

**Encuesta a la ciudadanía. Valoración del papel que cumplen los Fondos Estructurales en el desarrollo de la región**

Unidad: porcentaje

Respuesta	Total	Sexo		Edad					
		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: 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.nº6**

**Encuesta a la ciudadanía. Adecuación del lema a las actuaciones cofinanciadas por la Unión Europea**

Unidad: porcentaje

Respuesta	Total	Sexo		Edad					
		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: 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 en 2023, 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 currículum, 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 2023, 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 siguiente<sup>17</sup>;
- 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 Bruselas<sup>18</sup>;
- 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.

La Dirección General de Igualdad ha emitido un Dictamen de género de los Programas Operativos 2021-2027, tanto de FEDER como de FSE.

### 6.5.3. Dirección General de Función Pública

#### Descripción del programa

En este programa 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.nº7**

**Número de hombres y mujeres que prestan servicio en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja a 31/12/2021.**

Unidad: número y porcentaje

	Total	
	Nº	%
Hombres	3247	26,83
Mujeres	8857	73,17
TOTAL	12104	100

Fuente: Consejería de 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.nº8**

**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 31/12/2021.**

Unidad: número y porcentaje

Consejerías y OO.AA.		Docencia no Universitaria				Instituciones Sanitarias				Justicia	
		Docentes		No Docentes		Sanitarios		No Sanitarios			
Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1035	34,63	1281	29,12	122	24,50	517	17,47	213	23,59	79	22,19
1954	65,37	3118	70,88	376	75,50	2442	82,53	690	76,41	277	77,81
2989	100	4399	100	498	100	2959	100	903	100	356	100

Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública

A partir de 01.01.2014 los datos solicitados por el MAP incluyen a los funcionarios interinos por sustitución.

**Cuadro 6.5.nº10**

**Variación del número de hombres y mujeres 2020/2021 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: número y porcentaje

	Consejerías y OO.AA.	Docencia no Universitaria		Instituciones Sanitarias		Justicia
		Docentes	No Docentes	Sanitarios	No Sanitarios	
	%	%	%	%	%	%
Hombres	0,016	-0,03	-0,076	0,014	0,1452	-0,06
Mujeres	0,0483	-0,0064	-0,008	0,088	0,1183	0,015
TOTAL	0,037	-0,013	-0,025	0,074	0,1245	-0,003

Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública

**Cuadro 6.5.nº11**

Variación del valor absoluto de hombres y mujeres 2020/2021 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: número y porcentaje

	Consejerías y OO.AA.	Docencia no Universitaria		Instituciones Sanitarias		Justicia
		Docentes	No Docentes	Sanitarios	No Sanitarios	
	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº
Hombres	16	-39	-10	7	27	-5
Mujeres	90	-20	-3	197	73	4
TOTAL	106	-59	-13	204	100	-1

Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública

**Indicadores específicos**

**Cuadro 6.5.nº12**

Número de hombres y mujeres que han participado en cursos de formación organizados por la Escuela Riojana de Administración Pública en 2021.

Unidad: número y porcentaje

	Participantes cursos formación 2021	
	Nº	%
Hombres	2.186	32,70
Mujeres	4.498	67,30
TOTAL	6.684	100

Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública

**Cuadro 6.5.nº13**

Variación del valor absoluto de hombres y mujeres 2020/2021 que han participado en cursos de formación organizados por la Escuela Riojana de Administración Pública.

Unidad: número y porcentaje

	Variación porcentual 2020/2021	Variación valor absoluto 2020/2021
	%	%
Hombres	45,93	688
Mujeres	55,80	1.611
TOTAL	52,43	2.299

Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública

**Cuadro 6.5.nº14**

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

	Nombramientos funcionarios de carrera AG 2021	
	Nº	%
Hombres	7	41,18
Mujeres	10	58,82
TOTAL	17	100

Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública

**Cuadro 6.5.nº15**

Variación del valor absoluto de hombres y mujeres 2020/2021 que son nombrados funcionarios públicos de carrera de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Unidad: número y porcentaje

	Variación porcentual 2020/2021
	%
Hombres	-22,22
Mujeres	-28,57
TOTAL	-26,09

Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública

**Cuadro 6.5.nº16**

**Número de hombres y mujeres con los que la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja ha celebrado contratos laborales fijos.**

Unidad: porcentaje

	Contratos laborales AG 2021	
	Nº	%
Hombres	0	0
Mujeres	1	100
TOTAL	1	100

Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública

**Cuadro 6.5.nº17**

**Variación del valor absoluto de hombres y mujeres 2020/2021 con los que la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja ha celebrado contratos laborales fijos.**

Unidad: porcentaje

	Variación porcentual 2020/2021
	%
Hombres	-100
Mujeres	-50
TOTAL	-80

Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública

## B. Comentarios sobre la situación actual

Este es 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 2023.

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 73,17 % para mujeres y un 26,83 % para los hombres. Existe una feminización clara de la plantilla.

Por instituciones, cabe destacar que las mujeres suponen, al menos en torno al 75 % del personal en instituciones sanitarias, justicia y del personal docente no universitario; este porcentaje disminuye en el sector de Consejerías y OO.AA., con un 65 % aproximadamente.

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 2021 con respecto al año 2020. Tendencia que se viene observando desde hace varios años.

En lo referente a la realización de los cursos por parte del personal, se puede indicar que el número de mujeres que han realizado cursos de formación en 2021 es más del doble que el de hombres, consecuencia derivada de que el número de mujeres que prestan sus servicios en la Administración es también superior al de hombres.

La variación de cursos realizados entre el año 2020 y 2021 ha sido igual de notoria en mujeres que en hombres, con una variación porcentual aproximada del 50 % para ambos sexos. Esta variación tan positiva se debe a la reducción de los cursos ofertados por la Escuela Riojana de Administración Pública en el año 2020 como consecuencia de la crisis sanitaria ocasionada por la 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 vio disminuida por la irrupción de la crisis sanitaria. Aunque se puede decir, que las cifras del año 2021 son muy positivas, ya que se observa una recuperación en la realización de los cursos por parte del personal con cifras muy similares previas a la pandemia; recordemos que en el año 2019 la realización de cursos entre hombres y mujeres fue de un total de 7.022 cursos, y este año 2021 han sido 6.684 los cursos realizados.

En cuanto al acceso al empleo público, la Comunidad Autónoma de La Rioja cumple con todos los criterios que garantizan la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

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. Y también evidencia una estructura social marcada por el género, en la que son las mujeres las que prefieren el empleo público antes que los hombres, por motivos de conciliación, condiciones de trabajo, mismo trabajo - mismo salario, etc.

De los datos analizados, se aprecia esa plena igualdad de oportunidades con casi un 50 % de nombramientos en el personal funcionario público para ambos sexos. Esta igualdad no se observa en la contratación de personal laboral, pero la muestra analizada es mínima para llegar a conclusiones con un único contrato laboral fijo formalizado en el año 2021.

Las medidas que realiza la Consejería de Hacienda y Administración Pública 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 Constitución Española. De hecho, el Tribunal Constitucional ha señalado que el artículo 23 de la Constitución Española 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 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.

Además, desde el año 2010, la Escuela Riojana de Administración Pública ofrece cursos en materia de igualdad como parte de sus estrategias formativas, que abordan contenidos como violencia de género, comunicación no sexista o elaboración de informes de impacto de género.

## **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 2020/2021 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 respecto con el año anterior, pero que como ya hemos comentado, está en relación con la mayor presencia de mujeres que hombres en la Administración.

En lo referido a los contratos laborales, se rompe con la tendencia de años anteriores, en la que la contratación en hombres era superior a las 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 desde el año 2017 para el reconocimiento de Grado en la Carrera Profesional Horizontal, sirven para el desarrollo profesional y personal de toda la plantilla 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.

#### **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 constituyó 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.

#### Cuadro 6.6.nº1 y 2

##### Personal de la Consejería según sexo y programas de gasto y altos cargos

Unidad: Numero y porcentaje de trabajadores según sexo.

	Funcionario			Eventual			Laboral		
	M	H	%M	M	H	%M	M	H	%M
1401	5,0	2,0	71,4	0,0	2,0	-	-	-	-
1421	5,0	2,0	71,4	0,0	1,0	-	-	1,0	-
9111	36,0	12,0	75,0	2,0	0,0	100,0	0,0	0,0	-
2332	3,0	1,0	75,0	1,0	0,0	100,0	-	-	-

	M	H	%M
<b>TOTAL</b>	4,0	2,0	66,7
<b>Consejera</b>	1,0	-	100,0
<b>Secretaria General Técnica</b>	1,0	-	100,0
<b>Directores Generales</b>	2,0	2,0	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 setenta y cinco 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.

**Cuadro 6.6.nº3**

**Funcionarios por grupos. 2022**

Unidad: Numero y porcentaje de trabajadores según sexo.

	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	-	1,0	-
1421	2,0	1,0	66,7	1,0	-	100,0	-	-	-	1,0	1,0	50,0	-	-	-
9111	3,0	1,0	75,0	1,0	2,0	33,3	8,0	4,0	66,7	18,0	5,0	78,3	6,0	-	100,0
2332	1,0	1,0	50,0	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.

**Cuadro 6.6.nº4****Excedencias y permisos**

Unidad: Numero y porcentaje de trabajadores según sexo.

	M	H	% M
<b>Excedencia</b>	2,0	-	100,0
<b>Reducción Jornada</b>	-	-	-
<b>Tutoría Hijo</b>	3,0	1,0	75,0
<b>Acompañamiento Hijo</b>	-	-	-
<b>Acompañamiento Familiar</b>	5,0	1,0	83,0
<b>Teletrabajo</b>	16,0	3,0	84,0

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 100%.

Cuadro 6.6.nº5

Formación 2022

Unidad: Numero y porcentaje de trabajadores según sexo.

	M	H	%M
<b>TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN:</b>	<b>7,0</b>	<b>2,0</b>	<b>77,8</b>
ABC, PORTAFIRMAS Y NOTIFICACIONES 2ª EDICIÓN	1,0	-	100,0
ACCESS BÁSICO 2010 ON LINE	3,0	-	100,0
EXCEL AVANZADO 2010 ON LINE	1,0	-	100,0
EDICIÓN Y PUBLICACIÓN DE CONTENIDOS PARA <a href="http://www.la rioja.org">www.la rioja.org</a>	1,0	-	100,0
FACTURA ELECTRÓNICA ON LINE	1,0	2,0	33,3
<b>JURÍDICO PROCEDIMENTAL:</b>	<b>27,0</b>	<b>11,0</b>	<b>71,1</b>
ANÁLISIS DE RIESGOS Y EVALUACIONES DE IMPACTO EN LA PROTECCIÓN DE DATOS	1,0	1,0	50,0
PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES PARA PERSONAL QUE APOYA A LOS RESPONSABLES EN PROTECCIÓN DE DATOS	-	1,0	-
FORMACIÓN EN TRANSPARENCIA PARA LAS UNIDADES DE TRANSPARENCIA DEL GOBIERNO DE LA RIOJA	2,0	1,0	66,7
EL SISTEMA DE SUBVENCIONES ON LINE	1,0	-	100,0
FINANCIACIÓN DE PROGRAMAS DE LA UNIÓN EUROPEA ON LINE	-	1,0	-
ODS Y AGENDA 2030 ON LINE	4,0	3,0	57,1
TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO PARA EMPLEADOS PÚBLICOS	3,0	1,0	75,0
EFFECTOS Y EXTINCIÓN DE CONTRATOS PÚBLICOS ON LINE	1,0	-	100,0
SICAP DESCENTRALIZADA	1,0	-	100,0
RDL 5/2015: LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (EBEP) ON LINE	1,0	-	100,0
TALLER DE PREPARACIÓN DE EXPEDIENTES PARA SU ELEVACIÓN A CONSEJO DE GOBIERNO	3,0	1,0	75,0
EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CARRERA HORIZONTAL 2ª EDICIÓN	2,0	2,0	50,0
CURSO AVANZADO DE SEGUIMIENTO DOCUMENTAL Y JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA EN MATERIA DE SUBVENCIONES	2,0	-	100,0

	M	H	%M
<b>CALIDAD DE LOS SERVICIOS Y RR.HH:</b>	<b>10,0</b>	<b>2,0</b>	<b>83,3</b>
FORMACIÓN PARA FORMADORES EN MATERIA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	4,0	-	100,0
CURSO SOBRE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	4,0	-	100,0
LENGUAJE NO SEXISTA	1,0	-	100,0
RELACIONES INTERPERSONALES ON LINE	-	1,0	-
ORTOGRAFÍA ON LINE	1,0	1,0	50,0
IDIOMAS:	<b>1,0</b>	-	<b>100,0</b>
FRANCÉS INTERMEDIO ALTO 1 ON LINE	1,0	-	100,0
FORMACIÓN EN IGUALDAD:	<b>3,0</b>	-	<b>100,0</b>
INFORMES DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN	3,0	-	100,0
OTROS:	<b>4,0</b>	<b>2,0</b>	<b>66,7</b>
GESTIÓN DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA	2,0	-	100,0
JORNADA SOBRE LA PROTECCIÓN DE DATOS EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAR	1,0	2,0	33,3
JORNADA SOBRE EL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA	1,0	-	100,0
<b>RESUMEN CURSOS FORMACIÓN</b>	<b>43,0</b>	<b>16,0</b>	<b>72,9</b>
PROGRAMA DE GASTO 1401	15,0	6,0	71,4
PROGRAMA DE GASTO 1421	6,0	6,0	50,0
PROGRAMA DE GASTO 9111	18,0	4,0	81,8
PROGRAMA DE GASTO 2332	4,0	-	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 a la organización.

### **6.6.3 Descripción del programa de gasto 9111. Servicios de carácter general y atención al ciudadano**

Dentro del grupo de funciones atribuidas al programa servicios generales y de atención al ciudadano, se incardinan las competencias desarrolladas por el servicio 02. Dirección General de Participación Ciudadana y Derechos Humanos y por el servicio 05. Dirección General de Transparencia y Buen Gobierno.

#### **Descripción del programa de gasto desde la ejecución del Servicio 02. Dirección General de Participación Ciudadana y Derechos Humanos**

Por lo que respecta al servicio 02, Dirección General de Participación Ciudadana y Derechos Humanos tiene atribuidas entre otras la propuesta de medidas de participación ciudadana en el Gobierno de La Rioja, el impulso de la formación y la sensibilización en materia de participación ciudadana, el fomento de las iniciativas de participación ciudadana de todas las entidades públicas y privadas que colaboren con el Gobierno de La Rioja, así como el asesoramiento y coordinación de las unidades de participación del Gobierno de La Rioja y la coordinación y gestión de todas las comisiones riojanas de participación ciudadana.

Entre esas medidas de participación se incluirán las que fomenten la participación de las mujeres de forma equitativa a fin de ejercer la plena ciudadanía y crear una cultura social paritaria. Lograr la plena participación en la vida pública y privada exige cambios fundamentales que eliminen los obstáculos, tanto sociales como estructurales, ya que las actividades políticas y la toma de decisiones en el ámbito público siguen siendo dominios masculinos, pues sigue estructurada alrededor de las necesidades y la experiencia vital masculina. Es fundamental conseguir un equilibrio entre los géneros que remueva los obstáculos que soportan las mujeres para incorporarse o mantenerse de forma participada en la toma de decisiones, tales como los estereotipos de género o la división social y privada del trabajo, entre otros.

Es competencia también de esta Dirección la coordinación y gestión de las Oficinas de Atención al Ciudadano. En este aspecto resulta imprescindible erradicar cualquier actitud discriminatoria precisamente por tratarse de un trabajo que se centra en la tarea de relacionarnos con otras personas. Como operadores y operadoras sociales, configuramos la cara visible de la CAR, razón por la cual cualquier actitud discriminatoria por motivos de raza o etnia, nacionalidad,

situación socioeconómica, lugar de residencia, idioma, religión, ideología u opinión política, sindicación o participación en asociaciones gremiales, sexo, estado civil, edad, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad y género u orientación sexual deben ser erradicadas y el trabajo en la deconstrucción de los supuestos que la sostienen debe ser revisado en forma sistemática. Para ello hay que identificar las dificultades que pueden obstaculizar la atención ciudadana no discriminatoria y establecer criterios que constituyan referencia de buenas prácticas que contrarresten dichos obstáculos para lograr actitudes y expresiones acordes con el respeto y garantía de los derechos humanos fundamentales. Se deberá evaluar la incidencia de estas acciones sobre las políticas públicas de igualdad de género.

Finalmente, compete a esta Dirección la definición y seguimiento del diseño de las publicaciones realizadas en los diferentes órganos de la Comunidad Autónoma de La Rioja. El objetivo desde la perspectiva de género es evaluar la presencia de las mujeres en los comités editoriales de las publicaciones de nuestra Comunidad, así como su participación en la producción y difusión del conocimiento a través de su presencia como autoras en dichas publicaciones.

Así pues, se analizarán dos aspectos básicos de las publicaciones desde una perspectiva de género: a) la composición de los comités, en su caso, de las publicaciones; y b) características de la autoría de las publicaciones y de los artículos publicados en las revistas.

Por otra parte, se integra en el servicio:

El Observatorio de Derechos Humanos, es el órgano asesor de la administración autonómica en materia de Derechos Humanos, mediante la elaboración de los informes necesarios para orientar la actividad legislativa.

Tiene entre otras finalidades las de estudio e investigación, divulgación, enseñanza y promoción de los derechos humanos, conforme se encuentran plasmados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los instrumentos internacionales emanados de ella. Para cumplir estos objetivos, el Observatorio estará abierto a todas las opiniones y corrientes de pensamiento comprometidas con la defensa de los derechos humanos, e igualmente colaborará con entidades y organizaciones públicas y privadas que puedan facilitar la consecución de esos fines.

Las líneas y áreas de trabajo temáticas podrán incluir cualquier contenido relacionado con el marco de los derechos humanos o con un enfoque de derechos humanos, así podemos citar, entre otros: el derecho a la vida; derecho a la integridad física y moral; derecho a la libertad y a la seguridad. Igualdad y no discriminación. Libertad de conciencia y expresión y otros derechos relacionados. Derechos relativos a la identidad, la nacionalidad; derechos políticos. Pobreza, escasez. Migración, violencia y conflictos armados, o Derechos emergentes.

Sus actuaciones se pueden dirigir a titulares de derechos específicos como mujeres, menores, o miembros de minorías. En este sentido el Observatorio realizará acciones en defensa de los

derechos de las mujeres como derechos humanos y garantía del disfrute de los mismos. El sexismo imperante en la cultura contribuye a limitar el ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres y dificulta la falta de mayor compromiso por parte de los hombres como socios comprometidos en la promoción de los derechos humanos de las mujeres socavando su participación como agentes de cambio en la superación de estereotipos de género.

#### **Descripción del programa de gasto desde la ejecución del Servicio 05. 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.

Componentes	Solicitante			
	Hombre	Mujer	Persona jurídica	T:
DAIP	58	33	28	119
<b>Incidencias únicas totales:</b>	<b>58</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>119</b>

Mostrando 1 de 1 estadísticas.  
[Ver en Jira](#)

Así, en el año 2021, del total de solicitudes presentadas por personas físicas, un 36,3 % han sido presentadas por mujeres, mientras que un 63.7% 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.

#### 6.6.4 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 45 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 153 proyectos que de forma directa estaban dirigidos a las mujeres.

#### Cuadro 6.6.nº6

#### Proyectos de cooperación destinados a mujeres

Unidad: Numero y porcentaje de proyectos

	Nº total proyectos	Proyectos destinados a mujeres	Porcentaje de proyectos destinados a mujeres
2007	38,0	6,0	15,8
2008	47,0	9,0	19,2
2009	48,0	11,0	22,9
2010	60,0	14,0	23,3
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
2021	22,0	7,0	31,8

FUENTE: Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030

## Cuadro 6.6.nº7

## Cantidad subvencionada a proyectos destinados a mujeres

Unidad: Euros

	Total proyectos	€ destinados a mujeres	Porcentaje de € destinados a mujeres
2007	2.334.000,0	539.000,0	23,1
2008	2.862.000,0	645.000,0	22,5
2009	3.038.000,0	917.000,0	30,2
2010	4.574.418,0	1.100.527,0	24,0
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
2021	2.345.003,0	1.202.457,7	51,3

FUENTE: Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030

## Cuadro 6.6.nº8

## Áreas geográficas de proyectos destinados a mujeres. Periodo 1995-2020

Unidad: número, porcentaje y euros

	Nº proyectos	% proyectos	Total euros	% euros
SUDÁMERICA	75,0	0,5	5.949.539,2	0,5
ÁFRICA-SUBSAHARIANA	30,0	0,2	2.152.159,4	0,2
CENTROAMÉRICA	34,0	0,2	2.798.983,8	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
<b>TOTAL</b>	<b>163,0</b>	<b>100,0</b>	<b>12.142.712,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030

Cuadro 6.6.nº9

Sectores de proyectos destinados a mujeres. Periodo 1995-2020

Unidad: número, porcentaje y euros

	Nº proyectos	% proyectos	Total euros	% euros
<b>SANIDAD</b>	38,0	0,2	3.181.871,1	0,3
<b>EDUCACIÓN</b>	33,0	0,2	3.186.682,1	0,3
<b>DESARROLLO CÍVICO</b>	31,0	0,2	1.442.548,0	0,1
<b>INFR. PRODUCTIVA</b>	31,0	0,2	2.282.509,0	0,2
<b>INFR. BÁSICA</b>	15,0	0,1	1.135.599,0	0,1
<b>SENSIBILIZACIÓN</b>	9,0	0,1	105.067,0	0,0
<b>MULTISECTORIAL</b>	6,0	0,0	758.436,1	0,1
<b>TOTAL</b>	<b>163,0</b>	<b>1,0</b>	<b>12.092.712,3</b>	<b>1,0</b>

de

Igualdad, Participación y Agenda 2030

Otros resultados concretos:

- Más de 574.500 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 20.000 mujeres cuentan con herramientas técnicas y formativas para acceder al mercado laboral o poner en marcha su propio negocio.
- Se han llevado a cabo 29 iniciativas orientadas a la prevención y atención de las mujeres víctimas de violencia de género.

Más de 90.000 niñas y adolescentes acceden a la educación primaria, secundaria, formación técnica y profesional y educación no formal.



## B. Comentarios sobre la situación actual

Durante los últimos años, los gobiernos y los organismos internacionales han subrayado la importancia de dar prioridad a la problemática de género en la planificación de políticas y estrategias de desarrollo. De esta forma, las últimas Conferencias Mundiales han definido objetivos y mecanismos específicos en las áreas de desarrollo sostenible y cooperación internacional y han establecido metas y tácticas para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en materia de distribución de recursos y acceso a las oportunidades de la vida económica y social. Igualmente, se ha llegado a un consenso acerca del vínculo fundamental existente entre la temática de género y el desarrollo sostenible.

En su función como la organización líder con un mandato global de promover la igualdad de género, los derechos y el empoderamiento de las mujeres, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las mujeres (ONU MUJERES) hace un llamado por un compromiso específico para lograr la igualdad de género, los derechos y el empoderamiento de las mujeres en el marco de desarrollo post-2016 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), así como una transversalización robusta de consideraciones de género a través de todos los elementos componentes del marco. Para poder crear un cambio, el nuevo marco tendrá que ser transformador al abordar los impedimentos estructurales para la igualdad de género y el logro de los derechos de las mujeres.

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 20<sup>º</sup> aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que protagonizó la 59<sup>ª</sup> 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.

La igualdad entre géneros no es solo un derecho fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo próspero y equitativo, además es fundamental para el desarrollo sostenible de la sociedad. Sin embargo, a pesar de los avances en las últimas décadas, las mujeres y niñas de todo el mundo siguen sin experimentar una igualdad de derechos real.

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 2021 se han apoyado 163 proyectos de cooperación internacional para el desarrollo y de educación para una ciudadanía global y sensibilización que de forma directa estaban dirigidos a las mujeres.

Un total de 12.092.712 euros se han destinado de forma directa a mejorar la vida de niñas y mujeres, y de éstos 18 proyectos (por valor de 1.953.174 ) 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 salud, atendiendo en los últimos años la salud psicológica de las mujeres que han sufrido violencia de género e incidiendo en programas de planificación familiar, donde se aúnan educación y educación. Asimismo otro sector destacado es 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 y Centroamérica.

#### **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 educación para una ciudadanía y 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:

#### Cuadro 6.6.nº10

#### 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	15	60	75
Visitas a la página de Buenos Tratos del Gobierno de La Rioja 01/2021-07/2021 (*)	-	-	2.597

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 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.

## 6.7 Sección 15. Servicio Riojano de Salud

El artículo 9.2 de la Constitución atribuye a los poderes públicos, entre los cuales se incluye la Administración, el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos en los cuales estos se integran, sean reales y efectivas. Así tanto en el área de Sanidad como en el resto de sectores, se trata de asegurar que se garantizan los derechos y oportunidades de todos los ciudadanos por igual.

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

El abordaje de la perspectiva de género debe llevarse a cabo bajo el marco de una estrategia de incorporación paulatina, afianzando los logros alcanzados y descansando sobre pasos firmes, pero de bases, para un posterior desarrollo.

En el informe para el Anteproyecto de 2010 comenzamos el análisis de datos de una serie de programas que, en el ámbito de la salud, pueden repercutir en un sexo u otro. En años sucesivos hemos continuado recogiendo datos de los mismos programas e incorporamos otros que se consideraron de interés. La evolución de los mismos nos ha permitido y permitirá analizar los logros conseguidos y las líneas en las que debemos continuar trabajando. Nos encontramos en la elaboración del Informe que va a acompañar al Anteproyecto de Presupuestos para 2023 y, en la misma línea de los anteriores informes, analizamos los datos correspondientes a 2021. Los datos generales correspondientes a 2021, referidos al Servicio Riojano de Salud se reflejan en los siguientes cuadros:

**Cuadro 6.7.nº1**

### Porcentaje de retribuciones (Capítulo 1) según sexo y categoría. Año 2021

Unidad: número de trabajadores según sexo

Categoría	2021	
	Hombres	Mujeres
Facultativo	41,59%	58,41%
Jubilado	11,99%	88,01%
Matronas en formación	12,14%	87,86%
Sanitario no facultativo	8,42%	91,58%
Personal MIR en formación	24,82%	75,18%
No sanitario	25,44%	74,56%
Directivos	67,43%	32,57%
Personal PIR en formación	0,00%	100,00%
Personal EIR en formación	0,00%	100,00%
<b>Total</b>	<b>22,94%</b>	<b>77,06%</b>

Fuente; SIGPIN SALUD



**Cuadro 6.7.nº2**

**Personal en centros de trabajo según sexo. Año 2021**

Unidad: porcentaje vertical y número de personas

Centros	Mujeres	%	Hombres	%
Atención hospitalaria	2.819	82,96%	579	17,04%
Atención primaria	919	78,48%	252	21,52%
Albelda	110	87,30%	16	12,70%
Urgencias 061	30	65,22%	16	34,78%
<b>Total</b>	<b>3.878</b>	<b>81,80%</b>	<b>863</b>	<b>18,20%</b>

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

**Cuadro 6.7.nº3**

**Personal según grupo de pertenencia y sexo. Año 2021**

Unidad: porcentaje y número de personas

Grupos	Mujeres	%	Hombres	%
A1	687	63,20%	400	36,80%
A2	1.372	91,28%	131	8,72%
C1	247	82,06%	54	17,94%
C2	1.172	89,54%	137	10,46%
E	400	73,94%	141	26,06%
<b>Total</b>	<b>3.878</b>	<b>81,80%</b>	<b>863</b>	<b>18,20%</b>

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

Tanto en los mecanismos de acceso al desempeño de un puesto de trabajo, como en el sistema retributivo y acceso a puestos de responsabilidad, existe igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Es decir, el porcentaje de retribuciones está en función del número de hombres y mujeres que han prestados servicios en cada categoría.

Se incluyen a continuación, el informe del año 2021, datos facilitados por la Dirección de Gestión de Personal, en los que se recogen datos de hombres y mujeres en los efectivos del SERIS en su totalidad, y distribuidos por centros y por grupos profesionales.

1. En el total, los porcentajes de retribuciones según categoría, los del personal en centros de trabajo y los del personal según grupo de pertenencia, son muy superiores los que corresponden a las mujeres. Lo que nos lleva a la conclusión de que el sector laboral sanitario continúa siendo predominantemente

2. En relación a los datos de retribuciones según categoría, la diferencia de porcentajes sigue siendo menor entre los hombres 22,94% que entre las mujeres 77,06%.

3. En relación a los datos de personal en centros de trabajo, ocurre lo mismo, hombres 18,20% y mujeres 81,80%

4. Y por grupo de pertenencia el porcentaje más elevado de mujeres se encuentra en el grupo A2 con un 91,28% mientras que el más bajo se encuentra en el grupo C1 con un 82,06%, siendo en los hombres también el porcentaje más bajo, con un 17,94%

5. Si realizamos un análisis vinculando los porcentajes globales de mujeres (81,80% y hombres (18,20% que trabajan y la distribución por sexos en la tabla de ingresos totales (mujeres 77,06% y hombres 22,94%) se concluye que el salario medio de los hombres que trabajan es superior al de las mujeres. Si lo relacionamos con la distribución por categorías, se observa una mayor proporción de hombres en la categoría superior (A1), lo que explicaría esa diferencia de ingresos parcialmente.

**Cuadro 6.7.nº4**

**Residentes totales en el SERIS a 01 de junio 2022.**

Unidad: número y porcentaje de residentes según sexo

Año de residencia	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
R 1	30	32,61%	62	67,39%	92	100%
R 2	12	24,49%	37	75,51%	49	100%
R 3			2	100%	2	100%
R 4	12	27,27%	32	72,73%	44	100%
R 5	1	16,67%	5	83,33%	6	100%
<b>Total MIR</b>	<b>55</b>	<b>28,50%</b>	<b>138</b>	<b>71,50%</b>	<b>193</b>	<b>100%</b>
Matrona 1	1	12,50%	7	87,50%	8	100%
Matrona 2			4	100%	4	100%
<b>Total Matronas</b>	<b>1</b>	<b>8,33%</b>	<b>11</b>	<b>91,67%</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>
EIR 1	2	33,33%	4	66,67%	6	100%
EIR 2			3	100%	3	100%
<b>Total EIR</b>	<b>2</b>	<b>22,22%</b>	<b>7</b>	<b>77,78%</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>
PIR 1			2	100%	2	100%
PIR 2			1	100%	1	100%
<b>Total PIR</b>			<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

FUENTE: SERIS

La tendencia ascendente en el porcentaje de mujeres, que se inició en 2014 se ha consolidado plenamente.

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

1501: Complejo Hospitalario y “061”.

1502: Centro de Salud.

1503: Centro Asistencial de Albelda de Iregua.

1504: Gerencia Servicio Riojano de Salud.

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

Únicamente se incluyen, respecto a este Centro Asistencial, los siguientes datos desglosados por sexos, sobre el número de pacientes ingresados y su evolución, a 31 de diciembre de 2019, 2020 y 31 de diciembre de 2021.

#### Cuadro 6.7.nº5

#### Pacientes del Centro Asistencial de Albelda de Iregua. Años 2019, 2020 y 2021

Unidad: número y porcentaje de pacientes según sexo.

	31 de diciembre de 2019			31 de diciembre de 2020			31 de diciembre de 2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Minusválidos	11	4	15	10	5	15	10	5	15
Gerontopsiquiatría	36	23	59	39	22	61	39	22	61
Larga estancia	11	4	15	16	7	23	15	7	22
Total	58	31	89	65	34	99	64	34	98
<b>Porcentaje</b>	<b>65,17%</b>	<b>34,83%</b>	<b>100%</b>	<b>65,66%</b>	<b>34,34%</b>	<b>100%</b>	<b>65,31%</b>	<b>34,69%</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Control de Gestión

### 6.7.1 Servicio Riojano de Salud. Complejo Hospitalario y 061

Programa 3122. Atención especializada

Programa 3123. Formación de personal

#### Descripción del programa de gasto

El programa de gasto 3122, “Atención Hospitalaria”, tiene como objetivo la prestación del servicio de asistencia sanitaria hospitalaria dentro del Sistema Sanitario Público de La Rioja. Abarca la asistencia sanitaria cuando la situación de las y los pacientes requiere atención con alto nivel técnico, ingreso hospitalario, atención urgente “in situ”, o traslado medicalizado (Servicio “061”).

Dentro de este programa, sin perder de vista que el acceso y las prestaciones sanitarias se realizan en condiciones de igualdad efectiva, el Servicio Riojano de Salud sigue apostando por una serie de programas específicos para la mujer, que describiremos y valoraremos en los apartados correspondientes.

El programa de gasto 3123, “Formación de Personal Sanitario”, tiene como finalidad preparar profesionales cualificados que lleven a cabo una asistencia hospitalaria de calidad. Incluye al personal MIR de Atención Hospitalaria, Matronas y la Escuela Universitaria de Enfermería.

Lógicamente en el campo de la formación postgrado del conjunto del profesional sanitario no puede haber ningún programa específico para mujeres y hombres, pero hemos considerado interesante la inclusión de datos reales de personal en formación, desglosado por sexos. Lo haremos en el apartado “estadísticas”, y ello nos permitirá, en años venideros, analizar la evolución de los mismos y obtener algunas conclusiones.

#### 1. Situación de partida

##### A. Estadísticas

Cuadro 6.7.nº6

#### Retribuciones correspondientes a hombres y mujeres en Atención Hospitalaria y 061. Año 2021

Unidad: porcentaje de retribuciones según categoría

	Hombres	Mujeres
Facultativo	26,25%	73,75%
Jubilado	100,00%	0,00%
Sanitario no facultativo	39,61%	60,39%
No sanitario	7,37%	92,63%
Directivos	67,43%	32,57%
<b>Total</b>	<b>20,95%</b>	<b>79,05%</b>

**Cuadro 6.7.nº7****Retribuciones correspondientes a hombres y mujeres en Formación de Atención Hospitalaria. Año 2021**

Unidad: porcentaje de retribuciones según categoría

	Hombres	Mujeres
Personal MIR en formación	25,75%	74,25%
Matronas en formación	12,14%	87,86%
EIR en formación	0,00%	100,00%
PIR en formación	0,00%	100,00%
Sanitario no facultativo	64,96%	35,04%
<b>Total</b>	<b>25,18%</b>	<b>74,82%</b>

FUENTE: Fichero SIGPYN-SALUD.

**Cuadro 6.7.nº8****Número de altas por servicios. Año 2021**

Unidad: número de personas

	Hombres	Mujeres	Total
Anestesia y Reanimación	2	4	6
Angiología y Cirugía Vasculat	463	261	724
Cardiología	835	339	1.174
Cirugía Cardíaca	36	11	47
Cirugía General	1.819	1.515	3.334
Cirugía Maxilofacial	365	522	887
Cirugía Plástica y Reparadora	195	188	383
Cirugía Torácica	194	98	292
Dermatología	518	601	1.119
Digestivo	896	735	1.631
Endocrinología	53	41	94
Enfermedades Infecciosas	895	703	1.598
Geriatría	206	299	505
Hematología Clínica	146	125	271
Hospitalización a Domicilio	904	767	1.671
Medicina Intensiva	114	57	171
Medicina Interna	1.839	1.908	3.747
Medicina Nuclear	8	11	19
Nefrología	180	101	281
Neonatología	110	99	209
Neumología	867	515	1.382
Neurología	614	404	1.018
Obstetricia y Ginecología	5	2.908	2.913
Oftalmología	2.991	3.863	6.854
Oncología Médica	633	429	1.062
Oncología Radioterápica		2	2

Otorrinolaringología	514	317	831
Pediatría	518	327	845
Psiquiatría	243	259	502
Reumatología	15	16	31
Traumatología y C. Ortopédica	1.142	1.462	2.604
Unidad de Corta Estancia	976	920	1.896
Unidad de Cuidados Paliativos	490	347	837
Unidad del Dolor	7	45	52
Urgencias	33.717	37.423	71.140
Urología	2.907	725	3.632
<b>totales</b>	<b>55.417</b>	<b>58.347</b>	<b>113.764</b>

FUENTE: Control de Gestión.

**Cuadro 6.7.nº9**

**Sesiones de Hospitales de día. Año 2021**

Unidad: número de sesiones en Hospital de día.

	Hombres	Mujeres	Total
C. Maxilofacial y Estomatología	20	26	46
Cardiología	288	161	449
Cirugía Cardíaca		1	1
Cirugía General	264	127	391
Cirugía Plástica	5	1	6
Cirugía Vasculat	55	81	136
Dermatología	10	6	16
Digestivo	712	598	1.310
Ginecología	6	293	299
Hematología	1.804	1.966	3.770
Hospital de Día	33	39	72
Nefrología	2		2
Neumología	28	10	38
Oftalmología	684	890	1.574
Oncología	4.178	4.740	8.918
Otorrinolaringología	146	80	226
Pediatría	1.043	829	1.872
Pediatría - HD	1	2	3
Proceso A. P. Pluripatológico	134	98	232
PSQHDIJ	630	970	1.600
Radiodiagnóstico San Pedro	4		4
Reumatología	207	275	482
Traumatología	184	224	408
Unidad de CMA	1		1
Unidad del Dolor	11	52	63
Urología	195	118	313
Total general	10.645	11.587	22.232
<b>Porcentaje</b>	<b>47,88%</b>	<b>52,12%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Control de Gestión.

**Cuadro 6.7.nº10**

**Consultas de atención hospitalaria. Año 2021**

Unidad: número de consultas.

	Hombres	Mujeres	Total
Alergología e Inmunología	5.127	7.154	12.281
Anestesia y Reanimación	4.032	3.391	7.423
Cardiología	7.437	4.876	12.313
Cirugía General	8.118	6.714	14.832
Cirugía Cardíaca	81	32	113
Cirugía Plástica	401	551	952
Cirugía Torácica	678	369	1.047
Cirugía Vascul ar	2.737	2.034	4.771
C. Maxilofacial y Estomatología	1.174	1.325	2.499
Dermatología	7.962	9.791	17.753
Digestivo	4.968	4.683	9.651
Endocrinología y Nutrición	4.432	7.704	12.136
Enfermedades Infecciosas	1.919	1.054	2.973
Geriatría	708	1.519	2.227
Ginecología	240	32.128	32.368
Hematología	5.596	5.063	10.659
Medicina Interna	1.410	1.740	3.150
Medicina Preventiva	189	198	387
Nefrología	3.573	2.244	5.817
Neumología	3.749	2.912	6.661
Neurología	6.806	9.986	16.792
Obstetricia + OBS Alto Riesgo	1	9.001	9.002
Oftalmología	18.827	23.841	42.668
Oncología	7.360	9.747	17.107
Oncología Radioterápica	4.304	1.959	6.263
Otorrinolaringología	9.097	9.245	18.342
Pediatría	5.903	4.714	10.617
Prevención Riesgos Laborales	12	11	23
Proceso A. P. Pluripatológico	537	392	929
Radiodiagnóstico San Pedro	2		2
Rehabilitación	7.090	11.643	18.733
Reumatología	3.430	6.670	10.100
Traumatología	14.780	18.145	32.925
Unidad de Paliativos	569	386	955
Unidad de Patología de Mama		83	83
Unidades de salud mental	33.869	43.890	77.759
Unidad del Dolor	1.279	2.042	3.321
Urología	18.207	4.520	22.727
<b>TOTALES</b>	<b>196.604</b>	<b>251.757</b>	<b>448.361</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>43,85%</b>	<b>56,15%</b>	<b>100,00%</b>

*Existen numerosos registros en origen sin determinación del sexo del paciente, lo que hace que disminuya el total.  
Tampoco se recogen en este cuadro los pacientes con "I/O".*

Fuente: Control de Gestión.

**Cuadro 6.7.nº11**

**Alojamiento en hostel para madres lactantes**

Unidad: número de beneficiarias.

2019	2020	2021
157	341	228

Fuente: Contabilidad de Pagos.

**Cuadro 6.7.nº12**

**Técnica de fecundación “in vitro”**

Unidad: número de punciones y FIV/ICSI

	2020	2021
Punciones foliculares	78	108
Inseminación artificial	228	292

FUENTE: Control de Gestión.

**Cuadro 6.7.nº13**

**Programa integral de detección y abordaje de la violencia de género**

Unidad: número

	2019	2020	2021
<b>Atención primaria</b>			
Nº Partes emitidos	72	55	61
Nº de casos detectados	121	65	82
<b>Atención hospitalaria</b>			
Nº Partes emitidos	64	49	47
Nº de casos detectados	65	53	49
<b>Total</b>			
Nº Partes emitidos	136	104	108
Nº de casos detectados	186	118	131

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro.



**Cuadro 6.7.nº14**

**Duración de tiempo del maltrato**

Unidad: años

	2019	2020	2021
Menos de 1 año	84	74	73
De 1 a 4 años	34	25	32
De 5 a 9 años	0	0	0
De 10 o más años	0	0	0
Duración no conocida	68	19	26

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro.

**Cuadro 6.7.nº15**

**Tipo de relación**

Unidad: número

	2019	2020	2021
Relación pareja	125	83	90
Relación expareja	34	30	20
Padre	2	0	1
Otro familiar	3	0	1
No conocida	22	5	19

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro.

**Cuadro 6.7.nº16**

**Edad de la víctima**

Unidad: años

	2019	2020	2021
De 14 a 19 años	10	2	14
De 20 a 24 años	30	13	17
De 25 a 29 años	15	26	20
De 30 a 34 años	19	16	16
De 35 a 39 años	31	24	18
De 40 a 44 años	27	17	18

De 45 a 49 años	13	9	8
De 50 a 54 años	12	6	10
De 55 a 59 años	11	3	3
De 60 a 64 años	5	2	1
De 65 a 69 años	4	0	2
De 70 a más años	9	0	4

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro.

### Cuadro 6.7.nº17

#### Nacionalidad de la víctima

Unidad: número de víctimas

	2019	2020	2021
Españolas	104	59	69
Rumanas	2	2	0
Andinas	5	3	5
Marroquíes	1	1	0
País de Inmigración Económica	73	52	56
País Desarrollado	0	0	1

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro.

### Cuadro 6.7.nº18

#### Actividad remunerada o no de la víctima

Unidad: número de víctimas

	2019	2020	2021
Remunerada	42	26	28
No remunerada	144	92	103

### Cuadro 6.7.nº19

#### Embarazada o no

Unidad: número de víctimas

	2019	2020	2021
Embarazada	14	3	4
No embarazada	172	115	127

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro.

### Cuadro 6.7.nº20

#### Tipo de maltrato sufrido por la víctima

Unidad: número de víctimas

	2019	2020	2021
Psicológico	137	90	104
Sexual	26	13	10
Físico	143	107	107

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro.

Una aclaración necesaria sobre el tipo de maltrato. Toda situación de violencia de género incluye la violencia psicológica, que está presente en la práctica totalidad de las situaciones de VG. Por lo tanto, los datos del gráfico 216 hay que analizarlos desde esa perspectiva, puesto que los datos ahí recogidos reflejan la tipología de VG mayoritaria que detecta el personal sanitario, en buena medida en una situación de urgencia, por lo que suele haber subestimación del resto de tipologías de violencia también presentes en cada caso. No obstante, es preciso señalar que el maltrato físico suele ser el maltrato presente cuando la relación violenta adquiere consideración de mayor gravedad, y es el de mayor frecuencia registrado, lo cual indica que la violencia de género detectada se registra habitualmente en situaciones de mayor gravedad y, posiblemente, cronicidad, lo cual debería alertar para activar medidas de detección precoz para abordarla en situaciones de menor gravedad.

#### Consideraciones previas datos en relación a la violencia de género año 2021.

Todavía la situación de alteración de la modalidad y tipología de atención asistencial está muy condicionada por la pandemia por Covid-19. En el caso de las situaciones relacionadas con la violencia de género, para su detección y abordaje es necesaria la atención presencial, limitada todavía en el año 2021. Por ello, en general se observa que los datos de detección y atención empiezan a recuperar un poco al alza, pero distan de los obtenidos en el año 2019.

Algún dato relevante más:

Nº de hijos a cargo de casos de mujeres víctimas de VG en 2020: 30 varones y 58 mujeres.

Nº de hijos a cargo de casos de mujeres víctimas de VG en 2021: 28 varones y 42 mujeres

Muy importante porque estos menores son también víctimas, y un porcentaje de ellos y ellas reproducirán en el futuro las relaciones de desigualdad salvo que haya una intervención preventiva posterior a la detección de la violencia de género en sus madres o cuidadoras.

A nivel de asistencia realizada por las trabajadoras sociales sanitarias, según consta en la Memoria Sociosanitaria de 2021, número de entrevistas-atenciones en relación a la violencia de género y otras situaciones de riesgo:

- Hospitalaria:

Descripción:	2020	2021
Sospecha de malos tratos	20	9
Sospecha agresión sexual	2	2
Mujer embarazada en riesgo social	19	15

- Primaria:

Descripción:	2020	2021
Violencia de Género:	376	687
Mujer embarazada en riesgo social:	195	269

Es oportuno hacer constar que el mayor número de entrevistas – consultas (casi duplicado) con víctimas, fundamentalmente en AP, que coincide con la mayor dotación de la plantilla de trabajadoras sociales que ya cubren la totalidad de los centros de salud de La Rioja. Estas entrevistas son de escucha, apoyo y soporte de esas víctimas que muchas veces son estigmatizadas por la sociedad. Hemos aumentado en apoyo y soporte emocional de mujeres

con mayor vulnerabilidad, favoreciendo el aumento de su autoestima, sus redes de apoyo social y sus recursos para propiciar su empoderamiento y poder dar paso a la ruptura con la relación de violencia de género.

### **Grupos de fomento del bienestar psicosocial de las mujeres**

Este es un nuevo programa de intervención grupal y comunitaria con perspectiva de género destinado a mejorar el estado de salud de las mujeres mediante un proceso grupal, en el que tomen conciencia de la repercusión que los malestares emocionales tienen en su vida cotidiana. Son grupos integrados por 10-15 mujeres, coordinados y dinamizados por las trabajadoras sociales sanitarias de cada centro de salud, de 12 sesiones semanales de 2 horas de duración cada una. Para su desarrollo ha sido preciso formar al equipo profesional que va a conducir dichos grupos, así como mejorar el equipamiento de cada centro de salud para su realización (colchonetas, equipos de sonido, materiales diversos).

Estos grupos han empezado en octubre de 2021 en el centro de salud de Arnedo y a lo largo del 2022 se ha generalizado su extensión a la práctica totalidad de los centros de salud de La Rioja. Dirigidos a mujeres adultas (a partir de 18 años) que acuden al sistema sanitario y cuya demanda está relacionada con problemas de salud generados por un malestar emocional. Las mujeres candidatas a participar en este programa grupal son derivadas por el equipo sanitario o por entidades del entorno comunitario de cada centro de salud y/o por iniciativa propia. Reúnen algunas características del siguiente perfil:

- Sintomatología física inespecífica, malestar por situaciones vitales y/o por mandatos de género.
- Presencia de situaciones vitales que puedan suponer una situación de riesgo en mujeres más vulnerables.
- Situaciones problemáticas que pueden requerir algún tipo de apoyo o intervención.
- Dificultades personales o sociales que actúen como factores de riesgo de enfermedad si no tienen habilidades o recursos para poder subsanarlas.
- Dificultades en sus relaciones afectivas, familiares y/o sociales.
- Baja autoestima y/o falta de habilidades personales.

### **Proyecto de fomento del grupo de autoapoyo de mujeres supervivientes a la violencia de género**

En el otoño del 2021 empezó el desarrollo de una Asistencia Técnica para la creación y fomento de un grupo de autoapoyo de mujeres supervivientes a la violencia de género. Este proyecto contaba de dos fases, que se han cumplido a finales de mayo del 2022. La primera, de octubre a diciembre de contacto y captación de mujeres supervivientes a la VG que quisieran asumir el reto de constituir un grupo de autoapoyo para acoger y acompañar a mujeres afectadas por al VG en el proceso de reconocimiento, afrontamiento y superación de la VG. La segunda, desarrollada en el primer semestre del 2022, ha estado centrada en la cohesión grupal y

constitución formal de dicho grupo de autoapoyo. Para desarrollar este proyecto se ha contratado la asistencia técnica de profesionales expertas en la materia.

### Programa Somos de educación afectivo-sexual y de prevención de la violencia de género

Por motivo de la pandemia por Covid, este Programa iniciado en el año 2018 y 2019 en los Institutos de Educación Secundaria Tomás y Valiente de Fuenmayor, Batalla de Clavijo de Logroño y Sección en Pradejón del IES Fabio Quintiliano de Calahorra, sólo pudo realizarse en Pradejón en el 2019. No obstante, los datos de participación fueron destacados: 22 sesiones docentes de las cuales fueron:

- En Primaria 6, en el IES Pradejón 15 y en el CL Pradejón 1.
- Asistencia de alumnado:
  - 45 entre las 3 sesiones dobles de 5º de Educación Primaria.
  - 47 en las 3 sesiones dobles de 6º de Educación Primaria.
  - 29 en 1º ESO, en las 3 sesiones dobles.
  - 35 en 2º ESO, en las 3 sesiones dobles.
  - Además 7 personas que hacen la ESO en Calahorra y San Adrián recibieron las 3 sesiones seguidas.

#### Cuadro 6.7.nº21

### Programa Valoración de riesgo durante embarazo y lactancia (VRE)

Unidad: solicitudes según categoría laboral

	2019	2020	2021
<b>FACULTATIVO</b>	19	19	24
<b>ENFERMERA</b>	27	22	29
<b>TCAE</b>	5	4	5
<b>OTRO P. SANITARIO</b>	6	10	9
<b>OTRO P. NO SANIT.</b>	4		2
<b>TOTAL</b>	61	55	69

Fuente: Servicio de Prevención Riesgos Laborales SERIS.

#### Cuadro 6.7.nº 22

### Bajas maternales y embarazo

Unidad: número de bajas maternales

	2019	2020	2021
<b>Bajas maternales</b>	62	55	75

% Notificaciones a salud laboral	98	100	69
Prestaciones riesgo por embarazo concedidas	38	32	36
Bajas por contingencia común hasta fin de embarazo	20	25	32
% Bajas por contingencia común hasta fin de embarazo	32,2	45,45	57,44

Fuente: Servicio de Prevención Riesgos Laborales SERIS.

## B. Comentarios sobre la situación actual

El análisis pormenorizado según especialidades, revela diferencias significativas en el uso que hacen del mismo mujeres y hombres. Así, las mujeres destacan en el uso de ingresos hospitalarios y hospital de día en los servicios de cirugía maxilofacial, oftalmología y geriatría, (además de ginecología más que justificado por temas específicos) así como en el uso de las consultas de oftalmología, dermatología, neurología, rehabilitación, reumatología, traumatología, unidad del dolor, salud mental, rehabilitación, neurología. Los hombres, por su parte, destacan de manera significativa en el uso de ingresos hospitalarios y hospital de día en los servicios de cirugía vascular y torácica, cardiología, pediatría, digestiva, infecciosas, nefrología, neumología. Algunos de estos usos se explican por la pirámide de población (más patologías osteoarticulares y neurológicas en mujeres mayores por su mayor esperanza de vida). Sin embargo, hay usos diferenciados atribuibles en mayor medida al estilo de vida y condicionantes de género que ocasionan más hábitos tóxicos y accidentes en varones y más demanda de salud mental en consultas y más años de dependencia y dolor para las mujeres, que generan un uso muy diferenciado en algunos servicios.

Esta situación bien merece una reflexión para la atención específica a las patologías condicionadas por el género, algo sobre lo que, sin duda, parece necesario realizar una actividad preventiva y de promoción de la salud desde la infancia (el uso diferencial en pediatría es notable) para reducir el impacto en la salud de esos condicionantes de género.

La pandemia por Covid-19 ha generado un impacto muy importante en el uso de la mayoría de servicios sanitarios y en la atención a diversas patologías y/o problemas de salud.

El impacto de la pandemia asimismo ha sido muy importante en la disminución de la atención a la violencia de género. Como muchos estudios ya han reflejado, ha habido una serie de factores que han originado una disminución de la atención y detección a la violencia de género por la pandemia: limitación para el acceso (telefónico y físico) a los servicios sanitarios, limitación para las entrevistas presenciales, cierre de parte de servicios públicos y entidades, mayor control por parte del agresor, empeoramiento de la situación económica y de apoyos sociales de las mujeres, ambiente de miedo e incertidumbre en general que se vivió a lo largo del 2020 ocasionado por la pandemia y que perduró también a lo largo del 2021, donde parece apreciarse un aumento ligero de los casos atendidos y detectados por este problema de salud de la violencia de género. Las mujeres accedieron en mucha menor medida a los dispositivos

sanitarios y, por otra parte, cuando accedían, las prioridades del personal sanitario estaban focalizadas en la gestión de la pandemia. Se ha constatado que los casos que se han detectado por violencia de género lo han sido por tener mayor gravedad. Esta situación en su conjunto ha tenido un impacto muy grande ocasionando una menor detección, contribuyendo a agravar la situación de muchas de las mujeres afectadas, así como de los y las menores a su cargo, víctimas también directas de la VG.

La recuperación progresiva de una cierta normalidad asistencial permitió celebrar la III Semana del Cribado de la Violencia de Género (espacio propicio para la detección, sensibilización y abordaje de muchas de las situaciones de violencia de género), en este contexto todavía de cierta dificultad y sobrecarga asistencial. Esta semana se realizó del 22 al 28 de noviembre y se pudieron efectuar un total de 2256 cribados. En la anterior semana que se pudo celebrar, en 2019, fuera del contexto de pandemia, se hicieron 4756, algo más del doble, lo que da cuenta del fuerte impacto que la pandemia por Covid ha tenido en la detección y abordaje de este problema de salud.

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

#### Objetivos

Como se ha señalado, tanto en los anteriores informes de Impacto de Género como en éste, la asistencia sanitaria del Sistema Público de La Rioja ha de prestarse bajo los principios de igualdad, equidad, solidaridad e integración de los servicios sanitarios. No obstante, el Servicio Riojano de Salud ha apostado por los programas específicos para la mujer, que se describen a continuación, pasando a describir los que se encuentran en marcha actualmente:

Teléfono de atención a la mujer: Su objetivo es facilitar a la mujer la prevención y asistencia a patologías exclusivas de la mujer.

2. Alojamiento en hostal para madres lactantes: Su objetivo es incentivar la lactancia materna.

3. Técnica de fecundación “in vitro”: Su objetivo es facilitar la descendencia a parejas con problemas de fertilidad.

4. Programa integral de detección y abordaje de la violencia de género: Su objetivo es detectar las situaciones de violencia de género en el ámbito de la pareja, aprovechando la proximidad y continuidad de la atención sanitaria, sobre todo en el ámbito de la Atención Primaria, para actuar sobre ellas desde el punto de vista sanitario. La Violencia de Género está incluida como Estrategia específica del III Plan de Salud de La Rioja (2015-2020) con los siguientes objetivos generales:

1º Impulsar la prevención en materia de VG desde el sistema sanitario.

2º Aumentar la detección precoz en situaciones de VG.



3º Procurar/garantizar una atención sanitaria integral, continuada y de calidad a todas las mujeres afectadas por la VG y a sus descendientes desde el momento en que se detecta o se sospecha de VG en cualquier servicio sanitario.

4º Fomentar la autonomía y autodeterminación de las mujeres afectadas por la VG.

5º Asegurar que el conjunto de personal sanitario y sociosanitario destinado a la atención de las mujeres afectadas por la VG en sus diversas fases, así como a sus descendientes, disponga de la formación adecuada.

6º Mejorar la coordinación intrainstitucional e interinstitucional en materia de VG

5. Programa “Intérpretes”: Su objetivo es facilitar la comunicación con los sanitarios a los pacientes extranjeros, en aras de una mejor asistencia.

6. Programa “Valoración de riesgo durante el embarazo y la lactancia para trabajadoras del SERIS”: en adelante VRE. Su objetivo es evitar los riesgos laborales a las trabajadoras durante el embarazo y la lactancia.

#### Contenidos

1. Teléfono de atención a la mujer: Se trata de informar a la mujer, desde un único teléfono, sobre su cita con el especialista, y sobre los programas rutinarios para la mujer sana, prevención y tratamiento del cáncer de mama, y atención y salud bucodental de la embarazada.

2. Alojamiento en hostel para madres lactantes: El Hospital San Pedro ofrece alojamiento a las madres que residen fuera de la ciudad de Logroño, cuyos hijos están ingresados en la sección de neonatología y precisan lactancia materna.

3. Técnicas de fecundación “in vitro”: En el Hospital San Pedro se realizan desde principios de 2009 técnicas de reproducción asistida.

4. Programa integral de detección y abordaje de la violencia de género:

Los anteriores objetivos generales mencionados se desarrollan con objetivos y medidas específicas con perspectiva de género. Incluyen asimismo atención cualificada a las mujeres que, en situación de violencia de género, presentan una o varias situaciones de vulnerabilidad (migrantes, empobrecidas, excluidas socialmente, residentes en entornos rurales, pertenecientes a minorías étnicas...)

Se ha desarrollado un amplio esfuerzo en la formación del personal sanitario y sociosanitario que tiene reflejo en la mejora constante de la detección de situaciones.

Una parte importante de esta Estrategia reside en la mejora de la formación continuada del personal, para lo cual se habilita desde el 2016 de un número importante de cursos de formación sobre esta materia dentro del Programa de Formación anual para el conjunto del personal sanitario del Área de Salud.

En 2018 en la Historia Clínica se habilitó el Formulario de VG que permite recoger toda la intervención desarrollada desde el sistema sanitario con la mujer ante este problema. Incluye además la posibilidad de elaborar un informe de violencia de género y agresión específicos, se detectan los posibles casos y, si es necesario, se activa el correspondiente protocolo de actuación.

En el año 2020 se he empezado a desarrollar el Programa grupal de fomento del bienestar psicosocial de las mujeres. También se empezó en la Rioja Baja (Fundación Hospital de Calahorra y los 4 centros de salud de la zona de la zona de referencia: Alfaro, Arnedo, Cervera y Calahorra) en el otoño de ese año un proyecto piloto para detectar precozmente la Violencia de Género en el embarazo en el que está implicado de manera directa personal de ginecología, matronas y trabajo social.

Desde el año 2018, desde la Subcomisión Joven de la Comisión Técnica contra la violencia de género se desarrolla asimismo un programa de educación para la salud afectivo-sexual y de prevención de la VG (Somoos) en algunos institutos de educación secundaria. En el año 2020 sólo se puedo desarrollar en Pradejón.

Una parte importante de esta Estrategia reside en la mejora de la formación continuada del personal, para lo cual se habilita desde el 2016 de un número importante de cursos de formación sobre esta materia dentro del Programa de Formación anual para el conjunto del personal sanitario del Área de Salud.

En 2018 en la Historia Clínica se habilitó el Formulario de VG que permite recoger toda la intervención desarrollada desde el sistema sanitario con la mujer ante este problema. Incluye además la posibilidad de elaborar un informe de violencia de género y agresión específicos, se detectan los posibles casos y, si es necesario, se activa el correspondiente protocolo de actuación

5. Programa “Intérpretes”: El Sistema Público de Salud cuenta desde finales de 2006 con la colaboración de intérpretes, puesto que al mismo acceden extranjeros, en concreto mujeres como población más vulnerable a veces de paso en nuestra Comunidad o inmigrantes con dificultades de comunicación por estar recién llegados o sin red social de apoyo que pueda facilitar el trabajo de los sanitarios.

Desde finales de enero 2018 el SERIS ha incorporado un sistema de traducción simultánea a 51 idiomas que comunica al personal con el paciente mediante una conexión telefónica con un intérprete a tiempo real. Cualquier paciente que tenga especiales dificultades para comunicarse en castellano, podrá recibir el apoyo de un intérprete por vía telefónica las 24 horas del día, los 365 días del año.

No obstante, hay servicios que continúan demandando el intérprete de presencia física (siempre bajo justificación escrita del profesional en la Historia Clínica del paciente), como es el de

Psiquiatría; y en determinadas pruebas funcionales que lo hacen preciso (pruebas de esfuerzo, espirometrías...).

Todo ello es importante desde el punto de vista de género, por el mayor número de usuarias mujeres con dificultad de integración y menor conocimiento del español y porque hay mayoría de intérpretes que son mujeres.

6. Programa “Valoración de riesgo durante el embarazo y la lactancia para trabajadoras del SERIS”: Este programa se lleva a cabo en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio Riojano de Salud.

Este Servicio se constituyó como un Servicio de Prevención propio, adscrito a la Consejería de Salud, con el fin de garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores del SERIS, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En su programación anual de actividades preventivas, es parte fundamental el “Proceso de vigilancia de la salud” y dentro del mismo, se encuentra la “Valoración de riesgo durante el embarazo y la lactancia”.

Las trabajadoras notifican al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales su estado de gestación, se lleva a cabo la evaluación de riesgos del puesto de trabajo de la trabajadora y se emite un informe de vigilancia de la salud en el que se señalan los riesgos que pudieran afectar al embarazo/lactancia, así como las medidas preventivas de adaptación del puesto o de reubicación, si fuera necesario.

7. Programa “Red de apoyo a la mujer embarazada”: En el año 2012 se aprobó la Ley 1/2012, de 12 de junio, por la que se establece y regula una red de apoyo a la mujer embarazada (BOE 29/06/2012). Dicha Ley establece en su artículo 8:

“1. En todos los centros sociales y sanitarios radicados en la Comunidad Autónoma será obligatorio informar a la mujer embarazada de la existencia de la red de apoyo regulada en esta ley y de la forma de ponerse en contacto con la misma.

2. En el caso de embarazos con riesgo para la salud del niño (malformaciones, deficiencias, cardiopatías y otros) también se informará a la mujer embarazada de las asociaciones y centros que prestan asistencia y apoyo a las familias de estos enfermos.

3. La información que, sobre el aborto, ofrezcan estos centros a la embarazada recogerá, además de la referente a la legislación vigente en la materia, la necesaria para la prestación de un consentimiento informado que exige la norma sanitaria.

4. Dicha información será completa y homogénea e incluirá datos objetivos sobre el método de aborto que le será aplicable y las posibles secuelas físicas y psíquicas, incluyendo la referente al síndrome post aborto.”

El Programa conjunto entre Salud y Servicios Sociales está vigente desde enero de 2017, con una derivación por el momento de comunicación directa entre las trabajadoras sociales de salud y servicios sociales de base.

Existe una guía de recursos dirigida a profesionales sobre derechos, recursos y servicios, tanto públicos como privados sin ánimo de lucro.

Se irá procediendo a la distribución de la guía por los centros implicados, tanto de Salud como de Servicios Sociales, facilitando una información única y un modo de proceder a la embarazada.

Indicadores

1. Número de mujeres que han utilizado cada una de las variables que se miden (gráfico 206).
2. Número de mujeres que hacen uso del alojamiento que se ofrece (gráfico 207).
3. Número de técnicas realizadas cada año (gráfico 208).
4. Número de casos detectados y de partes emitidos (gráfico 209).
5. Número de pacientes que utilizan este servicio.
6. Número de trabajadoras que solicitan la Valoración de riesgo durante el embarazo y la lactancia para trabajadoras del SERIS en relación con el número de bajas maternas (gráficos 218 y 219).
7. Distribución de la guía conjunta y coordinación entre los profesionales de Salud y Servicios Sociales que atienden a las mujeres embarazadas que puedan encontrarse en situación de desprotección.
8. Captación de mujeres para crear el grupo de autoapoyo de mujeres supervivientes a la VG (I Fase del Proyecto)
9. Número de sesiones docentes impartidas por el Programa Somoos

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

Todos los programas descritos se encuentran perfectamente asentados, como muestran los datos recogidos en el apartado “estadísticas”. Merecen comentario especial dos de ellos:

### **“DETECCIÓN Y ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Nuestra Comunidad está comprometida en erradicar la violencia de género, desde tres ámbitos fundamentales: prevención y sensibilización, atención a la mujer víctima de malos tratos y a sus hijos e hijas, y castigo al maltratador.

Corresponden al Sistema Sanitario Público los dos ámbitos de actuación, es decir, la promoción de relaciones basadas en la igualdad y respeto entre hombres y mujeres, la prevención de la VG

y la atención a las mujeres y sus menores afectados y afectadas por la VG. El personal sanitario y sociosanitario desempeña un papel clave en ello, tanto en la detección como en el tratamiento.

Para ello es necesario contar con un eficiente y coordinado sistema de asistencia a las mujeres afectadas, a sus hijos e hijas, o a otras personas dependientes de ellas, víctimas directas o indirectas, que garantice acciones, asistencias, detección, protección y recuperación de las mismas.

Durante 2016 se incluyó en el III Plan de Salud el “Programa de sensibilización y formación en violencia de género de los Servicios sanitarios del Servicio Riojano de Salud”. El incremento progresivo en la detección de casos de violencia de género detectados tanto en Atención Primaria como en Atención Hospitalaria desde el año 2016 coincide en el tiempo con la reorganización de la Comisión Técnica contra la Violencia de Género del Área de Salud, así como con la inclusión de la Violencia de Género como una Estrategia específica del III Plan de Salud de La Rioja (2015-2020).

En el desarrollo del mismo durante 2016 se realizó el primer curso de Formación de Formadores, que posteriormente con el apoyo del grupo motor (surgido del curso) y la Comisión Técnica para la VG de Salud, realizó formación en cada uno de los centros de salud, y en los servicios diana de Atención Hospitalaria (urgencias, ginecología, psiquiatría, pediatría, geriatría) más una sesión general.

Durante 2017 se continuó con la formación en todos los centros, sobre conceptos generales VG y casos clínicos, también a los directivos del SERIS. Así mismo se elaboró el Protocolo Riojano de Mutilación Genital

Femenina, que fue presentado en sesión clínica general en Hospital San Pedro, y en sesiones de formación en cada uno de los centros de Atención Primaria, y servicios hospitalarios diana.

Durante el ejercicio 2018 se replicó la experiencia valenciana (premiada como experiencia de buenas prácticas) de cribado de VG durante la semana del 21-27 de mayo de 2018 en todos los centros de Atención Primaria y servicios diana de Atención Hospitalaria. Para ello se ha introducido en la Historia Clínica Electrónica el formulario de detección con un asistente de obligado cumplimiento, siendo el resultado del mismo satisfactorio. Esta Semana intensiva de detección de la VG se ha replicado del 3 al 9 de junio de 2019.

En el año 2018 se intentaron hacer 5971 cribados en la I Semana de detección con la detección de 249 casos de alto grado de sospecha de VG y 152 casos de maltrato confirmado. En la II Semana del cribado, del 2019, se intentaron hacer 7690 cribados de los que se pudieron hacer 4756. De los realizados, se detectaron 119 casos de alto grado de sospecha (un 3,6% de quienes tienen o han tenido pareja en el último año) y 152 casos confirmados (un 4,6% de quienes tienen o han tenido pareja en el último año). Hay que tener en cuenta que la VG es uno de los problemas de salud pública de mayor magnitud y gravedad en la actualidad.

Como ya se ha explicado, el número de cribados en el año 2021 se redujo de forma notable por la afectación de la pandemia por Covid-19 en la dinámica asistencia, pese a haberse recuperado la campaña de la III Semana del cribado. En el 2021 se realizaron un total de 2555 cribados. Además, con motivo de esa III Semana del cribado de la VG se editaron 15.000 guías básicas sobre VG que se entregaban a las mujeres en el momento de realizar el cribado.

Estas medidas de detección proactiva y precoz contribuyen de manera notable a mejorar la calidad de vida y la salud de las mujeres afectadas y de sus menores a cargo (según la Macroencuesta de Violencia de Género del 2019 de la Delegación del Gobierno de España para la VG, las 2/3 partes de las mujeres afectadas por la VG tienen menores a su cargo conviviendo y recibiendo impacto directo por esa situación).

Como resultados cualitativos destacar que las mujeres han acogido muy bien esta iniciativa, siendo muchas las que han agradecido que se les hubiera preguntado directamente por su relación de pareja. El conjunto del personal sanitario ha mejorado en el manejo de la herramienta de detección y se ha sorprendido del alto porcentaje de VG existente entre las mujeres de sus cupos que estaba invisibilizada.

Los resultados cuantitativos apuntan un elevado número de formularios de VG abiertos, que aún están siendo analizados y tratados por el personal en los centros. Con muchas de las mujeres se iniciaron ya desde el año 2018 procesos de atención y acompañamiento para el abordaje de la VG detectada. Como instrumentos de ayuda muy valiosos, con la colaboración del Equipo Selene y la empresa CERNER inicialmente y CGM en el 2021, se ha introducido en la Historia Clínica Electrónica:

1. Cuestionario de detección de la VG.
2. Asistente al mismo.
3. Nuevo Formulario de Violencia de Género.
4. Formulario de Sospecha de Violencia de Género.

En el área de prevención y promoción de la salud de esta Estrategia, destaca la implementación en el año 2018 del Programa Somoos, de Educación afectivo-sexual y prevención de la VG en los Institutos de Educación Secundaria de La Rioja. En el curso escolar 2018-2019 se puso en marcha en 2 I.E.S y en el curso 2019-2020 en 3. En el curso 2020-21 sólo se ha podido desarrollar en el IES de Pradejón y en 5º y 6º de Primaria de dicho pueblo. Es un Programa con 3-4 sesiones de educación para la salud impartidas por personal de pediatría, trabajo social, medicina de familia, matrona y enfermería de atención primaria fundamentalmente en cada uno de los 4 años que dura la ESO (en total 12-16 sesiones).

A finales del año 2019 (noviembre) se editó el Protocolo de triaje y organización de la atención a la mujer con violencia de género en el Servicio de Urgencias del Hospital San Pedro. Pocas semanas después de su implantación empezó la pandemia por Covid-19 que obligó a cambiar algunas salas físicas de dicho Servicio previstas inicialmente para la atención a las mujeres con VG que acudían a dicho Servicio de Urgencias. Se está a la espera, en el 2022, de revisar dicho protocolo para actualizar y adaptar el mismo a la situación física y organizativa actual.

En el año 2021 se sometió a revisión el protocolo de actuación sanitaria ante la Mutilación Genital Femenina, siendo editado de nuevo y habiéndose realizado sesiones de presentación del mismo en la mayoría de los centros de salud y servicios de ginecología y obstetricia de los dos hospitales implicados (San Pedro y Fundación Hospital de Calahorra).

También en el año 2021 se ha desarrollado la I Fase de la asistencia técnica para la creación y promoción de un grupo de autoapoyo de mujeres supervivientes a la VG.

A lo largo de este tiempo, el trabajo desarrollado dentro del Programa de Abordaje y Detección de la VG ha sido muy extenso y variado. Algunos de los ejes y logros más destacados del mismo han sido los siguientes:

- Reconocimiento y asunción de la VG como un grave problema de salud pública por la mayoría del personal sanitario del SERIS y de la Fundación Hospital de Calahorra.
- Organización y estructuración de una red de profesionales formada/os y referentes contra la VG en sus respectivos servicios de salud (60 profesionales en atención primaria) y alrededor de un centenar incluyendo al resto de referentes en atención hospitalaria, cada cual integrado en Subcomisiones de trabajo específicas.
- Realización de un importante esfuerzo para formar a profesionales de esta red, así como al conjunto de los centros de salud de atención primaria y los servicios de atención hospitalaria implicados (Urgencias, Ginecología, Obstetricia, Pediatría y Salud Mental) de los tres hospitales públicos riojanos y al personal directivo de la Consejería de Salud.
- Diseño, implantación y desarrollo de un sistema de cribado de la VG, accesible tanto para la atención primaria y la hospitalaria. Organización de tres Semanas de cribado intensivo contra la VG (21 al 27 de mayo 2018, 3 al 9 de junio de 2019 y 22 al 28 de noviembre de 2021).
- Diseño e implantación de dos Formularios específicos para la atención a la VG dentro de la Historia

Clínica vía Selene: Formulario de Sospecha de VG y Formulario de VG, que ofrece la posibilidad de elaborar el Informe Médico necesario para las situaciones en que la mujer quiere presentar una denuncia legal en el Juzgado.

- Diseño de 5 Formularios específicos para la atención a las diversas situaciones que rodean a la Mutilación Genital Femenina dentro de la Historia Clínica vía Selene: Formulario Prevención y

Atención a la MGF, Formulario Parte médico de lesiones en casos de MGF, Formulario Entrevista motivacional, Formulario Atención a la mujer de 14 o más años con MGF en su país de origen y Plantilla de Compromiso de prevención de MGF

- Participación relevante en diversos foros interinstitucionales en relación con la VG, ya sean de ámbito regional (Comisión Institucional para la coordinación de actuaciones de sensibilización, protección y recuperación integral de las víctimas de la violencia, así como en sus diversos grupos de trabajo) como estatal (Comisión contra la VG del Consejo Interterritorial de Salud, así como en varios Grupos de Trabajo de la misma).

- Elaboración y difusión del Protocolo riojano para la actuación sanitaria ante la Mutilación Genital Femenina. Tras su puesta en marcha y varias sesiones de formación específica con la Dra. Kaplan, se ha considerado necesario hacer una modificación parcial del mismo e impulsar proyectos de intervención comunitaria de educación para la salud dirigidos a la población migrante de los grupos étnicos en riesgo desde un abordaje integral y respetuoso con su identidad y también con los derechos humanos. Esta revisión del protocolo se ha realizado en el año 2020, se ha editado y difundido en el año 2021.

- Inicio en el curso escolar 2018-19 del Programa Somos de Educación afectivo-sexual y prevención de la VG entre la población escolar de Educación Secundaria. En el curso escolar 2019-20 se desarrolló en los IES de Fuenmayor, Pradejón y Batalla de Clavijo. En el año 2020 se tuvieron que suspender las sesiones planificadas del Programa Somos por motivo de la pandemia. En el 2021 se han recuperado en la zona de influencia de Pradejón (5º y 6º de Primaria y 1º y 2º de la ESO).

- Elaboración del Programa de Abordaje Grupal de fomento del bienestar psicosocial de las mujeres, cuya puesta en marcha en algunos centros de salud se esperaba para el 2020 pero la pandemia lo ha impedido y se ha puesto en marcha para el 2021 en Arnedo y se ha extendido a la práctica totalidad de los centros de salud en el 2022.

- Inicio de la protocolización de la evaluación del impacto de la VG en los y las menores hijo/as de mujeres afectadas por VG. El protocolo estaba previsto su finalización en el 2020- principios del 2021. La pandemia ha retrasado los plazos y en el 2022 se han continuado las tareas finales para concluir la elaboración del mismo.

Posteriormente será necesario realizar un proceso de formación específico al personal de pediatría y trabajo social sanitario (tanto de atención primaria como hospitalaria). Es posible que sea precisa alguna incorporación telemática tipo Formulario propio en la Historia Clínica.

- Reconocimiento por parte del Consejo Interterritorial de Salud de Buena Práctica del Sistema Nacional de Salud en Actuaciones Sanitarias para la Prevención y Detección Precoz de la VG a la experiencia "Grupo comunitario contra la VG de Nájera", convocatoria 2017.



Además, debemos comenzar a poner en práctica las medidas del Pacto de Estado sobre Violencia de Género publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el día 03 de agosto de 2017. El mismo, incluye 213 medidas agrupadas en los siguientes ejes de actuación:

1. La sensibilización y la prevención.
2. La mejora de la respuesta institucional.
3. El perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección a las víctimas.
4. Intensificar la asistencia y protección de los menores.
5. El impulso a la formación de los distintos agentes.
6. El seguimiento estadístico.
7. Las recomendaciones a las Administraciones Públicas y otras instituciones.
8. La visualización y atención de otras formas de violencia contra las mujeres.
9. El compromiso económico.
10. El seguimiento del pacto.

Indudablemente en todos ellos, los Sistemas Sanitarios Públicos tendremos que llevar a cabo actuaciones fundamentales. Por otra parte, existe un proyecto de Ley de Violencia de Género de La Rioja, pendiente de aprobación, así como otro de Ley de Igualdad, con previsión de aprobación para 2022 que van a reforzar y añadir más competencias y funciones al sistema sanitario en materia de género e igualdad.

#### “VALORACIÓN DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA”.

Hay que resaltar que este programa se incluye en Atención Hospitalaria y 061 por su mayor incidencia en el mismo. Y ello por dos motivos, primero porque en el ámbito hospitalario y el 061, hay un mayor número de trabajadoras; y segundo, porque la variedad, tipos de trabajo y turnos, conllevan mayores riesgos laborales.

Pero el programa incluye a todo el personal femenino del SERIS, es decir, también al de Atención Primaria y al Centro de Salud Mental Albelda de Iregua, puesto que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales atiende a todo el personal del SERIS.

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

Como ya se ha señalado, estos programas tienen una continuidad a lo largo de los años y se van ejecutando en los diferentes ejercicios. Es decir, hasta la fecha no se han dado por finalizados, precisamente por el interés y la efectividad que han demostrado.

Por ello se han explicado más ampliamente en el apartado número dos.

#### 4. Propuestas de mejora y recomendaciones

### Políticas de gasto a llevar a cabo

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

También en este apartado es preciso hacer mención especial al programa de “Detección y abordaje de la violencia de género”.

Las propuestas de mejora marcadas en este programa de cara al futuro son, además de las que ya se vienen realizando:

- En los últimos años se han aprobado varios documentos a nivel estatal (ratificación por España del Convenio de Estambul contra la violencia contra las mujeres y Pacto de Estado contra la VG) que van a suponer una adaptación y ampliación de las competencias y actividades sanitarias sobre la materia, que será preciso acometer.
- Se ha venido constatando la conexión directa existente entre una parte del maltrato infantil (especialmente el Abuso sexual infantil) y la VG que las mujeres padecen en la edad adulta. Es por ello que se ha decidido en la Comisión Técnica contra la VG del Área de Salud asumir la realización de un protocolo específico para la detección y abordaje del Abuso Sexual Infantil (tarea que se espera concluir en 2023).
- El cambio social que las TICs están generando, sobre todo entre la población adolescente y joven, está influyendo de manera relevante en el aumento de VG hacia las adolescentes y jóvenes. Es una nueva realidad que plantea problemas emergentes que parece necesario abordar también.
- En estos años pasados (2016-19) no ha sido posible abordar una realidad silenciosa pero existente: la VG hacia las mujeres mayores de 65 años, con mayor vulnerabilidad y dependencia. Parece recomendable asumir este tema como un nuevo objetivo para cubrir en los próximos años.
- El reconocimiento legal de los menores como víctimas directas de la VG cuando el compañero afectivo de su madre ejerce la VG contra ella obliga también al sistema sanitario a contemplarlos como víctimas directas de la VG y a reforzar e impulsar sus actividades para prestarles la mejor atención.
- Evaluación del daño e intervención según las necesidades detectadas a lo/as hijos e hijas menores de edad de todas las mujeres afectadas por la VG.
- Elaborar el instrumento/protocolo dirigido a la evaluación de la afectación de la VG en los menores de mujeres afectadas por la misma. Este sistema/protocolo deberá estar terminado e implantado para el año 2022.

- Revisar el Protocolo de triaje y organización de la atención a la mujer con violencia de género en el Servicio de Urgencias del Hospital San Pedro. Redactar el mismo protocolo de triaje para el Servicio de Urgencias de la Fundación Hospital de Calahorra.

- En los últimos años también se está haciendo presente con mayor fuerza la realidad de la violencia sexual ejercida contra las mujeres al margen de sus relaciones de pareja. Es un área sobre la que se vienen realizando actuaciones, pero que está abierta a intervenciones de mejora. Es necesario actualizar el Protocolo de actuación sanitaria ante las agresiones sexuales. El Ministerio de Sanidad ha iniciado ya el proceso para la elaboración de un protocolo marco estatal y se está participando en el mismo desde la Comisión Técnica. Estará concluido en el 2022 y servirá de marco de referencia también para la actuación sanitaria a desarrollar en La Rioja en casos de violencia sexual.

- La situación de las mujeres con mayor vulnerabilidad a sufrir la VG con mayor intensidad y gravedad

(migrantes, con discapacidad, pertenecientes a minorías étnicas o grupos de población empobrecidos o en situación de exclusión social, embarazadas, muy jóvenes o mayores de 65 años, residentes en núcleos rurales...) exige una actuación más intensiva y coordinada que en el resto de actuaciones contra la VG. Tener presente las necesidades asistenciales de estos grupos de mujeres es un criterio que ha de atravesar cualquier planificación sanitaria ante la VG.

- Actualizar el Protocolo sanitario riojano contra la VG, integrando en el mismo el protocolo de atención a la MGF, así como el de atención a las agresiones sexuales. Este protocolo de MGF se terminó su revisión en el 2020 y se ha realizado su difusión en el 2021 entre el personal sanitario.

- Organizar anualmente un plan de formación suficiente y adecuada en materia de VG dirigido al conjunto del personal sanitario y sociosanitario de todos los centros de salud de La Rioja y de aquellos servicios de atención hospitalaria más directamente implicados en la atención a la VG (Urgencias, Ginecología y Obstetricia, Pediatría, Salud Mental y Geriátrica). También habrá que diseñar actuaciones de formación (que incluyan la sensibilización y la mejora en la capacitación para detectar, abordar y derivar si fuera preciso) para el conjunto del personal sanitario y sociosanitario de todos los servicios de atención hospitalaria. Los cursos y objetivos específicos de este plan de formación habrán de ser desarrollados anual o bianualmente.

- Desarrollar en todos los centros de salud grupos de fomento del bienestar psicosocial de las mujeres.

Finalmente, como criterios generales de continuidad en esta línea transversal, es importante tener en cuenta que el abordaje eficaz del problema de la VG desde el sistema sanitario precisa de actuaciones encaminadas a cubrir los siguientes niveles de intervención:

- Prevención y promoción de la salud.

- Detección precoz.
- Atención asistencial.

Además, la complejidad del problema requiere de coordinación:

- Entre los diferentes servicios y niveles sanitarios.
- Con el resto de sistemas de protección social e intervención en la materia.

Para ello además es importante reconocer el papel de la Comisión Técnica contra la VG del Área de Salud de La Rioja como órgano competente para planificar, impulsar y evaluar el conjunto de las actuaciones en materia de VG desarrolladas desde el SERIS y la Fundación Hospital de Calahorra así como para establecer los mecanismos de coordinación en la materia con el resto de organismos públicos y entidades sociales de la región y del ámbito estatal (coordinación y trabajo ya desarrollado desde la Comisión contra la VG del Consejo Interterritorial de Salud y sus cinco Grupos de Trabajo en la que se viene participando desde el año 2005).

Como colofón final a este largo punto sobre la atención a la VG, cabe destacar que se está a las puertas de acometer una reorientación de esta importante área de atención a la violencia de género para incluirla dentro de un abordaje más amplio englobado bajo el marco del Buen trato, que es el polo opuesto al Maltrato sobre el que se viene actuando. Para ello está previsto un proceso de formación intensivo bajo la metodología de Formación de Formadores para crear una red de referentes a favor del Buen trato, sustentada sobre la red de referentes contra la VG ya existente, de manera que se amplíen el número de profesionales y servicios implicados en esta reorientación dirigida a garantizar la incorporación en el sistema sanitario, de manera progresiva y transversal, el buen trato en las intervenciones a realizar con la población de la Rioja, a nivel individual, grupal y comunitario, contribuyendo a la mejora de la salud de la sociedad riojana. Esta reorientación está estructurada bajo la perspectiva de género y el fomento de la igualdad en el conjunto de sus actuaciones.

## **B. Informe sobre impacto de género**

En ejercicios sucesivos se incluirán en este informe los programas nuevos que se implanten y/o se desarrollen, bien a través del IV Plan de Salud próximo a aprobarse, o bien por nuevas prestaciones que se incorporen a la Cartera de Servicios.

Siempre que, una vez estudiados sus contenidos, se prevea que puedan tener incidencia sobre mujeres u hombres en especial, y por lo tanto tengan cabida en este informe sobre Impacto de Género.

## 6.7.2 Servicio riojano de Salud. Centros de Salud

Programa 3121. Atención primaria

Programa 3123. Formación de Personal

El programa de gasto 3121, “Atención Primaria de Salud”, tiene como objetivo la prestación de asistencia sanitaria en los Centros de salud, en un primer nivel. Cumple una función primordial dentro del Sistema Sanitario Público de La Rioja, porque, además de la primera asistencia, realiza normalmente la prescripción farmacéutica y el seguimiento de los y las pacientes tras el alta de Atención Hospitalaria. También lleva a cabo importantes programas de salud.

El programa 3123 se ocupa de la Formación del personal de Medicina de Familia, con el mismo objetivo de calidad en la asistencia.

### 1. Situación de partida

#### A. Estadísticas

##### Cuadro 6.7.nº 23

#### Retribuciones según sexo y categoría laboral en Atención Primaria. Año 2021

Unidad: porcentaje de retribuciones según sexo

	2021	
	Hombres	Mujeres
Facultativo	43,26%	56,74%
Jubilado	24,96%	75,04%
Sanitario no facultativo	10,59%	89,41%
No sanitario	21,18%	78,82%
<b>Total</b>	<b>27,60%</b>	<b>72,40%</b>

FUENTE: Fichero SIGPYN-SALUD

##### Gráfico 6.7.nº 24

#### Retribuciones según sexo en Formación de Atención Primaria. Año 2021

Unidad: porcentaje de retribuciones según sexo

	2021	
	Hombres	Mujeres
Personal MIR en formación	23,31%	76,69%
Personal EIR en formación	0,00%	100,00%
<b>Total</b>	<b>22,77%</b>	<b>77,23%</b>

FUENTE: Fichero SIGPYN-SALUD

Gráfico 6.7.nº 25

Consultas en Atención Primaria. Año 2019, 2020 Y 2021

Unidad: número de consultas

Año	Hombres	Mujeres	Totales	
2019	1.481.506	1.885.553	3.367.059	(*)
2020	1.671.409	1.713.220	3.384.629	(**)
2021	1.833.511	1.879.376	3.712.887	(***)

Total de consultas de todos los profesionales de primaria (memoria)

(\*) Para 2019, Informática no pudo facilitarnos esta información. La distribuí entre hombres y mujeres con el mismo % del año anterior.

(\*\*) Para 2020 tenemos el mismo problema. Se extrapola el % de población TSI al número de consultas. Esto no afectaría significativamente a los porcentajes.

(\*\*\*) Para 2022 seguimos con el mismo problema. Adoptamos la misma solución que en 2020.

2021			
hombres	mujeres	TOTAL	
154.988	158.865	313.853	Población TSI a 31 diciembre 2021
49,38%	50,62%	100,00%	

FUENTE: Control de Gestión

Gráfico 6.7.nº 26

Salud bucodental de la embarazada

Unidad: número de actuaciones

	2019	2020	2021
Educación Sanitaria	906	421	771
Exploraciones	1.774	1.511	1.889
Tartrectomía	906	421	771

Consultas 2021

número Ed sanitaria = número tartrectomías

número exploraciones = consultas totales - tartrectomías

FUENTE: Control de Gestión

Gráfico 6.7.nº 27

Revisiones ginecológicas en Centros de Salud

Unidad: número de revisiones

	2019	2020	2021
Nájera	494	414	440
Santo Domingo	525	373	184
Haro	744	600	494

FUENTE: Servicio de Admisión SERIS.

**Gráfico 6.7.nº 28**

**Revisiones realizadas en el Programa Mujer Sana**

Unidad: número de revisiones

	2019	2020	2021
Revisiones	11.238	7.240	5.670

FUENTE: Servicio de Admisión SRIS.

**Gráfico 6.7.nº 29**

**Prevención del cáncer de colon. Evolución datos generales del programa**

Unidad: número de actuaciones

	2019		2020		2021	
	H	M	H	M	H	M
Cartas enviadas	12.529	13.290	2.290	2.675	8.840	10.078
Citas para recoger kit pruebas	6.015	6.860	2.517	2.771	7.250	8.262
Pruebas positivas	387	309	269	230	373	329

FUENTE: Servicio de Admisión SERIS

**Gráfico 6.7.nº 30**

**Evolución del porcentaje hombres/mujeres**

Unidad: porcentaje de actuaciones

	2019		2020		2021	
	H	M	H	M	H	M
Cartas enviadas	48,53	51,47	46,12	53,88	46,73	53,27
Citas para recoger kit pruebas	46,72	53,28	47,6	52,4	46,74	53,26
Pruebas positivas	55,6	44,4	53,91	46,09	53,13	46,87

FUENTE: Servicio de Admisión SERIS

**B. Comentarios sobre la situación actual**

Si observamos los porcentajes de hombres y mujeres, según las retribuciones por categoría laboral, vemos que en Atención Primaria también es mayor el que corresponde a mujeres,

situándose en el año 2021 en un 72,40%, el tanto por ciento de hombres continúa descendiendo situándose en el 27,60%.

En cuanto a los programas “Salud bucodental de la embarazada”, “Revisiones ginecológicas en Centros de Salud” y “Mujer Sana”, detección precoz del cáncer de colon (gráficos 223, 224, 225 y 226) de los datos estadísticos se deduce el fuerte impacto que ha tenido la pandemia por Covid-16 a lo largo de 2020 y 2021.

En cuanto al personal médico en formación el porcentaje del personal MIR en formación se sitúa en el 76,69% en mujeres y el 23,31% en hombres. El porcentaje del personal EIR en formación el 100% corresponde a mujeres.

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

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

Se ha constatado que los factores genéticos no son los únicos que intervienen en la aparición del cáncer colorrectal. Los estilos de vida también son indicadores a tener en cuenta: la alimentación es clave, especialmente el efecto protector de frutas y verduras, así como la disminución en el aporte de grasas. También parece que la actividad física regular protege contra el cáncer de colon.

### **C. Objetivos que se persiguen con el programa de gasto**

Los programas que se encuentran en marcha actualmente, y que son estudiados bajo la perspectiva de género, en “Atención Primaria de Salud” son los que se describen a continuación.

#### **Objetivos**

1. Salud bucodental de la mujer embarazada: Su objetivo es llevar a cabo un programa de asistencia dental básica para las embarazadas, para evitar el deterioro de las piezas dentales.
2. Revisiones ginecológicas en Centros de Salud: Su objetivo es facilitar las revisiones ginecológicas a las mujeres.
3. Mujer sana: El objetivo de este programa es fundamentalmente preventivo, puesto que se lo que se persigue es la detección precoz del cáncer de cérvix.
4. Detección precoz del cáncer de colon: El objetivo que se persigue es disminuir la incidencia de los cánceres evitables y, además, ofrecer una mejor calidad de vida a los pacientes que padecen esta enfermedad.

#### **Contenidos**

1. Salud bucodental de la mujer embarazada: Se llevan a cabo revisiones especiales en mujeres embarazadas, puesto que durante el embarazo es necesario un cuidado especial



de las distintas piezas dentales. También se realizan tareas de educación y prevención de la embarazada, y si se considera necesario, se llevan a cabo extracciones y empastes.

2. Revisiones ginecológicas en Centros de Salud: A través de este programa se llevan a cabo revisiones ginecológicas en los Centros de Salud para evitar desplazamientos a la población femenina. Si se acerca el servicio, se facilita enormemente el que la mujer controle su salud.

3. Mujer sana: Mediante revisiones sujetas a protocolo se facilita que el cáncer de cérvix se pueda detectar en un estadio que permita mayor índice de curación.

4. Detección precoz del cáncer de colon: El Gobierno de La Rioja, a través de la Consejería de Salud, elaboró una estrategia específica dedicada al cáncer, en el Segundo Plan de Salud de La Rioja aprobado en 2009. Salud busca alcanzar este objetivo insistiendo en líneas en las que ya se viene trabajando, como son la promoción de hábitos de vida saludables y la educación para la salud, y a través de los programas de detección precoz, como el que nos ocupa.

Comienza con el envío de una carta informativa en la que se recomienda pedir cita en la consulta de Enfermería de su Centro de Salud. En ella se completa la información y, si el/la paciente lo acepta, se le facilita un kit para realizar una prueba de sangre en heces. La muestra, posteriormente, será entregada en el mismo Centro de Salud.

Se realiza el correspondiente análisis y, si el resultado es positivo, la o el usuario/a será citada por su Médico/a de Familia para continuar con el procedimiento diagnóstico.

Si el resultado es negativo se comunica a la persona y se le informa de la conveniencia de repetir la prueba a los dos años.

Este programa comenzó en mayo de 2010 dirigido a personas entre 50 y 54 años, de las zonas básicas de salud Joaquín Elizalde de Logroño, Arnedo y Santo Domingo.

Poco a poco se ha ido extendiendo al resto de zonas básicas de salud, hasta alcanzar, a mediados de 2011, la total cobertura en este tramo de edad.

En los primeros días de julio 2011, se comenzó a enviar cartas a la población de los centros de salud de “Joaquín Elizalde”, de Logroño, Arnedo y Santo Domingo, de entre 55 y 58 años.

Se trata de la primera extensión por grupo de edad de este programa, que se seguirá ampliando progresivamente hasta llegar a la población diana de este tramo de edad, en torno a unos 15.000 riojanos. Durante los años 2013, 2014 y 2015 este programa ha continuado. En 2016 la población “diana” se ha situado entre los 50 y los 74 años, con controles cada dos años.

#### Indicadores

En los tres primeros programas descritos los indicadores son los datos de utilización y su evolución por años. En el cuarto programa, los distintos parámetros recogidos en el apartado “estadísticas”.

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

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

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

Respecto al programa de detección precoz del cáncer de colon, los datos recogidos durante 2021 nos indican que el porcentaje de pacientes a los que se les ha enviado carta continúa siendo mayor en mujeres, el 51,47%, frente al 48,53% hombres; lo/as pacientes citados a recoger el kit para la prueba se distribuyen en el 53,28% de mujeres y el 46,72% de hombres y el resultado de las pruebas positivas se distribuye en el 44,4% de mujeres y en el 55,6% de hombres. Por lo que la conclusión es que la incidencia del cáncer de colon en la población incluida, sigue siendo mayor en hombres.

### **3. Valoración una vez ejecutado el programa de gasto**

También estos programas tienen una continuidad a lo largo de los años y se van ejecutando en los diferentes ejercicios. Es decir, hasta la fecha no se han dado por finalizados, precisamente por el interés y la efectividad que han demostrado.

Realizar asistencia bucodental a mujeres embarazadas, facilitar revisiones ginecológicas a la mujer sana, prevenir y tratar de cáncer de mama y cérvix, son fundamentales para mejorar la salud de las mujeres y por tanto incrementar las posibilidades de avance en los ámbitos familiar y laboral.

### **4. Propuesta de mejora y recomendaciones al contenido**

#### **A. Políticas de gasto a llevar a cabo**

El Servicio Riojano de Salud, en su Programa de Atención Primaria de Salud, continuará trabajando en todos los programas implantados, y en el análisis de los datos.

Una vez más es preciso insistir en que uno de los principios generales del SERIS, como provisor de Servicios Sanitarios del Sistema Público Sanitario de La Rioja, es la asistencia a toda la población en condiciones de equidad y sin ningún tipo de discriminación. Tampoco existe discriminación en el acceso a un puesto de trabajo en el SERIS.

Una vía de mejora adicional habría de ser el fomento de un uso no sexista del lenguaje, tanto en los documentos internos como en aquellos que se entreguen a la población.

No obstante, es una realidad que persisten diferencias por razón de género en el conjunto de la sociedad. Los programas recogidos en este informe van orientados a cambiar esta realidad.

#### **B. Informe sobre impacto de género**

Seguiremos trabajando en esta línea, mediante la implantación de nuevos programas y/o el análisis de alguno ya en desarrollo, que pueda tener cabida en este informe.

## 6.8 Sección 17. Instituto de Estudios Riojanos

### 6.8.1 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 6.8.nº1

##### 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 2021

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 66.82% y hombres 33.18%.

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.

### 6.8.2 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 2023 en el programa de gasto 4611 ascienden a la cantidad de 395.000 €, desglosados en las siguientes partida: 226.06 (50.000 euros), 226.08 (120.000 euros), 480.01 (115.000 euros) y 646.02 (110.000 euros).

## 1. Situación de Partida

### A.- Estadísticas

#### Cuadro 6.8.nº2

#### Gastos del Instituto de Estudios Riojanos según su impacto de género

Unidad: Porcentaje según sexo

	% Genero		% Gasto	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Capítulo I : Personal</b>	40,0%	60,0%	33,18%	66,82%
<b>226.06. Actividades</b>	66,0%	34,0%	62,00%	38,00%
<b>226.08 Publicaciones</b>	62,5%	37,5%	70,69%	29,31%
<b>480.01. Ayudas</b>	65,5%	35,5%	66,75%	33,25%
<b>646.02 Planes</b>	61,0%	39,0%	61,00%	39,00%

Fuente: Datos proporcionados por el IER año 2021

### 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.

	% Genero		% Gasto	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Capítulo I : Personal</b>	40,0%	60,0%	38,28%	61,72%
<b>226.06. Actividades</b>	83,0%	17,0%	80,0%	20,0%
<b>226.08 Publicaciones</b>	87,5%	12,5%	86,93%	13,07%
<b>480.01. Ayudas</b>	58,23%	41,77	63,07%	36,93%
<b>646.02 Planes</b>	66,66%	33,34%	71,74%	28,26%

Fuente: Datos proporcionados por el IER año 2021

	% Género		% Gasto	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Capítulo I : Personal</b>	40,0%	60,0%	33,18%	66,82%
<b>226.06. Actividades</b>	66,0%	34,0%	62,00%	38,00%
<b>226.08 Publicaciones</b>	62,5%	37,5%	70,69%	29,31%
<b>480.01. Ayudas</b>	65,5%	35,5%	66,75%	33,25%
<b>646.02 Planes</b>	61,0%	39,0%	61,00%	39,00%

Fuente: Datos proporcionados por el IER año 2021

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. Aunque se observa una tendencia a la estabilización en la participación de hombres-mujeres en un 60-40 % en todas ellas, tras el singular año 2020, el más afectado por la situación de pandemia por el COVID-19. Esta proporción, así como su evolución, se observa igualmente en el gasto derivado de dichas actividades.

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.

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.

## 6.9 Sección 19. Desarrollo Autonómico PTE

### 6.9.1. Introducción

El Decreto de la Presidenta 16/2021, de 8 de septiembre, por el que se modifican las denominaciones y 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, en el Decreto 16/2019, de 7 de octubre, y en el Decreto 6/2020, de 24 de agosto, todos ellos 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 (modificado por el Decreto 53/2021, de 22 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 46/2020, de 3 de septiembre)

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.

## 6.9.2. 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 6.9.nº1

#### 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	Mujer	Hombre	% Mujer
1901/4211/4212/4215	22	8	73,3	2		100,0			
190301/4611/4612	5	4	55,6						
190302/4612	3	4	42,9						
1904/3225	2	4	33,3						
1905/4214	23	10	69,7						
1905/2411	47	18	72,3				6	2	75,0
1907/4311	6	3	66,7						
1908/4613.1	7	9	43,7				17	34	33,3

FUENTE: Consejería Desarrollo Autonómico

#### Cuadro 6.9.nº2

#### Altos cargos

Unidad: Número según sexo

	Mujer	Hombre
Consejero	-	1
Secretaria General Técnica	1	-
Directoras Generales	2	3
Altos cargos	3	4

FUENTE: Consejería Desarrollo Autonómico

En relación con los altos cargos se observan 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. No obstante, existen tres programas en el que el número de hombres es superior al de mujeres.



En la Consejería de Desarrollo Autónomo, 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, en el programa 4613.1, el personal laboral masculino duplica al femenino. Sin embargo, en el programa 2411, el personal femenino triplica al masculino.

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 6.9 nº3**

**Reducción de Jornada**

Unidad: Número de trabajadores según sexo

	Mujer	Hombre
<b>Reducción de jornada</b>	3	1
<b>% Reducción de jornada</b>	75%	25%

FUENTE: Consejería Desarrollo Autónomo

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.

### 6.9.3. Secretaría General Técnica. Servicio de Industria y Comercio.

#### Descripción del programa de gasto 4221. Regulación de propiedad y calidad y seguridad alimentaria

##### Marco Normativo

En virtud del artículo 15, de transversalidad de género, de la ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todos los poderes públicos están obligados a integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres de manera transversal a su actuación, debiendo contemplarlo de forma activa en la adopción, ejecución y presupuestación de todas sus actividades.

##### Fundamentación

Atendiendo a los mandatos normativos identificados, se elabora el presente Informe de Evaluación del Impacto de Género con la finalidad de constatar que la norma evaluada contribuye al reforzamiento de la igualdad real, incorporando el principio de igualdad entre mujeres y hombres y respondiendo al mandato de la transversalidad de género.

##### Pertinencia de género

##### Destinatarios del programa de gasto

Personas físicas (empresarios autónomos) y jurídicas que precisan inscribir establecimientos e instalaciones afectados por el cumplimiento de Reglamentos de seguridad industrial

##### Incidencia en el acceso, uso o control de los recursos.

Las actividades presupuestadas en el programa de gasto inciden efectivamente sobre el acceso y uso de los recursos por los usuarios de los servicios; sin embargo no se observa ninguna discriminación por razón de género.

##### Influencia en el mantenimiento o superación de las normas sociales y valores que mantienen las desigualdades 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.

La norma evaluada no incide directamente en ningún aspecto o valor que sostenga la estructura de desigualdad de género o las relaciones entre los géneros.

Por tanto se considera que el impacto de género del programa de gasto analizado es un impacto neutro.

##### Análisis de contexto

##### Antecedentes

Se analizan en el siguiente informe:

- El programa 4221 (Regulación de la propiedad, seguridad y calidad industrial) se encuadra en la realización de las competencias y fines específicos que tiene atribuidos Secretaría General Técnica.

Dentro de los mismos destacan: la ejecución de políticas de promoción de la protección de la propiedad, seguridad y calidad industrial y la Inspección Técnica Vehículos, Este programa ha sido objeto de numerosas adaptaciones a raíz de la transposición de la Directiva de Servicios al ordenamiento jurídico español a través de la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, y la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, así como por las diversas normas que están siendo objeto de aprobación a nivel nacional, como paso previo a la regulación a nivel autonómico.

Todas estas actuaciones se resumen a través de varios ejes de actuación: 1) el control y seguimiento de la inscripción en el registro de establecimientos industriales en La Rioja, adaptado al nuevo registro integrado de establecimientos industriales creado en 2010 por Real Decreto, y al diseño de las aplicaciones informáticas necesarias para que se encuentre integrado con el Registro nacional; 2) la articulación de un sistema de recepción e inscripción de comunicaciones responsables, y autorizaciones, en su caso, y control de las instalaciones afectadas por reglamentos de seguridad industrial; 3) el impulso de la seguridad de los vehículos a motor; Todo ello dentro de un permanente diálogo con las asociaciones empresariales sectoriales, Ayuntamientos, Colegios Profesionales, o Distribuidores de energía.

Algunas de las actuaciones desarrolladas se centran en el Plan de simplificación administrativa en el sector industrial.

## 1. Diagnóstico de situación

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.

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 16/07/2021 a 15/06/2022 En años anteriores la presencia de la mujer ha venido y continúa 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.

En relación con la plantilla de la Sección de Industria, está integrada por 4 técnicos (3 hombres y 1 mujer) y 8 administrativos (3 mujeres y tres hombres) y una subalterna (mujer)

A esto hay que añadir un Jefe de servicio (hombre) y una Jefa de Área (mujer)

## 2. Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

Los objetivos que se pretenden conseguir con el Programa 4221, 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 mayoritariamente a personas jurídicas y además a personas, hombres y mujeres, en cuanto personas físicas sin que pueda apreciarse ningún tipo de discriminación.
- 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.

### Indicadores

- Indicadores sobre instaladores en La Rioja

Se actualizan los datos de las siguientes categorías. Los datos de 2022 se han cerrado para este informe a 15/06/2022:

#### Manipulador de gases fluorados (MGF)

Año 2021 (cerrados a 15/07/2021): 36 inscripciones, 32 hombres (88,8%) y 4 mujeres (11,2 %)

Período 16/07/2021 a 15/06/2022: 33 inscripciones, 33 hombres (100%)

#### Instaladores térmicos (IT)

Año 2021 (cerrados a 15/07/2021): 10 inscripciones, 10 hombres (100%)

Período 16/07/2021 a 15/06/2022: 8 inscripciones, 8 hombres (100%)

#### Operador de instalaciones de protección contra incendios (OPCI)

Año 2021 (cerrados a 15/07/2021): 1 inscripción, 1 hombre (100%).

Período 16/07/2021 a 15/06/2022: 5 inscripciones, 5 hombres (100%)

#### Instalador de grúas torre (IGT)

Período 16/07/2021 a 15/06/2022:

Nuevas inscripciones: 4 inscripciones, 4 hombres (100%)

Renovaciones: 35 renovaciones, 35 hombres (100%)

#### Instalador de grúas móviles (categoría A): IGMA

Período 16/07/2021 a 15/06/2022:

Nuevas inscripciones: 7 inscripciones, 7 hombres (100%)

Renovaciones: 8 renovaciones, 8 hombres (100%)

Instalador de grúas móviles (categoría B): IGMB

Período 16/07/2021 a 15/06/2022:

Renovaciones: 8 renovaciones, 8 hombres (100%)

- Indicadores totales de nuevos instaladores registrados en La Rioja

Resumen final:

Período 16/07/2021 a 15/06/2022      108 inscripciones: 108 hombres (100%).

FUENTE: Consejería Desarrollo Autónomico

Indicadores totales de censos industriales en La Rioja

	2018	2019	2020	2021	2022(*)
Nuevos	26	26	23	64	30
Empresas	26	26	23	64	30
Hombres	9	25	22	63	28
Mujeres	0	1	1	1	2

FUENTE: Consejería Desarrollo Autónomico

(\*) Datos del período 16/07/2021 a 15/06/2022. El dato de hombres y mujeres se refiere al número de empresarios autónomos

Comparativa del 2022 con respecto a 2021

La tendencia es a la consolidación de la recuperación en la actividad económica (téngase en cuenta que se analiza el período julio 2021 – junio 2022, 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.

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

La Comunidad Autónoma de La Rioja incorpora la perspectiva de género como consecuencia de una resolución del Pleno del Parlamento de La Rioja. En base a dicho mandato, la Consejería de 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.

## 4. Propuesta de mejora y recomendaciones

### A. Políticas de gasto

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.

### **5.3.2. Incidencia sobre el impacto de género**

Se continuarán realizando mediciones de la participación de la mujer en este ámbito y se analizará su evolución para promover la plena igualdad por razón de género.

#### 6.9.4. Secretaría General Técnica. Servicio de Industria y Comercio

##### Descripción del programa de gasto 4215. Comercio

###### Marco Normativo

En virtud del artículo 15, de transversalidad de género, de la ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todos los poderes públicos están obligados a integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres de manera transversal a su actuación, debiendo contemplarlo de forma activa en la adopción, ejecución y presupuestación de todas sus actividades.

###### Fundamentación

Atendiendo a los mandatos normativos identificados, se elabora el presente Informe de Evaluación del Impacto de Género con la finalidad de constatar que la norma evaluada contribuye al reforzamiento de la igualdad real, incorporando el principio de igualdad entre mujeres y hombres y respondiendo al mandato de la transversalidad de género.

El programa 4215 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 coadyuven 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 sin distinción por razón de género.

###### Pertinencia de género

###### Destinatarios del programa de gasto

Personas físicas (empresarios autónomos) y jurídicas que desempeñan las actividades de comercio minorista y artesanía

###### Incidencia en el acceso, uso o control de los recursos.

Las actividades presupuestadas en el programa de gasto inciden efectivamente sobre el acceso y uso de los recursos por los comerciantes y artesanos; sin embargo no se observa ninguna discriminación por razón de género.

###### Influencia en el mantenimiento o superación de las normas sociales y valores que mantienen las desigualdades 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.

La norma evaluada no incide directamente en ningún aspecto o valor que sostenga la estructura de desigualdad de género o las relaciones entre los géneros.

Por tanto se considera que el impacto de género del programa de gasto analizado es un impacto neutro.

### Antecedentes

Se analizan en el siguiente informe:

-1º Composición de los órganos consultivos y de participación:

Los órganos consultivos y de participación con incidencia directa o indirecta sobre las actividades del programa de gasto 4215 son el Consejo Riojano de Comercio, el Consejo Riojano de Artesanía y la Comisión Regional de Precios.

**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 y agua (abastecimiento a poblaciones).

**Consejo Riojano de Comercio:** Órgano colegiado consultivo y de participación en materia de ordenación comercial, que se creó por la Ley 3/2005, de 14 de marzo de Ordenación de la Actividad Comercial, y cuyas funciones y composición se desarrollan en el Decreto 63/2006, de 24 de noviembre

**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 y emite informe preceptivo sobre los anteproyectos normativos del sector artesanal

- 2º Registro General de Artesanía de La Rioja: registro administrativo del número de artesanos y artesanas inscritos, tanto con carácter individual, como honorarios y responsables de la actividad que se realiza en las empresas artesanas.

-El número total de inscripciones que figuran en el Registro a junio de 2022 es de **283**, referidas a número de documentos de calificación artesanal otorgados hasta la fecha.

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, 132 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.

### -3º Recursos humanos del Servicio de Industria y Comercio

En el presente ejercicio la totalidad de la plantilla de la Sección de Comercio y Artesanía es de género femenino.

## 1. Diagnóstico de situación

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:** Como en años anteriores hay una predominancia del género masculino entre sus miembros, con 6 hombres y 3 mujeres. No obstante esta situación depende de las designaciones que realizan los órganos o instituciones representadas.

**Consejo Riojano de Comercio:** La composición es prácticamente idéntica en cuanto a hombres y mujeres (12 hombres y 13 mujeres). No obstante, esta situación depende de las designaciones de los órganos e instituciones representadas.

**Consejo Riojano de Artesanía:** Actualmente está compuesto por 6 hombres y 5 mujeres.

**En el Sector Artesano,** 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 de la Sección de Comercio y Artesanía, es en su totalidad del género femenino.

## 2. 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.

### Indicadores

#### 1º Órganos consultivos y de participación

##### Cuadro 6.9.nº4

#### Composición de la Comisión Regional de Precios

Unidad: Número de trabajadores según categoría y sexo

	Hombre	Mujer	Total
Sector Público CAR	4	2	6
FER	-	1	1
Asoc. Consumidores	1	-	1
Sindicatos	1	-	1
Total	6	3	9

FUENTE: Secretaría General Técnica – Servicio de Industria y Comercio

La secretaría de la Comisión Regional de Precios es desempeñada por una funcionaria adscrita al Servicio de Industria y Comercio.

##### Cuadro 6.9.nº5

#### Composición del Consejo Riojano de Comercio

Unidad: Número de trabajadores según categoría y sexo

	Hombre	Mujer	Total
Sector Público CAR	2	2	4
FER	2	2	4
Asoc. Consumidores	3	-	3
Sindicatos	-	4	4
Asoc. Comerciantes	1	3	4
Asoc. Distribuidores	2	-	2
Federación Riojana de municipios	-	1	1
Cámara de Comercio	2	1	3
Total	12	13	25

FUENTE: Secretaría General Técnica- Servicio de Industria y Comercio.

La secretaría del Consejo es desempeñada por una funcionaria adscrita al Servicio de Industria y Comercio.

**Cuadro 6.9.nº6**

**Composición del Consejo Riojano de Artesanía**

Unidad: Número de miembros según categoría y sexo

	Hombre	Mujer	Total
Sector Público CAR	3	4	7
FER	-	1	1
Asoc. Artesanos	2	-	2
Cámara de Comercio e Industria de La Rioja	1	-	1
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>

FUENTE: Secretaría General Técnica – Servicio de Industria y Comercio.

La secretaría del Consejo es desempeñada por una funcionaria adscrita al Servicio de Industria y Comercio.

**Cuadro 6.9.nº7**

**Documentos de calificación artesanal, por tipo y género. Junio 2022**

Unidad: Número de documentos según categoría y sexo

	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Empresas Artesanas personas jurídicas	15	21,74%	54	78,26%	69	100,00%
Empresas Artesanas personas físicas	32	40,00%	48	60,00%	80	100,00%
Artesanos / as responsables	42	36,21%	74	63,79%	116	100,00%
Honorarios/as	4	23,53%	13	76,47%	17	100,00%

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 6.9.nº8

Número de personas por tipo de documento de calificación artesanal y género. Junio 2022

Unidad: Número de personas

	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Empresas Artesanas	15	21,74%	54	78,26%	69	100,00%
Artesanos/as	75	37,50%	125	62,50%	200	100,00%
Honorarios/as	4	28,57%	10	71,43%	14	100,00%

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 del área de Comercio, la situación actual es la siguiente:

Cuadro 6.9.nº9

Plantilla adscrita al área de comercio

Unidad: Número de personas

Género	Grupo	Totales
Hombres	1 A1	2
Mujeres	1 A1/ 1 A2/ 2 C1	4

FUENTE: Secretaría General Técnica- Servicio de Industria y Comercio

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

El actual Repertorio de Oficios Artesanos, aprobado mediante Orden 6/2013, de 28 de junio, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, incluyó, entre otras medidas, una revisión terminológica de todos los oficios, atendiendo a actuaciones de impacto de género.

#### **B. Incidencia sobre el 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.

#### Descripción de los programas 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 clústers, 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*

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*

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, Clúster y Centros Tecnológicos*

Su objetivo es la coordinación de las políticas públicas de Clúster, 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, 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 continúa con el fomento de 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**

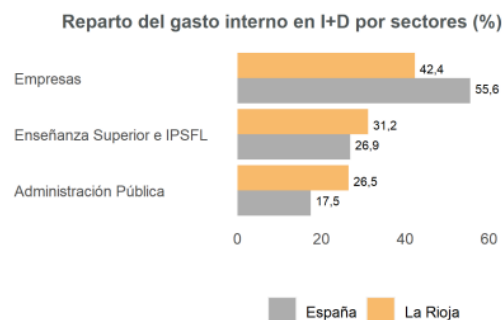
**A.- Estadísticas –**

**Indicadores sobre sectores de ejecución de la I+D**

La I+D se ejecuta a través de 3 agentes: La Administración, La Universidad y el Sector Empresarial e IPSFL (Instituciones Privadas sin Fines de Lucro). El dato extraído de la estadística del INE nos dice que el gasto interno en Investigación y Desarrollo (I+D) en La Rioja asciende a 64,4 millones de euros lo que representa una variación del -4,9 % respecto a 2019, mientras que en España varió el 1,3 %.

Gastos internos totales en I+D por sector de ejecución

Gastos internos totales en I+D por sector de ejecución				
	Año anterior	Año actual	(%) Sobre el total	Variación anual (%)
<b>LA RIOJA</b>				
TOTAL	67.745	64.412	100,0	-4,9
Empresas	32.300	27.292	42,4	-15,5
Administración Pública	16.320	17.048	26,5	4,5
Enseñanza Superior e IPSFL	19.125	20.072	31,2	5,0
<b>ESPAÑA</b>				
TOTAL	15.572.052	15.768.133	100,0	1,3
Empresas	8.740.596	8.767.000	55,6	0,3
Administración Pública	2.648.296	2.752.925	17,5	4,0
Enseñanza Superior	4.141.141	4.202.013	26,6	1,5
IPSFL	42.019	45.734	0,3	8,8



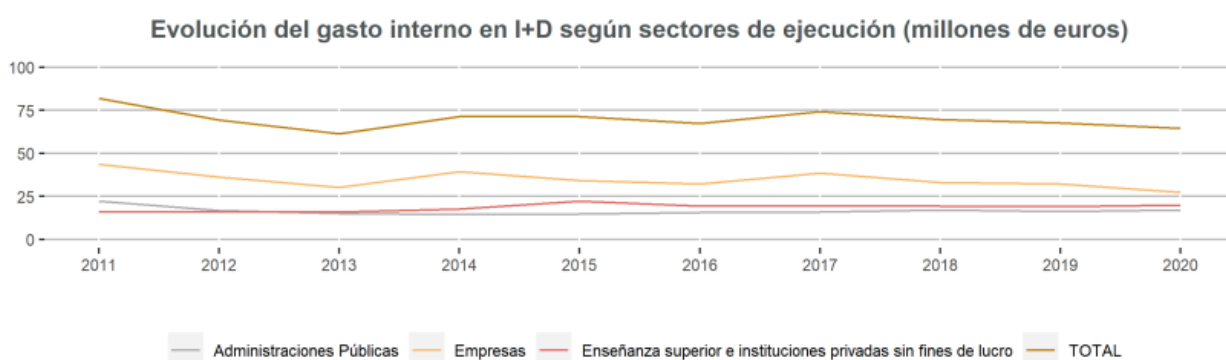


Fuente INE: [ESTADÍSTICA SOBRE ACTIVIDADES EN I+D](#), de noviembre 2021

En 2020, la evolución del gasto en las empresas es del -15,5 % mientras que la Administración Pública es del 4,5 % y en el conjunto formado por la Enseñanza Superior y las Instituciones Privadas sin Fines de Lucro varió un 5 %.

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 42,4 % del total; le sigue en importancia Enseñanza Superior e IPSFL (31,2 %) y el sector Administración Pública 26,5 %.

Fuente INE: [ESTADÍSTICA SOBRE ACTIVIDADES EN I+D](#), de noviembre 2021

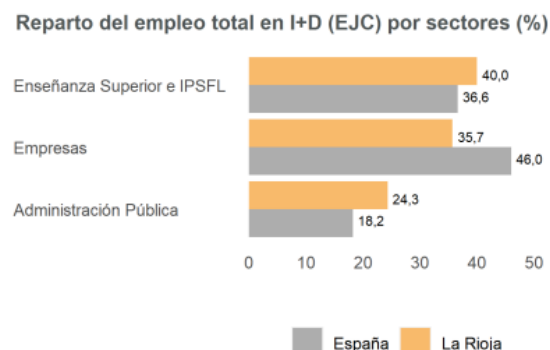


### Empleo en I+D

El personal empleado en I+D en 2020 asciende a 1.203 personas, lo que supone una variación anual del -4,6 %, dado que en 2019 trabajaban en el sector 1.261 personas.

El sector con más ocupados en La Rioja es Enseñanza Superior e IPSFL (40 % del total), seguido de Empresas (35,7 %) y Administración Pública (24,3 %). Para España estos porcentajes son 46 % en Empresas , 36,6 % en Enseñanza Superior e IPSFL y 18,2 % en Administración Pública.

Personal total empleado en I+D (EJC) por sector de ejecución				
	Año anterior	Año actual	(%) Sobre el total	Variación anual (%)
<b>TOTAL</b>	1.261	1.203	100,0	-4,6
Empresas	508	430	35,7	-15,4
Administración Pública	279	292	24,3	4,6
Enseñanza Superior e IPSFL	474	481	40,0	1,6
<b>ESPAÑA</b>				
TOTAL	231.413	231.769	100,0	0,2
Empresas	106.435	106.728	46,0	0,3
Administración Pública	41.372	42.160	18,2	1,9
Enseñanza Superior	83.048	84.325	36,4	1,5
IPSFL	558	556	0,2	-0,3



Fuente INE: [ESTADÍSTICA SOBRE ACTIVIDADES EN I+D](#), de noviembre 2021

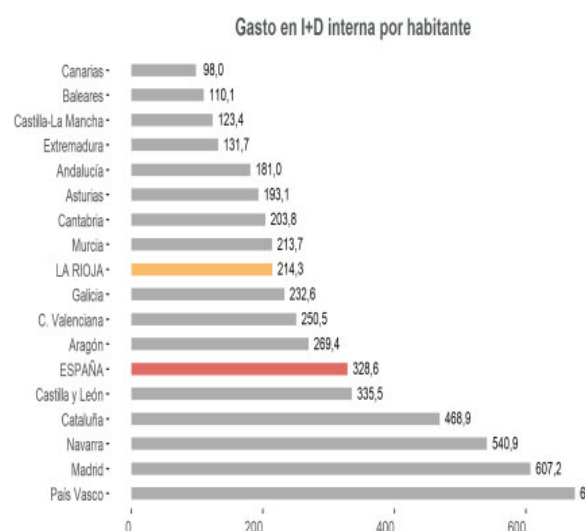
Comunidades Autónomas

Por comunidades autónomas, el mayor porcentaje de gasto sobre el total correspondió a Madrid con un 27 %, seguida de Cataluña con un 23 y Andalucía con un 10,3 %. Las comunidades autónomas con menor peso sobre el total nacional fueron La Rioja con el 0,4 %, Extremadura con el 0,8 % y Cantabria con el 0,8 %.

Las comunidades autónomas con mayor gasto en actividades de I+D por habitante en 2020 fueron País Vasco (674,5 euros), Madrid (607,2 euros) y Navarra (540,9 euros).

En cuanto al personal empleado en I+D, las comunidades que presentaron los mayores porcentajes sobre el total fueron: Madrid con un 24,7 %, seguida de Cataluña con el 21,9 y Andalucía con un 11,2 %. 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 %.

Gasto en I+D y empleo por Comunidades Autónomas.					
	Gasto total en I+D	Reparto del gasto (%)	Gasto en I+D por habitante	Personal en EJC	Reparto del personal (%)
ESPAÑA	15.768.133	100,0	328,60	231.769	100,0
Andalucía	1.627.247	10,3	181,00	25.908	11,2
Aragón	339.438	2,2	269,40	5.974	2,6
Asturias	193.658	1,2	193,10	3.375	1,5
Baleares	137.698	0,9	110,10	2.777	1,2
Canarias	217.808	1,4	98,00	3.729	1,6
Cantabria	120.120	0,8	203,80	1.960	0,8
Castilla y León	758.475	4,8	335,50	10.554	4,6
Castilla-La Mancha	261.065	1,7	123,40	3.506	1,5
Cataluña	3.619.256	23,0	468,90	50.776	21,9
C. Valenciana	1.236.012	7,8	250,50	20.608	8,9
Extremadura	125.337	0,8	131,70	2.647	1,1
Galicia	641.680	4,1	232,60	10.774	4,6
Madrid	4.252.947	27,0	607,20	57.171	24,7
Murcia	341.157	2,2	213,70	6.409	2,8
Navarra	366.353	2,3	540,90	4.758	2,1
País Vasco	1.461.517	9,3	674,50	19.517	8,4
LA RIOJA	64.412	0,4	214,30	1.203	0,5



Fuente INE: [ESTADÍSTICA SOBRE ACTIVIDADES EN I+D](#), de noviembre 2021

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”

Este Registro, constará de las siguientes Secciones:

- Sección de Personas y Grupos de Investigación del Sistema Riojano de Innovación: (...)
- 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
- Sección de Clústers 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 estableció 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. Con fecha 3 de diciembre de 2021 dicha actualización fue realizada.

Por todo lo expuesto, tal y como se expuso en el anterior informe, en 2021 y en cumplimiento de la nueva normativa, se procedió a solicitar de nuevo la inscripción en dicho Registro de Agentes del SRI, recordándoles que para la inscripción era necesario el cumplimiento de los requisitos indicados en el artículo 22 y anexar la documentación requerida en el artículo 23 del Decreto.

La inscripción de los investigadores está condicionada a su pertenencia a una entidad inscrita en algunas de las distintas secciones del registro. Los datos que arroja el registro en la actualidad con respecto a la primera sección son los siguientes:

En la Sección de Personas del Registro de Agentes del Sistema Riojano de Innovación\*, el 50% del personal destinado a actividades de I+D son del género femenino, siendo el 50% restante el género masculino.

\*Datos del Registro de Agentes del SRI a 27 de junio de 2022

*Indicadores del personal de la Dirección General de Reindustrialización, Innovación e Internacionalización.*

En la Dirección General de Reindustrialización, Innovación e Internacionalización, el 56,25 % es personal femenino, y el 43,75% 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	2
Técnico Informático	Masculino	2
Administrativo A.G.	Masculino	1
Auxiliar A.G.	Femenino	1
Subalterno	Femenino	1
Subalterno	Masculino	2

\* Datos a 27 de junio de 2022.

### 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 2021](#). 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*

En el año 2021 el Índice de Igualdad de Género alcanzó en La Rioja 73,8 puntos. Este valor se puede interpretar de dos maneras diferentes: la igualdad ha alcanzado un 73,8% de lo que podría lograr como máximo pero la igualdad plena aún se encuentra a más de 26 puntos.

Por el contrario, las dimensiones donde la desigualdad es mayor son Empleo, Conocimiento y Poder.

Al comparar La Rioja con España, la ventaja de nuestra región se concreta en las dimensiones de Dinero, Tiempo y Salud, mientras que obtiene peor resultado en el resto de dimensiones.

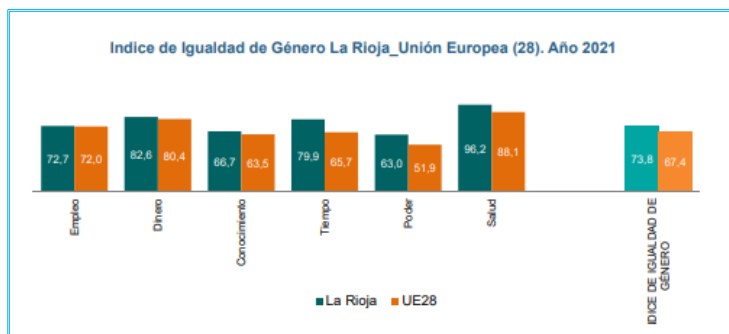
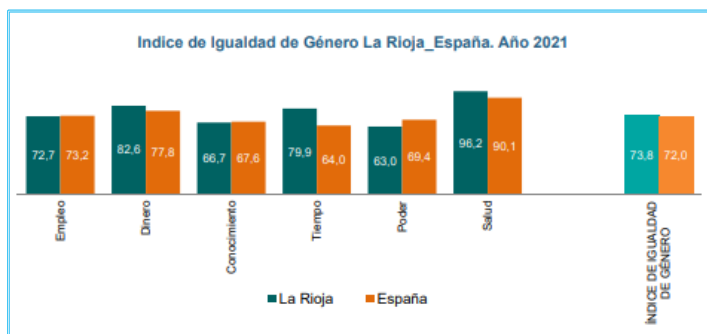
Por subdimensiones, La Rioja destaca con los valores más próximos a la igualdad plena y por encima de España y la Unión Europea en Conducta hacia la sanidad, Actividades sociales y Cuidados personales, en Situación económica el valor de La Rioja está cerca de 90.

Por su parte, la sociedad riojana obtiene mejor resultado que la Unión Europea en todas las dimensiones. Destaca la dimensión Tiempo, en la que La Rioja obtiene más de 14 puntos que la Unión Europea.

Por el contrario, en Poder económico La Rioja obtiene un 53,5 muy lejos de la igualdad plena. En esta subdimensión es donde más alejadas están de la igualdad las tres zonas geográficas consideradas.

Sin embargo, en la subdimensión Poder político, que mide la participación de mujeres y hombres en los órganos de representación y decisión política, tanto La Rioja como España destacan con valores cercanos al 80. Se muestra así que el avance de las mujeres en el poder político no tiene correspondencia en el poder económico. En las organizaciones sociales el acceso de las mujeres a los puestos de poder es también discreto.

Tablas Índice de Igualdad La Rioja\_España y La Rioja\_Unión Europea. Año 2021



*Evolución del índices de Igualdad de Género en La Rioja en 2021*

Entre 2019 y 2021 la evolución del Índice de Igualdad de Género ha sido positiva y ha mejorado en 2.8 puntos.

	2013	2019	2021	Diferencia 2021-2019
<b>ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO</b>	<b>66,4</b>	<b>71,1</b>	<b>73,8</b>	<b>2,8</b>
<b>Empleo</b>	<b>70,6</b>	<b>72,9</b>	<b>72,7</b>	<b>-0,3</b>
Participación	77,5	80,1	78,0	-2,0
Segregación y calidad del trabajo	64,4	66,4	67,7	1,3
<b>Dinero</b>	<b>76,6</b>	<b>81,6</b>	<b>82,6</b>	<b>1,0</b>
Recursos financieros	69,3	73,0	76,1	3,1
Situación económica	84,5	91,2	89,8	-1,4
<b>Conocimiento</b>	<b>56,4</b>	<b>64,1</b>	<b>66,7</b>	<b>2,7</b>
Logro y participación	73,3	71,1	74,3	3,2
Segregación	43,4	57,7	60,0	2,2
<b>Tiempo</b>	<b>64,8</b>	<b>72,0</b>	<b>79,9</b>	<b>7,9</b>
Cuidados personales	61,0	74,5	90,0	15,5
Actividades sociales	68,9	69,7	71,0	1,3
<b>Poder</b>	<b>57,4</b>	<b>60,6</b>	<b>63,0</b>	<b>2,4</b>
Político	71,2	79,9	78,7	-1,1
Económico	42,9	45,9	53,5	7,6
Social	62,0	60,6	59,3	-1,3
<b>Salud</b>	<b>91,5</b>	<b>92,5</b>	<b>96,2</b>	<b>3,7</b>

Aunque esta cifra, en la escala de 1 a 100 en que se mide el índice, pone de manifiesto la lentitud con la que se avanza hacia la igualdad de género.

En el detalle por dimensiones y subdimensiones se observa que la mayoría de los datos han mejorado con relación a la situación existente en 2019, destacando los 7,9 puntos que ha aumentado la dimensión Tiempo; en particular, la subida se ha producido en la *subdimensión Cuidados personales* (15,5) pero se ve claramente que hombres y mujeres actúan de manera diferente respecto a las actividades sociales.

Por su parte, la *dimensión Salud* aumenta, respecto a 2019, en 3,7 puntos porcentuales debido principalmente a la subdimensión Conducta hacia la salud, campo que experimenta un incremento de más de 13 puntos.

Otra *subdimensión* que aumenta es Conocimiento registrando 2,7 puntos más que dos años antes, el logro y la participación son la principal causa de este avance (3,2). A pesar de todo, este ámbito sigue estando lejos de la igualdad, lo que indica que hombres y mujeres se especializan en estudios diferentes.

En el análisis realizado, también destaca el descenso en la *dimensión Empleo* (-0,3) con un descenso de 2 puntos en *la subdimensión participación en el empleo*

### 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 se 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 2021, 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 sigue descendiendo el número de personas que se dedicaron a actividades de I+D, suponiendo una disminución del 9,54%, respecto al dato del ejercicio anterior 2019, por desgracia esa tendencia sigue a la baja.

### 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

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
<b>TOTAL</b>										
<b>AMBOS SEXOS</b>	1.202,9	1.260,7	1.285,5	1.403,7	1.383,7	1.397,6	1.438,8	1.327,0	1.469,3	1.422,6
Hombres	669,0	715,8	722,6	839,7	804,6	804,7	853,6	798,3	886,9	889,3
Mujeres	533,8	544,9	562,8	564,0	579,2	592,9	585,2	528,7	582,5	533,3
<b>Empresas</b>										
<b>AMBOS SEXOS</b>	429,6	507,6	528,0	640,8	523,8	623,6	649,3	579,9	667,0	671,6
Hombres	291,3	353,0	364,3	465,1	376,2	428,5	449,9	418,7	467,2	490,7
Mujeres	138,2	154,7	163,6	175,7	147,7	195,1	199,4	161,2	199,9	180,9
<b>Administraciones Públicas</b>										
<b>AMBOS SEXOS</b>	291,9	279,0	278,8	269,1	256,7	251,8	252,4	264,8	291,1	314,4
Hombres	142,0	121,0	124,8	118,2	115,2	111,5	115,5	123,4	136,7	156,8
Mujeres	149,9	158,0	154,0	150,9	141,5	140,3	136,9	141,4	154,4	157,6
<b>Enseñanza superior e instituciones privadas sin fines de lucro</b>										
<b>AMBOS SEXOS</b>	481,4	474,0	478,7	493,8	603,2	522,2	537,1	482,3	511,2	436,6
Hombres	235,7	241,8	233,5	256,4	313,2	264,7	288,2	256,2	283,0	241,8
Mujeres	245,7	232,2	245,2	237,4	290,0	257,5	248,9	226,1	228,2	194,8

Para concluir adjunto los siguientes enlaces de interés.

#### Empleo en el sector de la Ciencia y la Tecnología

1. [i PC Axis\\_02.01 - Personal empleado en I+D \(EJC\) por sectores de ejecución y sexo](#)
2. [i PC Axis\\_02.02 - Investigadores en I+D por sectores de ejecución y sexo](#)
3. [i PC Axis\\_02.03 - Personal empleado en I+D en las AAPP según ocupación y sexo](#)
4. [i PC Axis\\_02.04 - Personal empleado en I+D en empresas según tamaño de la empresa, ocupación y sexo](#)

### 6.9.6. 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.

#### Población de La Rioja

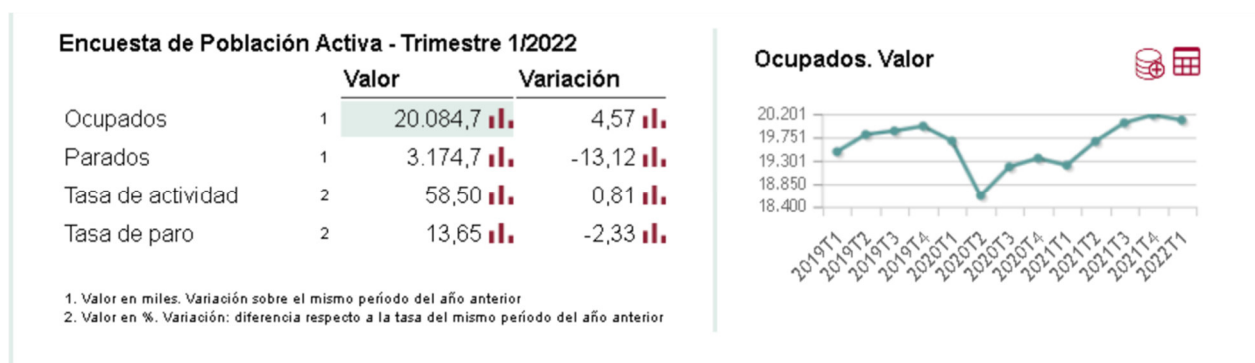
La Rioja se configura como la CC.AA. con menor número de habitantes, de los cuales un 49,24% son varones y un 50,76% son mujeres, siendo los valores del total nacional un 48,99 % de varones y un 51,01% de mujeres.

Unidad: Número de personas	POBLACIÓN TOTAL	VARONES	MUJERES
TOTAL NACIONAL*	47.432.805	23.236.999	24.195.806
26 Rioja, La	315.895	155.538	160.357

\* Fuente [INE censo de población a fecha del 1 de enero de 2022.](#)

#### Datos de empleo. I Trimestre 2022

El número de ocupados disminuye en 100.200 personas en el primer trimestre de 2022 y se sitúa en 20.084.700. La tasa de variación trimestral del empleo es del -0,50% y se sitúa en 20.084.700.



Fuente: [INE Encuesta de población activa \(2022.2T\).](#)

#### Indicadores de alumnado. Cursos 2007-2021

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, pasando de una cuota de 13,85% en el 2007 al 38,05% en el 2021. Destaca el aumento

significativo que se produce en 2020, entendiéndose que el confinamiento y el formato de teleformación, que ha seguido siendo mayoritario en 2021, ha favorecido la participación de las mujeres en la formación del ThinkTIC.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>% Hombr es</b>	86,15 %	73,03 %	66,20 %	67,41 %	64,05 %	64,12 %	68,15 %	63,03 %	67,47 %	66,36 %	73,09 %	70,00 %	70,05 %	61,59 %	61,95 %
<b>% M ujere s</b>	13,85 %	26,97 %	33,80 %	32,59 %	35,95 %	35,88 %	31,85 %	36,97 %	32,53 %	33,64 %	26,91 %	30,00 %	29,95 %	38,41 %	38,05 %

Actualmente en el Think-TIC trabajan 6 personas, de las cuales el 33,33% del personal son mujeres frente al 66,67% 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 una programación vertebrada en cuatro ejes al objeto de formar a las profesionales prioritariamente 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. Sí es importante destacar que la propia estructura de la Dirección General en la que se encuentra este centro de formación muestra que en el ámbito de la I+D existe 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 2023 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**

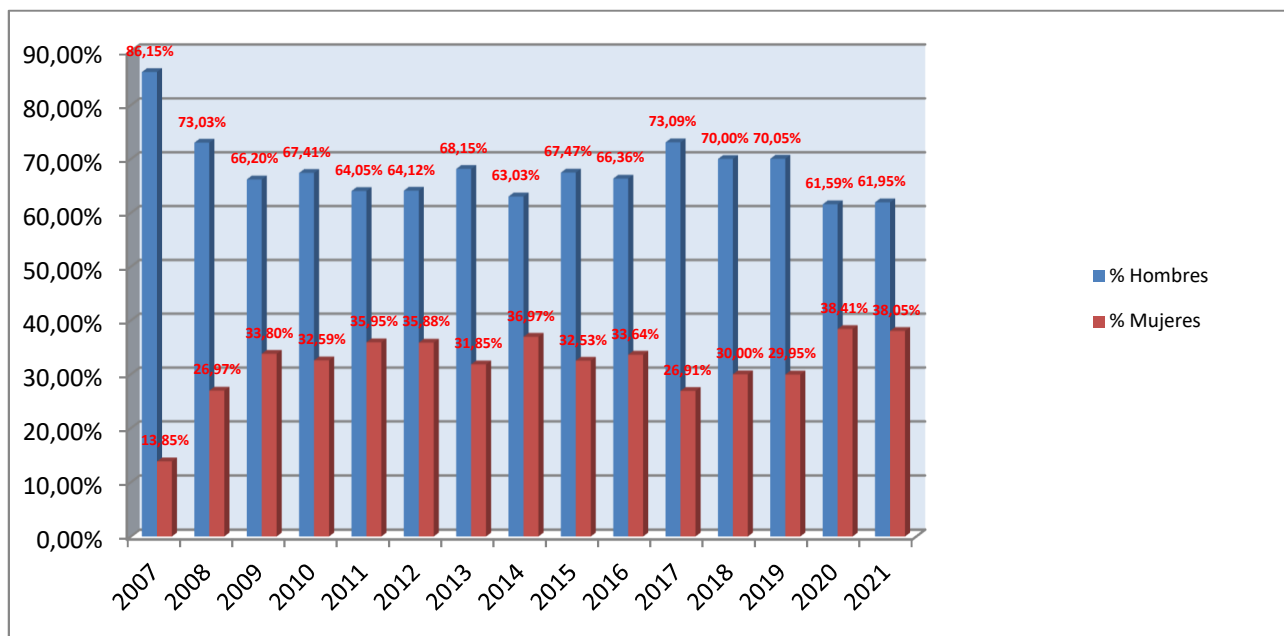
Cualquiera de las actuaciones mencionadas al describir el programa de gasto ejecutado por el Think-TIC busca la captación y formación del capital humano, sin distinción del sexo o el origen, personal o profesional del mismo. Por otro lado, la política tiene un impacto diferenciado en ambos sexos, como 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

Distribución del alumnado según sexo y curso

Unidad: Porcentaje



### 6.9.7 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 de 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 o proyectos de investigación.

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 2023, se incorporará el proyecto vinculante "Proyectos de Investigación" que la Dirección General de Universidad y Política Científica, desarrolla en el ámbito de proyectos de investigación, en las modalidades Afianza, Fortalece e Inicia.

### **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 educación, investigación y desarrollo universitario.

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
2022	653	68,88 %	295	31,12%	948

**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
2022	Sin resolver	Sin resolver	Sin resolver	Sin resolver	Sin resolver

**PREMIOS AL RENDIMIENTO ACADÉMICO**

Año	Mujeres		Hombres		TOTAL
2021	2	22,22%	7	77,78%	9
2022	3	37,50%	5	62,50 %	8

**AYUDAS A PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN**

Año	Mujeres		Hombres		TOTAL
Afianza 2021	2	40,00%	3	60,00%	5
Fortalece 202	2	33,33%	4	66,67%	6
Inicia 2021	3	100,00%	0	00,00%	3
TOTAL	7	50,00%	7	50,00%	14

### 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 68,88% (2022) 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. En el caso de 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 37,50% (2022), consolidándose esta tendencia al existir datos de 2 convocatorias, aunque 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. Por último, las ayudas a proyectos de investigación en sus modalidades Afianza, Fortalece e Inicia muestra que el número de ayudas concedidas a proyectos cuyo IP es una mujer es equilibrado 50,00% (2022).

### 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 2023, 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.

### 6.9.8. Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales. Subdirección General de Empleo y Diálogo Social

#### Descripción del programa de gasto. 2411. Política de Empleo.

##### Descripción del programa de gasto.

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 47,78% del total de la población activa riojana (157.600 personas en 4T2021). En el intervalo comprendido entre el 4T2006-4T2021, la población activa femenina se ha incrementado en 12.700 mujeres, 7,52 puntos por encima del dato de 4T2006.

### Población Ocupada (INE)

Actualmente según los datos publicados en la EPA, trabajan en nuestra Comunidad Autónoma 66.900 mujeres, dato a 4T de 2021, lo que significa un incremento de 9.900 mujeres ocupadas respecto al mismo trimestre del año 2006.

### Paro Registrado (SEPE)

El 2021 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 6.9.nº10

#### Datos de Paro Registrado en La Rioja a 31 de diciembre de 2021 por sectores:

Unidad: número

		Totales	Agricultura Y Pesca	Construcción	Industria	Servicios	Sin Empleo Anterior
<b>TOTAL</b>	<b>Total</b>	15.090	1.727	841	2.727	8.962	833
	<b>Hombres</b>	6.262	1.163	732	1.331	2.825	211
	<b>Mujeres</b>	8.828	564	109	1.396	6.137	622
<b>MENOR25 AÑOS</b>	<b>Total</b>	966	158	26	136	391	255
	<b>Hombres</b>	527	101	25	86	182	133
	<b>Mujeres</b>	439	57	1	50	209	122
<b>ENTRE 25 Y 44 AÑOS</b>	<b>Total</b>	5.368	713	269	847	3.220	319
	<b>Hombres</b>	2.218	437	238	451	1.048	44
	<b>Mujeres</b>	3.150	276	31	396	2.172	275
<b>MAYOR 45 AÑOS</b>	<b>Total</b>	8.756	856	546	1.744	5.351	259
	<b>Hombres</b>	3.517	625	469	794	1.595	34
	<b>Mujeres</b>	5.239	231	77	950	3.756	225

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 45,45% frente al 54,55% de los hombres. El mayor número de mujeres inscritas como demandantes de empleo se concentran a partir de 25 años que representan prácticamente el 60% del total

Los sectores en los que las mujeres muestran mayor peso en el desempleo son en Industria y Servicios.

#### Cuadro 6.9.nº11

##### Evolución media de personas demandantes paradas por sexo

Unidad: número

	2020	2021	Diferencia	Variación %
<b>Hombre</b>	7.982	6.262	1.720	5,01%
<b>Mujer</b>	11.246	8.828	2.418	7,05%
<b>Total</b>	19.228	15.090	4.138	12,06%
<b>% Mujeres</b>	57,90%	58,50%		

Fuente: Subdirección General de Empleo y Dialogo Social

El peso de la mujer durante el año 2021 en la métrica de media de personas demandantes paradas representa un 58,5% sobre el total; este dato supone prácticamente el mismo porcentaje que el año anterior.

#### Cuadro 6.9.nº12

##### Evolución media de personas demandantes paradas por sexo y por tramos de edad

Unidad: número

	2020			2021			Variación		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
<b>Hombre</b>	810	3.094	4.078	527	2.218	3.517	283	876	561
<b>Mujer</b>	753	4.508	5.985	439	3.150	5.239	314	1.358	746
<b>Total</b>	1.563	7.602	10.063	966	5.368	8.756	597	2.234	1.307
<b>%Hombre</b>	51,82%	40,7%	40,52%	54,6%	41,32%	40,17%	-3%	-1%	0%
<b>%Mujer</b>	48,18%	59,3%	59,48%	45,4%	58,68%	59,83%	3%	1%	0%

Fuente: Subdirección General de Empleo y Dialogo Social

#### Cuadro 6.9.nº13

##### Evolución de la contratación acumulada en centros de trabajo de La Rioja 2020-2021 por sexo

Unidad: número

	2020	2021
<b>Hombre</b>	75.992	84.582
<b>Mujer</b>	53.012	65.287
<b>Total</b>	129.004	149.869
<b>% Mujer</b>	41,09%	43,56%

Fuente: Subdirección General de Empleo y Dialogo Social

El número de contratos acumulados celebrados en centros de trabajo de La Rioja durante el 2021, han sido 149.869, de los cuales un 43,53% se han realizado a mujeres, aumentando el peso respecto al año anterior en +2,47 puntos.

**Cuadro 6.9.nº13**

**Evolución de la contratación en centros de trabajo de La Rioja 2020-2021 por sexo, contratos a tiempo parcial**

Unidad: número

	2020	2021
<b>Hombre</b>	10.378	13.500
<b>Mujer</b>	20.137	26.362
<b>Total</b>	30.515	39.862
<b>% Mujer</b>	63,70%	66,13%

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 2021 un 66,13%, aumentando con respecto al año anterior en +2,43 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 2021 por la Dirección General de Empleo, desde la perspectiva de impacto de género, se detallan a continuación desde los diferentes Servicios:

## Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales. Subdirección General de Empleo y Diálogo Social. Servicio de Políticas Activas. 2411. Políticas de Empleo

Enmarcado dentro de la Descripción general y con la Situación de partida y Estadística descrita en los dos puntos anteriores, y continuando los mismos, en la elaboración de la presente memoria se han tenido en cuenta la situación y las acciones llevadas a cabo en el SERVICIO DE POLÍTICAS ACTIVAS durante el ejercicio 2021, como último ejercicio contable cerrado. Las actuaciones del Servicio de Políticas Activas desarrollan parcialmente el Programa de 2411. Políticas de Empleo:

### Comentarios sobre la situación actual

Diagnóstico de la situación de partida: Situación laboral, identificación de desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Sección de Igualdad y Oportunidades de Empleo del Servicio de Políticas Activas de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.

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 población, según el sexo y la edad, datos estadísticos sobre el mercado laboral, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como los planes de igualdad de las empresas.

Del análisis de los datos aportados por los distintos organismos sobre el Mercado Laboral, 2019 ha mejorado las cifras del desempleo, resultando significativos los datos relativos a los datos del desempleo. Un 57,90% 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 45,73% frente al 54,27% de los hombres.

Los sectores en los que las mujeres muestran mayor peso en el desempleo son en Industria y Servicios.

El peso de la mujer durante el año 2019 en la métrica de media de personas demandantes paradas representa un 60% sobre el total; este dato supone un decremento de 2,63 puntos respecto al año anterior.

El número de contratos acumulados celebrados en centros de trabajo de La Rioja durante el 2019, han sido 176.806, de los cuales un 43,43% se han realizado a mujeres, aumentando el peso en -13 centésimas con respecto al año anterior.

Sin embargo, interanualmente la contratación femenina se ha incrementado un +1,41% (+1.068).

El peso de la contratación acumulada femenina celebrada en centros de trabajo de La Rioja a tiempo parcial representa en el 2019 un 63,70%, disminuyendo con respecto al año anterior en -1,3 puntos.

Del análisis de estos datos relacionados con el empleo de las mujeres en la Rioja se concluye en la necesidad de seguir avanzando y hacer un mayor esfuerzo en la adopción de medidas de conciliación y planes de acciones positivas en las empresa que pongan de manifiesto la



voluntad de las empresas de implementar políticas de igualdad de oportunidades en las relaciones laborales, promoviendo acciones de conciliación, que 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.

El Informe de Impacto de Género elaborado por la Sección de Igualdad y Oportunidades de Empleo, en lo relativo a su programa de gasto 2411 Políticas de Empleo que debe de unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2021, es la continuación de los anteriores informes de esta naturaleza que se han venido redactando por la Dirección General con competencias en materia de Empleo.

### **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 2021 el presupuesto gestionado, en estas líneas ascendió a 3.311.223 € de los cuales 11.000€ corresponden a trabajadores discapacitados en empresa ordinaria y 191.784 € 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 3.098.439 € del presupuesto de gastos fueron destinados a subvencionar los costes salariales e inversiones. Durante el año 2022 está previsto una nueva convocatoria destinada a financiar los costes laborales de los trabajadores integrantes de las Unidades de Apoyo.

A fecha 31 de diciembre de 2021, estas ayudas tuvieron como destinatarios a 726 trabajadores discapacitados, la distribución por sexo es la siguiente: un 40,90% mujeres (297) y un 59,10 % hombres (429).

Se debe por lo tanto continuar y hacer un mayor esfuerzo respecto a 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.

A este respecto la adaptación normativa del RD 818/2021 por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo va a permitir y asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente en este caso de mujeres con discapacidad, asimismo está previsto que para el último trimestre del año 2022, se publiquen dos nuevas órdenes por las que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad en centros especiales de empleo y a la contratación indefinida de personas con discapacidad en la empresa ordinaria en cuya elaboración y actuaciones se ha tenido en cuenta la perspectiva de género.

**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 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.

A fecha 31 de diciembre de 2021, estas ayudas tuvieron como destinatarios a 194 trabajadores. La distribución por sexo fue la siguiente: un 52,57% mujeres (102) y un 47,43 % hombres (92). En el año 2021 el presupuesto gestionado, en estas líneas ascendió a 827.633 Euros, el importe destinado a la contratación de mujeres fue de 427.624 Euros.

#### **1.1.2.- Acciones específicas, en materia de igualdad entre mujeres y hombres desarrolladas por la sección de incentivos al empleo.**

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 a 121.740 € siendo 28 las mujeres trabajadoras que han sido beneficiarias de este subprograma de excedencia para el cuidado de hijos. El 100% de las personas beneficiarias de esta ayuda han sido trabajadoras con hijos menores de tres años, contratadas de forma indefinida.

- Respecto a la duración de la suspensión de la relación laboral por excedencia para el cuidado de hijos/as: son 12 meses en 13 expedientes, entre 12 y 24 meses en 7 expedientes y de más de 24 meses en 8 expedientes.

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.

Estos datos indican que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el cuidado de hijos hasta los tres años sigue recayendo en las mujeres, que son las que tienen que suspender su relación laboral por motivos de conciliación por lo tanto es preciso continuar promoviendo actuaciones que contribuyan a erradicar cualquier tipo de discriminación en el puesto de trabajo e incorporar nuevos programas con la finalidad de seguir apoyando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en La Rioja, facilitando la corresponsabilidad de las personas que componen la unidad familiar en el cuidado de menores y familiares, como fomento de actividades de interés público o social como ejes claves para la gestión del mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo.

La experiencia adquirida desde la puesta en marcha de estas ayudas, la flexibilización de los requisitos de acceso, la actualización de las cuantías de las ayudas, la incorporación de un nuevo supuesto subvencionable y la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral junto a la puesta en marcha de medidas concretas contempladas en el Eje 4 “igualdad en el Empleo” del Real Decreto 818/2021 encaminadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso y mantenimiento del empleo, en las condiciones laborales y en la conciliación y corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral han propiciado la modificación de ambas ordenes, previstas para el último trimestre del año 2022

**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.**

En base a 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 de cuidadores y reducción de jornada: 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 son 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.

### **1.1.3.-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.

En este marco, y a lo largo de 2021 tres empresas de la Rioja con una plantilla superior a 50 trabajadores han solicitado esta ayuda, al objeto de poner en marcha de un plan de acción positiva, siempre que el mismo contenga la articulación y ejecución de acciones concretas tales como: Sistemas objetivos de selección y ascenso profesional, formación para las personas que se incorporen a la empresa después de ausencias debidas a cuidados familiares, flexibilización de horarios laborales o implantación de estrategias que permitan a las personas con hijos menores o familiares dependientes incapacitados compatibilizar sus responsabilidades familiares y laborales, eliminación de manifestaciones sexistas en el lenguaje, la imagen y el trato tanto en el interior de la empresa como en su imagen exterior, cualquiera otra que pueda calificarse de acción positiva para la igualdad, la no discriminación y la conciliación de la vida laboral y familiar.

Durante el año 2022, 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, sin embargo al objeto de adecuar estas actuaciones a las medidas establecidas por el 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 y criterios del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, está previsto modificar las bases reguladoras.

### **1.2.- 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 2023 tiene un carácter continuista que se concreta, con el objetivo último de lograr la igualdad de hombres y mujeres, en el ámbito laboral, compatible con las diferentes modificaciones normativas previstas en los apartados anteriores 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.

### **1.3.- 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.

Teniendo en cuenta las limitaciones detectadas en los programas señalados durante el año 2021 y en el marco del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) Programa de transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo, se llevó a cabo un primer estudio y diagnóstico previo de esta situación, que sirvió como punto de partida para desarrollar y llevar a cabo en los próximos años un nuevo proyecto Igualdad de género en la Comunidad Autónoma de la Rioja” articulado en los siguientes EJES:

- políticas activas de empleo para la inserción laboral en tiempos de crisis como el actual, recuperación y resiliencia.
- igualdad, conciliación, corresponsabilidad y flexibilidad, ejes claves para la gestión del mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo.
- relaciones laborales, brecha salarial de género, la inteligencia artificial y la igualdad de género.
- prevención de riesgos laborales.

Resultado de esta asistencia técnica será la elaboración de un plan que contenga las medidas concretas a implantar en cada uno de los puntos críticos detectados en el estudio y diagnóstico resultante y adoptar la transversalidad de género en todas las actuaciones en materia de empleo del Gobierno de La Rioja con el siguiente resultado:

- Realizar una revisión integral desde la perspectiva de género de todas las actuaciones, convocatorias, programas, ayudas y subvenciones en curso en materia de empleo de la Subdirección General de Empleo y Diálogo Social.
- Revisar desde la perspectiva de género los indicadores que se utilizan en la Subdirección General de Empleo y Diálogo Social, en el marco de las competencias del Gobierno de La Rioja y posteriormente diseñar un Sistema de Indicadores de Igualdad en materia de empleo para el Gobierno de La Rioja.
- Formar en materia de igualdad y perspectiva de género al personal de las entidades sociales o centros educativos que colaboran con el Gobierno de La Rioja en los distintos departamentos con competencias en empleo.
- Revisar desde la óptica de la corresponsabilidad las bases de la Convocatoria de Ayuda a Excedencias a personas empleadas con dependientes a cargo y de Ayuda Económica por reducción de jornada.

#### **1.4.- Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto.**

El diseño del programa de gasto 2023 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.

## **2.- Sección de Inserción Laboral**

### **2.1.- Agentes de promoción del empleo local**

En 2021, 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, siete son mujeres y dos son hombres.

### **2.2.- Contratación de desempleados en proyectos de interés general y social**

En 2021 se hizo una convocatoria de subvenciones para contratación de desempleados mayores de 30 años (Orden 8/2016) y otra para menores de 30 años (Orden 9/2016). El siguiente cuadro refleja los proyectos aprobados y los desempleados afectados.



Como consecuencia de estas convocatorias se realizaron 295 proyectos y se produjo la contratación de 391 desempleados, de los que 222 fueron hombres y 169 mujeres.

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Orden 8/2016 (Mayores de 30 años)	166	62,41 %	100	37,59 %	266
Orden 9/2016 (Menores de 30 años)	56	44,8 %	69	55,2 %	125
TOTAL	222	56,78 %	169	43,22 %	391

### 2.3.- Proyectos financiados con fondos mrr

En diciembre de 2021 se publicaron dos convocatorias de subvenciones financiados con fondos europeos del MRR. Una de ellas, Programa Investigo, promovía la contratación de desempleados menores de 30 en proyectos e investigación. La otra, Programa de Primera Experiencia en las Administraciones Públicas (PEX), promovía la contratación de menores de 30 años en la modalidad de contrato de prácticas administraciones públicas.

Tanto en las ayudas PEX como las del Programa Investigo, las convocatorias deben recoger las medidas que las entidades solicitantes tengan ya implementadas a fecha de la solicitud para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar, personal y la igualdad de género.

Ambas convocatorias se fueron resolviendo en 2022, por lo que no se produjeron contrataciones durante 2021.

Asimismo, en marzo de 2022 se publicó la resolución de convocatoria para los años 2022 y 2023, de subvenciones a entidades locales sin ánimo de lucro y a emprendedores destinadas a financiar proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad mediante la promoción de emprendimiento en economía verde y digital y ayudas al emprendimiento y microempresas.

En concreto, en las solicitudes correspondientes al Capítulo II *“Proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad mediante la promoción de emprendimiento en economía verde y digital”*, cuyos beneficiarios pueden ser las corporaciones locales de La Rioja y sus entidades dependientes o vinculadas, los órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, las universidades con sede en La Rioja y las entidades o instituciones sin ánimo de lucro, se incluye la declaración que ha de realizar la entidad solicitante respecto al cumplimiento de la implementación de medidas que favorezcan la conciliación entre la vida laboral, familiar, personal y la igualdad de género.

### 3. 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, 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.

**Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales. Subdirección General de Empleo y Diálogo Social. Servicio de la Red de Empleo. 2411. Políticas 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 2021 con referencia al género.

Cuadro. Total de servicios

	TOTAL	Hombres	%	Mujeres	%
ACTUALIZACIÓN CURRICULAR	34.509	15.780	45,73	18.729	54,27
BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO.GRUPOS	265	84	31,70	181	68,30
INFORMACIÓN PROFESIONAL	1.774	751	42,33	1.023	57,67
ATENCIÓN PERSONALIZADA	4	2	50,00	2	50,00
ACCIONES PARA DERIVACIÓN AL SISTEMA EDUC	420	155	36,90	265	63,10
ATENCIÓN PERSONALIZADA EURES	18	8	44,44	10	55,56
DIAGNÓSTICO INDIVIDUALIZADO	5.170	2.355	45,55	2.815	54,45
SEGUIMIENTO DE ITINERARIO	7.872	2.991	38,00	4.881	62,00
DEFINICIÓN DE CURRÍCULUM	2.683	1.060	39,51	1.623	60,49
INFORMACIÓN GARANTÍA JUVENIL	215	111	51,63	104	48,37
INFORMACIÓN Y MOTIVACIÓN AUTOEMPLO	6	3	50,00	3	50,00
ASESORAMIENTO PARA EL AUTOEMPLO	29	11	37,93	18	62,07
DISEÑO DE ITINERARIO	4.379	1.923	43,91	2.456	56,09
INTERMEDIACIÓN LABORAL. ENVÍO OFERTAS	24.254	11.948	49,26	12.306	50,74
ACCIONES DE DERIVACIÓN FORMACIÓN PROFESIONAL	8.776	3.799	43,29	4.977	56,71
OTRAS ACCIONES FORMATIVAS	1	1	100,00	0	0,00
FORMACIÓN PARA EL EMPLEO PARA	2.173	1.008	46,39	1.165	53,61

TRABAJADORES OC					
FORMACIÓN PARA EL EMPLEO PARA DESEMPLEADOS	1.660	599	36,08	1.061	63,92
FORMACIÓN BÁSICA DIGITAL PARA BÚSQUEDA EMPLEO	178	46	25,84	132	74,16
FORMACIÓN AVANZADA DIGITAL PARA BÚSQUEDA EMPLEO	82	25	30,49	57	69,51
EQUIPO BÚSQUEDA DE EMPLEO	107	0	0,00	107	100,00
PROGRAMAS EXPERIENCIALES CON CORPORACION	343	201	58,60	142	41,40
PROGRAMAS EXPERIENCIALES CON ORGANISMOS	35	17	48,57	18	51,43
CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE)	688	387	56,25	301	43,75
TOTAL	95.641	43.265	45,24	52.376	54,76

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.

N.º Expediente	Entidad	Subvención Concedida	2020	2021	PARTIC. INDIVIDUAL	HOM	%	MUJ	%
OPEA 1/2020	USO	46.921,88	23.460,94	23.460,94	414	174	42,03	240	57,97
OPEA 2/2020	Fundación Rey Ardid	67.450,20	33.725,10	33.725,10	387	148	38,24	239	61,76
OPEA 3/2020	Fundación Rey Ardid	24.438,48	12.219,24	12.219,24	93	29	31,18	64	68,82
	<b>TOTAL</b>	<b>138.810,56</b>	<b>69.405,28</b>	<b>69.405,28</b>	<b>894</b>	<b>351</b>	<b>39,26</b>	<b>543</b>	<b>60,74</b>

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

### Aceleradores de empleo

Los proyectos aceleradores de empleo son aquellos proyectos que permiten incrementar, a través de la intervención de un entrenador o preparador profesional, denominado coordinador de proyectos aceleradores de empleo, las probabilidades de sus participantes para encontrar empleo, mejorando las estrategias de autopostulación de cara a la contratación por terceros,

uniéndose a otras personas en situación de desempleo para encontrar un empleo individual o colectivo, o creando pequeñas empresas para el desarrollo del autoempleo. La convocatoria del 2021 continúa realizándose durante el 2022, por lo que se encuentra sin finalizar, y el número de mujeres participantes puede variar ligeramente.

Se adjunta Tabla con los colectivos y lugares previstos:

	TOTAL PARTICIPANTES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL €	2021	2022	Nº MESES
PA 1/2021 AYTO SANTO DOMINGO	26	6	20	20.655,08	10.327,54	10.327,54	6
PA 2/2021 AYTO HARO	28	10	18	21.073,00	10.536,50	10.536,50	6
PA 3/2021 FUNDACIÓN REY ARDID	46	7	39	27.131,70	13.565,85	13.565,85	8
P 4/2021 YMCA	30	10	20	26.456,71	13.228,35	13.228,36	8
	130	33	97	95.316,49	47.658,24	47.658,25	

### Nuevas órdenes en el marco del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia

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”, que tiene como reto y objetivo impulsar, en el marco del diálogo social, la reforma del mercado laboral español para adecuarlo a la realidad y necesidades actuales y de manera que permita corregir las debilidades estructurales. En este marco se han aprobado por este Servicio la Convocatoria de dos líneas de subvenciones, una de ellas dirigida expresamente a mujeres y otra que tienen a los colectivos vulnerables como población objeto, entre los que puede encontrarse la población femenina.

#### 1. “Programa de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano”

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”

Las ayudas están orientadas a la atención personalizada a las mujeres de áreas rurales y urbanas participantes en itinerarios individualizados que combinen acciones de diferente naturaleza, tales como orientación laboral, asesoramiento, información, formación, adquisición de competencias y habilidades transversales, facilitación de la inserción laboral y acompañamiento en el empleo, y tengan por objeto su capacitación e inserción laboral, fortaleciendo al tiempo la igualdad efectiva y la no discriminación en el acceso al empleo.

2. "Proyectos territoriales para el reequilibrio en el empleo y la equidad de colectivos especialmente vulnerables"

Dentro de las reformas e inversiones propuestas en este componente se incluye la Inversión 4, "Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad", que incluye la actuación de "Proyectos territoriales para el reequilibrio en el empleo y la equidad de colectivos especialmente vulnerables" ideadas para mejorar el nivel de empleabilidad e inserción de personas desempleadas de colectivos especialmente vulnerables y generar competitividad de las entidades riojanas participantes a través de redes colaborativas y por ende, al desarrollo equilibrado de la región.

### Contratos – colocaciones

Se adjunta información sobre el número de contratos gestionados a través de la plataforma Contrat@ de enero a diciembre de 2021, desglosados por género.

TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS	TOTAL	%	HOMBRE	%	MUJER	%
INDEFINIDO BONIFICADO	41	0,32	15	36,59	26	63,41
INDEFINIDO NO BONIFICADO	7.212	55,58	3.718	51,55	3.494	48,45
DISCAPACITADOS	75	0,58	45	60,00	30	40,00
DISCAPACITADOS EN C.E.E.	17	0,13	12	70,59	5	29,41
CONVERSIONES	5.479	42,22	3.140	57,31	2.339	42,69
CONVERSIONES BONIFICADAS	52	0,40	32	61,54	20	38,46
CONVERSIONES DISCAPACITADOS	15	0,12	12	80,00	3	20,00
CONVERSIONES DISCAPACITADOS C.E.E.	86	0,66	55	63,95	31	36,05
<b>TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS</b>	<b>12.977</b>	<b>100,00</b>	<b>7.029</b>	<b>54,17</b>	<b>5.948</b>	<b>45,83</b>

CONTRATOS TEMPORALES (Sin formativos)	TOTAL	%	HOMBRE	%	MUJER	%
POR OBRA O SERVICIO	44.765	32,80	30.554	68,25	14.211	31,75
EVENT. CIRC.DE LA PROD.	81.976	60,07	43.601	53,19	38.375	46,81
INTERINIDAD	8.325	6,10	2.345	28,17	5.980	71,83
JUBILAC.PARC.	230	0,17	167	72,61	63	27,39
SUST.JUBILAC.64 AÑOS	0	0,00	0	0,00	0	0,00
RELEVO	93	0,07	46	49,46	47	50,54
TEMPORAL EMPR.INSERCIÓN	0	0,00	0	0,00	0	0,00
PERS. CON DISCAPACIDAD	80	0,06	47	58,75	33	41,25
DISCAP. EN C.E.E. (Incluidos Formativos)	787	0,58	420	53,37	367	46,63
OTROS	205	0,15	155	75,61	50	24,39

SUBTOTAL TIEMPO COMPLETO	136.461	100,00	77.335	56,67	59.126	43,33
--------------------------	---------	--------	--------	-------	--------	-------

## 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 95.641 actuaciones llevadas a cabo por los Servicios de Empleo en 2021 un 54,76 % han sido dirigidas a mujeres y un 45,24 % 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 formación básica digital o la búsqueda activa de empleo en grupos.

### 2.- 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 desempleo del colectivo de mujeres.
- Aumentar la participación femenina en las actuaciones de la red de empleo.

### 3.- 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 puede llevarnos a concluir que 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.

#### **4.- Valoración una vez ejecutado y gestionado el gasto**

Considerando los datos de 2021, 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.

#### **5.- Propuesta de mejora y recomendaciones al contenido**

##### **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 2023, se continúa con la ejecución de los programas en el marco del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, cuyos beneficiarios son principalmente mujeres,

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.



### 6.9.9 Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.

#### Descripción del Programa de gasto. 4214. Relaciones y Prevención de Riesgos Laborales.

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 las 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 Economía Social), 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	6-A2	3-C1	9-C2	0-E	24

### 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 319.485 habitantes en el año 2021. 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 158.140 trabajadores de los cuales 83.550 son hombres y 74.590 son mujeres (Datos EPA 1º trimestre 2022)

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 Economía Social gestionadas en 2021, 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), en 2021 se ha procedido a la inscripción de 20 Planes de Igualdad a través de la aplicación informática denominada REGCON

- Trabajadores afectados por procedimientos de regulación de empleo durante 2021, según modalidad y género:

	EXTINCIÓN	SUSPENSIÓN	REDUCCIÓN	TOTAL
<b>HOMBRES</b>	35	4.075	482	4.592
<b>MUJERES</b>	9	3.347	372	3.728
<b>TOTAL AFECTADOS</b>	<b>44</b>	<b>7.422</b>	<b>854</b>	<b>8.320</b>

- Incorporación de socios en 2021 por constitución o transformación de S.L.

49	TRABAJO ASOCIADO		TRABAJO ASOCIADO (MICRO)		VIVIENDAS		CONSUMO Y SERVICIOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
	0	3	0	2	17	27	0	0
	3		2		44		0	

- Variación del número de socios de las Sociedades Laborales:

VARIACIÓN DEL Nº DE SOCIOS EN EL AÑO 2021 SEGÚN CLASE, GÉNERO Y TIPO DE SOCIEDAD								
	Nº SOCIOS	CLASE LABORAL			CLASE GENERAL			
		HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	P. JURIDICAS	TOTAL
S. ANÓNIMAS	-6	-4	0	-4	0	-2	0	-2
S. LIMITADAS	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	-6	-4	0	-4	0	-2	0	-2

- Número total de socios de las Sociedades registradas en La Rioja en el año 2021

Nº DE SOCIOS EN EL AÑO 2021 SEGÚN CLASE, GÉNERO Y TIPO DE SOCIEDAD								
	Nº SOCIOS	CLASE LABORAL			CLASE GENERAL			
		HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	P. JURIDICAS	TOTAL
S. ANÓNIMAS	69	49	4	53	5	7	4	16
S. LIMITADAS	114	50	30	80	18	14	2	34
TOTAL	183	99	34	133	23	21	6	50

- Centros Especiales de Empleo registrados:

CENTROS INSCRITOS		PERSONAS TRABAJADORAS DISCAPACITADAS			PERSONAS TRABAJADORAS NO DISCAPACITADAS		
TOTAL	CON EMPLEADOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
36	33	345	475	820	57	35	92

El número de delegados resultante de las actas inscritas y computadas, así como sus posteriores modificaciones, a fecha 31 de diciembre de 2021, es de 2.508 de los cuales 1.469 son hombres y 1.039 mujeres, especificándose a continuación el número de delegados atribuidos a cada organización sindical:

SINDICATO	HOMBRES	MUJERES	Nº TOTAL	PORCENTAJE
UGT	566	310	876	34.93
CCOO	471	362	833	33,21

SINDICATO	HOMBRES	MUJERES	Nº TOTAL	PORCENTAJE
USO	189	159	348	13,87
CSIF	109	82	191	7,61
FSIE	24	25	49	1,95
NO SIND.	29	13	42	1,67
FETICO	5	27	32	1,26
STAR	9	23	32	1,26
SATSE	4	7	11	0,44
SPPME	10	--	10	0,40
CGT	7	2	9	0,36
ACCAM-BANKIA	4	2	6	0,24
ANPE	3	3	6	0,24
CESM	2	3	5	0,20
ASIP	3	2	5	0,20
SECB-FINE	3	2	5	0,20
FITC	2	3	5	0,20
SRPF	4	--	4	0,16
FSES	3	--	3	0,12
FINE	1	2	3	0,12
APFP	3	--	3	0,12
ACAIP	3	--	3	0,12
SGICD	1	2	3	0,12
ACB	1	1	2	0,08
GESTHA	1	1	2	0,08
SIAT	1	1	2	0,08
STE-RIOJA	1	1	2	0,08
USAE	--	2	2	0,08
ASTGP	1	1	2	0,08
SIE	2	--	2	0,08
FASGA	--	2	2	0,08
SPV	1	--	1	0,04

SINDICATO	HOMBRES	MUJERES	Nº TOTAL	PORCENTAJE
STS	1	--	1	0,04
UCESHA	--	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.....	1.469	1.039	2.508	100

Registro de delegados de prevención: a fecha 31 de diciembre de 2021, constan registrados 1.157 delegados de prevención de los que 749 son hombres y 408 mujeres, especificándose a continuación el número de delegados de prevención atribuido a cada organización sindical.

SINDICATO	HOMBRES	MUJERES	2021
UGT	314	153	467
CCOO	260	139	399
USO	102	68	170
CSI-F	34	29	63
NO SINDICADOS	20	6	26
FSIE	6	6	12
STAR	2	2	4
FETICO	2	1	3
SATSE	1	1	2
ACAIP	2	--	2
SGICD	1	1	2
CESM	1	--	1
ANPE-FSES	1	--	1
FITC	--	1	1
SIAT	1	--	1
SPS	--	1	1
CGT	1	--	1
SPPME	1	--	1
TOTAL.....	749	408	1.157

- Actos de conciliación por reclamaciones laborales previas a la vía judicial:

TOTAL PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR DESPIDO			
RESULTADO CONCILIACIÓN	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Con avenencia	291	222	513
Sin avenencia	105	84	189
Intentadas sin efecto	52	36	88
Otros motivos	10	10	20
<b>SUMA</b>	<b>458</b>	<b>352</b>	<b>810</b>

- En materia de seguridad y salud laboral:

- En las actuaciones realizadas durante el 2021 por los Técnicos de Prevención del Servicio de Salud Laboral en materia de siniestralidad laboral en cuanto a accidentes de trabajo con baja, los datos se desglosan en:

ACCIDENTES DE TRABAJO SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD	H	M	T
A. Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	23	1	24
C. Industria Manufacturera	87	24	111
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	2	0	2
F. Construcción	13	0	13
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor	18	2	20
H. Transporte y almacenamiento	6	0	6
I. Hostelería	2	6	8
N. Activ. administrativas y servicios auxiliares (incluye ETT)	17	5	22
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	2	1	3
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>39</b>	<b>211</b>

- 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 a llevar a cabo**

En el marco del Diálogo Social del Gobierno de La Rioja con las organizaciones sindicales y empresarial más representativa, se ha aprobado el Plan Director para la estrategia para la seguridad y salud laboral 2021-2023, que tiene como objetivos principales la reducción de la siniestralidad laboral, garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras riojanas, e impulsar una gestión de la prevención de riesgos laborales efectiva y eficiente que redunde, a su vez, en una mejora de la competitividad y de las empresas. Asimismo, se recogen actuaciones 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.

### 6.8.10 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 6.9.nº14****Personal del Servicio de Turismo**

Unidad: Sexo

	Sexo	
	Grupo	(Hombre/Mujer)
Jefe Área de Inspección, Gestión y Ordenación	A <sub>1</sub>	H
Jefa de Área de Asesoramiento y Formación	A <sub>1</sub>	M
Técnico de A.G.	A <sub>1</sub>	M
Ayudante Administrativo	C <sub>1</sub>	M
Ayudante Administrativo	C <sub>2</sub>	M
Ayudante Administrativo	C <sub>2</sub>	M
Auxiliar de A.G.	D	H
Inspector	A <sub>2</sub>	H
Administrativo A.G.	C <sub>1</sub>	M

Por tanto, son 9 puestos los que integran actualmente la Dirección General de Turismo, de los cuales 6 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 6.9.nº15****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
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>24</b>

Fuente: Dirección General de Turismo

### 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.

### 6.9.11 Dirección General para el Avance Digital

#### Descripción de programas de gasto 46131 E-Administración y 46132 E-Salud

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 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 tiene 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 16/2021 de 8 de septiembre 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.

## 6.10. Sección 20. Servicios Sociales y Gobernanza Pública PTE

### 6.10.1 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 2021, al objeto de revisar las actuaciones realizadas a lo largo de este ejercicio como referencia para la ejecución final del ejercicio 2022, pendiente de finalizar, y los proyectos del año 2023.

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.



Según los datos reflejados, la Consejería a fecha 31 de diciembre de 2021 cuenta un total de 631 efectivos.

#### Cuadro 6.10.nº1

#### Personal de la Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública

Unidad: Número de trabajadores

	A1	A2	C1	C2	E
<b>SECRETARIA GRAL TÉCNICA</b>	11,0	9,0	12,0	12,0	5,0
<b>D.G JUSTICIA E INTERIOR</b>	10,0	15,0	8,0	9,0	3,0
<b>D.G. DEPENDENCIA, DISCAPACIDAD Y MAYORES</b>	17,0	78,0	37,0	184,0	87,0
<b>D.G SERVICIOS SOCIALES</b>	17,0	51,0	27,0	18,0	5,0
<b>D.G. ADMINISTRACIÓN LOCAL</b>	6,0	3,0	6,0	1,0	0,0
<b>TOTAL</b>	61,0	156,0	90,0	224,0	100,0

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 69 hombres y 334 mujeres.

Realizadas estas puntualizaciones generales conviene destacar que los trabajadores masculinos siguen representando en la Consejería un 19,18% de su personal, mientras que las trabajadoras ocupan el 80,82 % 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 45%, mujeres 55%). 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 (88,84%) respecto de hombres (11,16%) 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 26 reducciones de jornada, de las que 3 corresponden a hombres y 23 a mujeres.

Del mismo modo, han sido autorizadas 7 excedencias voluntarias por cuidado de hijo, siendo todas ellas 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 9 mujeres las que ocupan estos puestos frente a los 4 hombres jefes de servicio.

	Vacante	Varón	Mujer	Ocupada
<b>Secretaría General Técnica</b>				
Grupo A1	2,0	2,0	9,0	11,0
Grupo A2	0,0	2,0	7,0	9,0
Grupo C1/C	0,0	1,0	11,0	12,0
Grupo C2/D	0,0	2,0	10,0	12,0
Grupo E	0,0	2,0	3,0	5,0
<b>TOTAL PLAZAS</b>	<b>2,0</b>	<b>9,0</b>	<b>40,0</b>	<b>49,0</b>
<b>20.01.00 Servicios Generales</b>				
Grupo A1				
Cuerpo Técnico AG	2,0	2,0	9,0	11,0
Grupo A2				
Cuerpo Gestión AG	0,0	1,0	7,0	8,0
Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E (Educador/a)	-	1,0	0,0	1,0
Grupo C1				
Cuerpo Administrativo AG	0,0	1,0	11,0	12,0
Grupo C2				
Cuerpo Auxiliar AG	0,0	2,0	10,0	12,0
Grupo E				
Cuerpo Subalterno AG	0,0	2,0	3,0	5,0
<b>Total plazas plantilla</b>	<b>2,0</b>	<b>9,0</b>	<b>40,0</b>	<b>49,0</b>
<b>20.02.00 D.G. De Justicia e Interior</b>				
Grupo A1				
Cuerpo Técnico AG	-	2,0	4,0	6,0
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Psicólogo)	3,0	0,0	1,0	1,0
C.F.S.A.E. (Arquitecto)	-	1,0	-	1,0
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Técnico Superior)	-	-	-	-
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Documentalistas)	-	-	2,0	2,0
Grupo A2				
Cuerpo Gestión AG	0,0	2,0	2,0	4,0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	-	-	4,0	4,0
Cuerpo Facultativo Grado medio AE (Educador)	-	1,0	2,0	3,0
Cuerpo Facultativo Grado medio AE (Perito Judicial)	-	1,0	-	1,0

<b>Cuerpo Facultativo</b>				
<b>Grado medio AE</b>				
<b>(Gestión Sistema</b>				
<b>Informático)</b>	-	1,0	-	1,0
<b>Trabajador Social</b>	-	-	2,0	2,0
<b>Educador</b>	-	-	0,0	0,0
<b>Grupo C1</b>				
<b>Cuerpo Administrativo</b>				
<b>AG</b>	-	-	7,0	7,0
<b>Perito Judicial BUP</b>	1,0	1,0	-	1,0
<b>Grupo C2</b>				
<b>Cuerpo Auxiliar AG</b>	-	-	3,0	3,0
<b>E. Auxiliar de</b>				
<b>Administración</b>	-	-	1,0	1,0
<b>E.Auxiliar Facultativo</b>				
<b>A.E. (Conductor/a)</b>	-	2,0	-	2,0
<b>Escala Sanitaria Cuerpo</b>				
<b>Auxiliar Facultativo AE</b>				
<b>(Auxiliar de enfermería)</b>	-	-	1,0	1,0
<b>Auxiliar Enfermería</b>	-	1,0	1,0	2,0
<b>Grupo E</b>				
<b>Operario</b>	-	-	1,0	1,0
<b>Subalteno/a</b>	-	1,0	-	1,0
<b>Total plazas plantilla</b>	4,0	14,0	31,0	45,0
<b>20.04.01 D.G. Dependencia, Discapacidad y Mayores</b>				
<b>Grupo A1</b>				
<b>Cuerpo Técnico AG</b>	-	0,0	4,0	4,0
<b>Cuerpo Facultativo</b>				
<b>Superior A.E.</b>				
<b>(Psicólogo)</b>	-	0,0	0,0	0,0
<b>Escala Sanitaria Cuerpo</b>				
<b>Facultativo Superior AE</b>				
<b>(Médico)</b>	1,0	-	-	-
<b>Grupo A2</b>				
<b>Cuerpo Gestión AG</b>	0,0	0,0	5,0	5,0
<b>Cuerpo Facultativo</b>				
<b>Grado Medio AE</b>				
<b>(Asistente Social)</b>	-	-	3,0	3,0
<b>Cuerpo Facultativo</b>				
<b>Grado medio AE</b>				
<b>(Educador)</b>	-	0,0	4,0	4,0
<b>Educador</b>	-	-	0,0	0,0
<b>Grupo C1</b>				
<b>Cuerpo Administrativo</b>				
<b>AG</b>	0,0	1,0	2,0	3,0
<b>Cuerpo Ayudantes</b>				
<b>Facultativos AE</b>				
<b>(Técnico Informático)</b>	-	0,0	-	0,0
<b>Grupo C2</b>				

<b>Cuerpo Auxiliar AG</b>	-	1,0	1,0	2,0
<b>Oficial 1ª Oficina</b> <b>(Mensajero-Conductor-</b> <b>Servicios)</b>	-	2,0	-	2,0
<b>Grupo E</b>				
<b>Total plazas plantilla</b>	0,0	4,0	19,0	23,0
<b>20.04.02 Centro de Valoración de la Discapacidad y Dependencia</b>				
<b>Grupo A1</b>				
<b>Cuerpo Técnico AG</b>	-	1,0	0,0	1,0
<b>Cuerpo Facultativo</b> <b>Superior AE (Psicólogo)</b>	1,0	1,0	3,0	4,0
<b>Cuerpo Facultativo</b> <b>Superior AE (Pedagogo)</b>	1,0	-	1,0	1,0
<b>Escala Sanitaria Cuerpo</b> <b>Facultativo Superior AE</b> <b>(Médico Especialista)</b>	-	-	-	-
<b>Escala Sanitaria Cuerpo</b> <b>Facultativo Superior AE</b> <b>(Médico)</b>	1,0	0,0	3,0	3,0
<b>Grupo A2/B</b>				
<b>Cuerpo Facultativo</b> <b>Grado Medio AE</b>	1,0	0,0	-	0,0
<b>Cuerpo Facultativo</b> <b>Grado Medio AE</b> <b>(Técnico Atención</b> <b>Temprana)</b>	-	-	1,0	1,0
<b>Escala Sanitaria Cuerpo</b> <b>Facultativo Grado</b> <b>Medio AE</b> <b>(Psicomotricista)</b>	-	-	1,0	1,0
<b>Cuerpo Facultativo</b> <b>Grado Medio AE</b> <b>(Logopeda)</b>	-	-	1,0	1,0
<b>Escala Sanitaria Cuerpo</b> <b>Facultativo Grado</b> <b>Medio AE</b> <b>(Fisioterapeuta)</b>	4,0	-	-	-
<b>Cuerpo Facultativo</b> <b>Grado Medio AE</b> <b>(Terapeuta</b> <b>Ocupacional)</b>	5,0	-	1,0	1,0
<b>Cuerpo Facultativo</b> <b>Grado Medio AE</b> <b>(Asistente Social)</b>	2,0	1,0	5,0	6,0
<b>Grupo C1</b>				
<b>Cuerpo Administrativo</b> <b>AG</b>	-	-	2,0	2,0
<b>Grupo C2</b>				
<b>Cuerpo Auxiliar AG</b>	-	1,0	2,0	3,0

Escala Sanitaria Cuerpo Auxiliar Facultativo AE (Auxiliar Enfermería)	-	-	1,0	1,0
Grupo E				
Cuerpo Subalterno AG	-	-	2,0	2,0
Total plazas plantilla	14,0	3,0	24,0	26,0
<b>20.04.03 RPM de Calahorra</b>				
Grupo A1				
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico)	-	-	1,0	1,0
Grupo A2				
Cuerpo Gestión AG	-	-	1,0	1,0
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (ATS/DUE)	-	-	12,0	12,0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	-	-	1,0	1,0
Grupo C1/C				
Cuerpo Administrativo AG	-	1,0	1,0	2,0
Técnico Especialista	-	-	1,0	1,0
Grupo C2/D				
Facultativo AE (Auxiliar Enfermería)	1,0	4,0	63,0	67,0
Grupo E				
Cuerpo Subalterno AG	-	1,0	1,0	2,0
Operario Especializado	-	2,0	-	2,0
Operario	-	3,0	1,0	4,0
Total plazas plantilla	1,0	11,0	82,0	93,0
<b>20.04.04 RPM de Lardero</b>				
Grupo A1				
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico)	-	-	1,0	1,0
Grupo A2				
Cuerpo Gestión AG	-	-	0,0	0,0
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (ATS/DUE)		1,0	8,0	9,0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	-	-	2,0	2,0
Grupo C1/C	-	-	1,0	1,0
Gobernante				
Cuerpo Administrativo AG	-	1,0	2,0	3,0
Grupo C2/D				

Cuerpo Auxiliar AG	-	-	1,0	1,0
Escala Sanitaria Cuerpo Auxiliar Facultativo AE (Auxiliar Enfermería)	-	2,0	22,0	24,0
Encargado de Almacén	-	-	-	-
Oficial 1ª Oficio	-	2,0	1,0	3,0
Oficial 1ª Oficio - Cocina	1,0	0,0	4,0	4,0
Gobernante	-	-	-	-
Grupo E				
Cuerpo Subalterno AG	-	5,0	2,0	7,0
Operario Especializado	-	-	4,0	4,0
Operario	-	14,0	24,0	38,0
<b>Total plazas plantilla</b>	<b>1,0</b>	<b>26,0</b>	<b>72,0</b>	<b>98,0</b>
<b>20.04.05 CAPDP SANTA LUCÍA DE FUENMAYOR</b>				
Grupo A1				
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico)	-	1,0	-	1,0
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Psicólogo)	-	-	1,0	1,0
Grupo A2				
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (ATS/DUE)	-	-	10,0	10,0
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Fisioterapeuta)	-	-	1,0	1,0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	-	-	1,0	1,0
Cuerpo Facultativo Grado medio AE (Terapeuta Ocupacional)	-	-	1,0	1,0
Grupo C1/C				
Cuerpo Administrativo AG	-	2,0	0,0	2,0
Cuerpo Ayudantes Facultativos AE (ATEMP)	-	2,0	16,0	18,0
Técnico Especialista	-	-	3,0	3,0
Grupo C2 / D				
Auxiliar AG	-	-	1,0	1,0
Escala Sanitaria Cuerpo Auxiliar Facultativo AE (Auxiliar Enfermería)	-	4,0	69,0	73,0
<b>Total plazas plantilla</b>	<b>-</b>	<b>9,0</b>	<b>103,0</b>	<b>112,0</b>

20.04.10 HOGARES PERSONAS MAYORES				
<b>Grupo A2</b>				
Cuerpo Gestión AG	-	-	-	0,0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	-	2,0	14,0	15,0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE	-	-	1,0	1,0
E.S. Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (ATS/DUE)	-	-	1,0	1,0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE Educador	-	1,0	-	1,0
Encargado de Club	-	-	-	-
<b>Grupo C1</b>				
Administrativo AG	1,0	1,0	1,0	2,0
<b>Grupo C2</b>				
E.S. Cuerpo Auxiliar Facultativo A.E. (Auxiliar Enfermería)	1,0	0,0	4,0	4,0
<b>Grupo E</b>				
Subalterno AG	0,0	13,0	13,0	26,0
<b>Total plazas plantilla</b>	<b>2,0</b>	<b>16,0</b>	<b>34,0</b>	<b>50,0</b>
20.05.01 D.G. Servicios Generales				
<b>Grupo A1</b>				
Cuerpo Técnico AG	-	2,0	6,0	8,0
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Psicólogo/a)	-	0,0	5,0	5,0
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Sociólogo/a)	-	1,0	1,0	2,0
<b>Grupo A2</b>				
Cuerpo Gestión AG	1,0	3,0	15,0	18,0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	-	2,0	9,0	11,0
Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E (Educador/a)	1,0	4,0	9,0	13,0
C.F.G.M.A.E. (Técnico Estadística)	-	-	1,0	1,0
<b>Grupo C1</b>				
Cuerpo Administrativo AG	-	1,0	7,0	8,0
Cuerpo Ayudantes Facultativos AE (Técnico Informático)	-	1,0	0,0	1,0



<b>Grupo C2</b>				
Cuerpo Auxiliar AG	-	4,0	13,0	17,0
<b>Total plazas plantilla</b>	<b>2,0</b>	<b>18,0</b>	<b>66,0</b>	<b>84,0</b>
<b>20.05.02 CENTRO INFANTIL LA COMETA</b>				
<b>Grupo A2</b>				
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE	-	-	0,0	0,0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Educador)	-	-	2,0	2,0
<b>Grupo C1/C</b>				
Cuerpo Ayudante Facultativo AE (Ayudante Educación Infantil)	-	2,0	14,0	16,0
<b>Grupo C2</b>				
Cuerpo Auxiliar AG	-	-	1,0	1,0
<b>Grupo E</b>				
Operario	-	1,0	3,0	4,0
<b>Total plazas plantilla</b>	<b>-</b>	<b>3,0</b>	<b>20,0</b>	<b>23,0</b>
<b>20.00.01 Centro de coordinación de servicios sociales comunitarios Rioja Alta</b>				
<b>Grupo A1</b>				
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Psicólogo/a)	0,0	0,0	1,0	1,0
<b>Grupo A2</b>				
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	1,0	0,0	2,0	2,0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Educador/a)	0,0	0,0	1,0	1,0
Cuerpo Facultativo Grado medio AE (Fisioterapeuta)	1,0	0,0	0,0	0,0
<b>Grupo C1</b>				
Cuerpo Administrativo A.G.	0,0	0,0	1,0	1,0
<b>Total plazas plantilla</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>
<b>20.00.02 Centro de coordinación de servicios sociales comunitarios Rioja Baja</b>				
<b>Grupo A1</b>				
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Psicólogo/a)	0,0	0,0	1,0	1,0
<b>Grupo A2</b>				
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social) E.S.C.F.G.M.A.E. (Fisioterapeuta)	0,0	0,0	2,0	2,0
	1,0	0,0	0,0	0,0

<b>Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Terapeuta Ocupacional)</b>	1,0	0,0	0,0	0,0
<b>Cuerpo Facultativo Grado medio AE (Educador/a)</b>	0,0	0,0	1,0	1,0
<b>Grupo C1 Cuerpo Administrativo A.G.</b>	0,0	0,0	1,0	1,0
<b>Total plazas plantilla</b>	2,0	0,0	5,0	5,0
<b>20.06.00 D.G. Administración Local</b>				
<b>Grupo A1</b>				
<b>Cuerpo Técnico AG</b>	1,0	1,0	1,0	2,0
<b>Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Veterinario)</b>	-	1,0	0,0	1,0
<b>Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Arquitecto)</b>	-	1,0	0,0	1,0
<b>Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Haciendas Locales)</b>	-	0,0	1,0	1,0
<b>ES.FUN.ADMON.LOCAL- SESCC.SEC</b>	-	0,0	1,0	1,0
<b>Grupo A2</b>				
<b>Cuerpo Gestión AG C.F.G.M.A.E. (Arquitecto Técnico)</b>	1,0	0,0	0,0	0,0
<b>C.F.G.M.A.E. (Ingeniero Técnico Obras Públicas)</b>	0,0	0,0	2,0	2,0
<b>Grupo C1</b>				
<b>Cuerpo Administrativo AG</b>	0,0	1,0	0,0	1,0
<b>Grupo C2</b>				
<b>Cuerpo Auxiliar AG</b>		1,0	0,0	1,0
<b>Grupo E</b>				
<b>Total plazas plantilla</b>	2,0	8,0	8,0	16,0

### Descripción de programas de gasto 1111. Justicia

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

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, Fiscalías y Órganos e Instituciones competentes en materia de Administración de Justicia.

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 colegios y asociaciones profesionales con representatividad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, para las mismas materias relacionadas.

Estudio y propuesta de las modificaciones de la demarcación y planta judicial.

La instalación y puesta en funcionamiento de órganos judiciales de nueva creación con sede en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Gestión de las competencias asumidas en materia de notarios, registradores de la propiedad y mercantiles y sus demarcaciones.

Planificación, revisión y aprobación de las agrupaciones de las Secretarías de los Juzgados de Paz, así como la fijación de su plantilla 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. Así como promover su modernización en los términos legalmente establecidos.

El reconocimiento y gestión de la asistencia jurídica gratuita ante los órganos judiciales con competencia en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

La organización y supervisión del funcionamiento de las Unidades Administrativas y técnicas al servicio de la Administración de Justicia, así como la planificación de necesidades programación de efectivos, creación, seguimiento y propuesta de modificación de relaciones de puestos de trabajo correspondientes al personal de los cuerpos transferidos de la Administración de Justicia.

Gestión del 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, por Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, y demás disposiciones aplicables; incluidas las relativas al reconocimiento de servicios previos y antigüedad, y la confección de la nómina, seguros sociales, acción social y otros gastos sociales.

Diseño y planificación, en colaboración con la Escuela Riojana de Administración Pública, de los programas y actividades formativas del personal funcionario perteneciente a los Cuerpos Nacionales y demás empleados públicos al servicio de la Administración de Justicia.

Confección y gestión de las bolsas de trabajo del personal interino de los Cuerpos Nacionales al servicio de la Administración de Justicia, transferidos a la Comunidad Autónoma de La Rioja.

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.

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.

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.

ñ) El cumplimiento de las sentencias y ejecución de medidas interpuestas 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.

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

La gestión de los Puntos de encuentro familiar.

La mediación intrajudicial y extrajudicial.

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.

Gestión de los medios materiales previstos para la actuación de los tribunales de justicia, fiscalía e Instituto de Medicina Legal.

Gestión y mantenimiento de los edificios, instalaciones y medios materiales adscritos a la Administración de Justicia en La Rioja, así como planificación e impulso de las medidas necesarias para nuevas dotaciones, sin perjuicio de las competencias de otros órganos de la Administración autonómica o de las entidades locales.

Coordinación de la estrategia Riojana contra la Violencia de Género.

Registro de asociaciones.

Registro de parejas de hecho.

Registro de Fundaciones y el ejercicio del protectorado sobre las mismas y la autorización de sus modificaciones estatutarias.

Gestión de los espectáculos públicos.

Gestión de los espectáculos taurinos.

aa) Colegios profesionales, salvo las derivadas de la adscripción colegial a la Consejería correspondiente.

bb) La coordinación de Policías Locales y el apoyo administrativo al secretariado de la Comisión de Coordinación de Policías Locales.

cc) Promover y ejecutar planes de información, conocimiento y acercamiento de la Administración de Justicia a la ciudadanía.'

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 justicia riojana 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 2023 y las medidas a implementar en su aplicación responderán al nuevo escenario que, en materia de justicia, supone el Plan Justicia La Rioja 2030, como estrategia para la transformación estructural del Servicio Público de Justicia e instrumento de concreción del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para el Servicio Público de Justicia.

A estos efectos, el presupuesto para 2023 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. Está prevista además 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.

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 2023. Estas Oficinas, que serán una puerta de acceso para grupos vulnerables, en especial los afectados por la brecha digital en entornos rurales 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 y Ciencias Forenses 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 y cuyo despliegue se llevará a cabo en el año 2023.

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 2023 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 2022 con el equipamiento TIC de todas las salas de vista y de declaraciones de todas las sedes judiciales, lo que supone la licitación en 2023 del soporte y mantenimiento de dichos equipos.

Así mismo, la Dirección General de Justicia del Gobierno de La Rioja, para posibilitar el cumplimiento de las obligaciones derivadas por la plena entrada en vigor de la Ley 20/2011 del Registro Civil, ha identificado como objetivo estratégico la digitalización de todos los registros civiles de los municipios de La Rioja. En concreto, los libros a partir del año 1950 en caso de matrimonios, nacimientos y defunciones. Por ese motivo, en el año 2023 se iniciarán los trabajos de digitalización, asignación y grabación de metadatos y su integración en INFOREG/DICIREG de todos los libros del Registro civil (nacimientos, matrimonios y defunciones) de todos los municipios de La Rioja, facilitando la implantación del nuevo modelo del Registro Civil y eliminando la necesidad de acudir a los mecanismos de publicidad formal de la Ley de Registro Civil de 8 de junio de 1957 reservados para registros no digitalizados

En materia de provisión de medios personales, se convocarán y ejecutarán los procesos de promoción interna del año 2022 de los cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa y de Tramitación Procesal y Administrativa. Se convocarán y ejecutarán los procesos selectivos de acceso libre derivados de las Ofertas de Empleo Público de los años 2019, 2020, 2021 y 2022 para los cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, de Tramitación Procesal y Administrativa y de Auxilio Judicial. Se llevará a cabo el concurso de traslados anual para los tres cuerpos. Finalmente ejecutaremos a finales del año 2023 los dos procesos de consolidación de empleo convocados en 2022, el concurso extraordinario y el concurso oposición derivado de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de temporalidad en el empleo público.

Se mantendrá la posibilidad de prestación del servicio mediante acceso remoto 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 La Rioja. 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 de: “marco común planes de igualdad en la administración de justicia ” 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.

A estos efectos, la Conferencia Sectorial de Administración de Justicia celebrada el 25 de marzo de 2022 aprobó la redacción de “un Marco Común de Igualdad” para la Administración de Justicia en España. Dicho Marco establecerá unos principios básicos comunes, sobre los que, el Ministerio de Justicia y las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, elaborarán y aprobarán, en sus respectivos territorios, un Plan de Igualdad en Justicia que permita dar cumplimiento efectivo a las obligaciones establecidas en la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 2007; así como alinearnos con los principales marcos en igualdad de género y oportunidades, tanto a nivel nacional como internacional: 1) objetivo quinto de desarrollo sostenible de Naciones Unidas, 2) principios segundo y tercero del pilar europeo de derechos sociales, c) Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025).

Señala el Acta de dicha sesión que “La igualdad de género debe impregnar todo nuestro ordenamiento jurídico, políticas públicas y actuaciones, así como los presupuestos que nos permiten llevarlos a cabo. Se debe constituir un eje transversal en la configuración del servicio público de justicia, sobre todo en estos momentos en los que la brecha de género continúa” y que “Le corresponde a la justicia desempeñar un papel fundamental en la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad de todas las personas sean reales y efectivas, removiéndolo cualquier obstáculo que impida o dificulte su plenitud.”

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 2023, los esfuerzos estarán volcados en el diseño y proyecto de la reforma y ampliación de la sede de los juzgados en Calahorra, afectado decisivamente por los incendios acontecidos los días 8 y 10 de agosto de 2022 que obligarán a impulsar dicha actuación.

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 2023, 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 2022 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. En el año 2023 está prevista la inclusión de la mediación laboral a través de la firma de un convenio de colaboración con el Colegio de Graduados sociales de la Rioja

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 2023 se potenciará la Oficina de Asistencia a las Víctimas del Delito, asumiendo nuevas funciones como ejercer de ventanilla única para la atención de víctimas de terrorismo y con un papel protagonista en la activación del Protocolo para la coordinación institucional de actuaciones para la acreditación administrativa de la situación de violencia de género de la Comunidad Autónoma de La Rioja junto 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 2023 está prevista la finalización de las obras y puesta en marcha del Servicio de Punto de Encuentro Familiar en Haro para el desarrollo de los diferentes regímenes de visitas dictados por el Partido Judicial de Haro y así acercar dicho servicio a los ciudadanos de La Rioja Alta. Igualmente, durante el año 2023 realizarán las obras de acondicionamiento de una nueva sede para el Punto de Encuentro Familiar de Logroño, tras la cesión del inmueble sito en la C/ Isla nº 2 por el Excmo. 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.

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

Respecto a la Administración de Justicia

A fecha de la transferencia, uno de enero de 2011, el total de personal transferido de los cuerpos nacionales ascendió a 318 efectivos, 249 mujeres y 69 hombres.

Oficinas de asistencia a las víctimas del delito:

#### Cuadro 6.10.nº2

##### Número de hombres y de mujeres que han sido atendidos por la Oficina de Asistencia a las Víctimas del Delito.

Unidad: Número de trabajadores

	2019		2020		2021	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	189,0	0,2	157,0	0,2	139,0	0,2
Mujeres	878,0	0,8	764,0	0,8	713,0	0,8
Total	1.067,0		921,0		852,0	

FUENTE: D.G. de Justicia e Interior

Punto de encuentro Familiar:

#### Cuadro 6.10.nº3

##### Porcentaje de hombres y mujeres usuarios del Punto de Encuentro Familiar

Unidad: Número de trabajadores

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hombres	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Mujeres	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5

FUENTE: D.G. de Justicia e Interior

Servicio de Mediación Intrajudicial:

#### Cuadro 6.10.nº4

##### Número de casos derivados por los Juzgados de Familia al Servicio de Mediación Intrajudicial

Unidad: Número de trabajadores

	2017	2018	2019	2020	2021
Nº casos derivados por el Juzgado Familia Logroño	4,0	0,0	0,0	2,0	0,0
Nº casos derivados por el Juzgado Familia Calahorra	0,0	0,0	2,0	1,0	0,0
Nº casos derivados por la Audiencia Provincial	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0

	2018	2019	2020	2021
Nº casos derivados por el Juzgado Civil Logroño	36,0	22,0	20	11
Nº casos derivados por el Juzgado Civil Calahorra	0,0	1,0	0	0

FUENTE: D.G. de Justicia e Interior

#### Cuadro 6.10.nº5

### Número de hombres y de mujeres que han sido atendidos por el Servicio de Mediación Intrajudicial Civil-Familia.

Unidad: Número de trabajadores

	2018		2019		2020		2021	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	6,0	0,6	38,0	0,6	38,0	0,6	12,0	0,6
Mujeres	5,0	0,5	31,0	0,5	31,0	0,5	9,0	0,4
Total	11,0		69,0		69,0		21,0	

FUENTE: D.G. de Justicia e Interior

#### Cuadro 6.10.nº6

### 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.

	2018		2019		2020		2021	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	3,0	0,2	7,0	0,2	4	20	1,0	0,1
Mujeres	12,0	0,8	32,0	0,8	16	80	10,0	0,9
Total	15,0		39,0		20		11,0	

FUENTE: D.G. de Justicia e Interior (\*) El número de mediadores es independiente del número de expedientes realizados.

#### Cuadro 6.10.nº7

### Número de casos que han sido derivados por los Juzgados de Mediación Penal al Servicio de Mediación Intrajudicial.

Unidad: Número

	2018	2019	2020	2021
Nº casos derivados por los Juzgados de M. Penal Logroño	59,0	58,0	59,0	28,0
Nº casos derivados por los Juzgados de M. Penal Calahorra	2,0	1,0	3,0	3,0
Nº casos derivados por los Juzgados de M. Penal Haro		1,0	0,0	0,0

FUENTE: D.G. de Justicia e Interior

**Cuadro 6.10.nº8**

**Número de hombres y de mujeres que han sido atendidos por el Servicio de Mediación Intrajudicial Penal Adultos.**

Unidad: Número

	2019		2020		2021	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Hombres</b>	99,0	0,7	95,0	0,6	38,0	0,5
<b>Mujeres</b>	38,0	0,3	61,0	0,4	34,0	0,5
<b>Total</b>	137,0		156,0		72,0	

FUENTE: D.G. de Justicia e Interior

**Cuadro 6.10.nº9**

**Número de hombres y de mujeres que han sido asignados como Mediadores desde los Colegios de Psicólogos y Abogados a los expedientes de Mediación Penal Adultos**

Unidad: Número

	2019		2020		2021	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Hombres</b>	3,0	0,2	5,0	0,2	2,0	0,1
<b>Mujeres</b>	13,0	0,8	24,0	0,8	21,0	0,9
<b>Total</b>	16,0			29	23,0	

FUENTE: D.G. de Justicia e Interior (\*) El número de mediadores es independiente del número de expedientes realizados.

## B.- Comentarios sobre la situación actual

Total: 349

Hombres: 74 (21,20%)

Mujeres: 275 (78,80%)

Excedencias: En 2022: ninguna.

En 2021: Cuidado hijos 1 hombre

Cuidado familiar 1 hombre

Reducción jornada cuidado hijos: 1 (mujer)

Deber inexcusable cuidado hijos: 9 (8 mujeres y 1 hombre)

Actualmente prestan servicio en la Administración de justicia de La Rioja un total de 349 personas, 275 son mujeres y 74 son hombres.

El informe de Impacto de Género elaborado por la Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública, 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 78,80% frente a 21,20%. 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 su carrera profesional.

Durante el año 2022 no se ha solicitado ninguna excedencia por cuidado de hijo. En 2021 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 2022 se han solicitado 9 permisos por deber inexcusable para cuidar a hijos menores enfermos, 8 solicitados por mujeres y 1 por un hombre.

En ese mismo escenario, actualmente los empleados públicos de justicia que han solicitado la posibilidad de desempeñar trabajo mediante acceso remoto un total de 6, todas ellas mujeres.

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 852 personas atendidas, el 83,7% son mujeres habiéndose producido en 2022 un ligero incremento en la atención a mujeres con respecto a 2021 (0,7%).

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 2021 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 53%, el número de mujeres 39% ha aumentado en el año 2021.

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**

Mejora de la eficiencia del Servicio Público de Justicia en La Rioja.

Modernizar la organización de la Administración de Justicia.

Mejora de las Sedes Judiciales de Calahorra y Haro.

Introducción de nuevas soluciones TIC, renovación y modernización informática.

Ordenación y modernización de los Archivos Judiciales.

Asistencia a las víctimas del delito, considerando la Oficina de Asistencia a las víctimas del delito como servicio asistencial y coordinador de otros recursos sociales, sanitarios etc. es decir, punto de acceso o “ventanilla única”.

Mejora de los Punto de Encuentro Familiar, para 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.

Impulso de la mediación y otros medios alternativos de resolución de controversias. Potenciando tanto la Mediación Intrajudicial como Extrajudicial contribuyendo a 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 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 de los niños niñas y adolescentes 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:

Las relativas a espectáculos públicos.

Las relativas a espectáculos taurinos.

El ejercicio de las competencias en materia de Colegios Profesionales, salvo las derivadas de la adscripción colegial a la Consejería correspondiente.

El Registro de Asociaciones.

El Registro de Parejas de hecho

La gestión del Registro de Fundaciones, el ejercicio del protectorado sobre las mismas y la autorización de sus modificaciones estatutarias.

La coordinación de Policías Locales y el apoyo administrativo al secretariado de la Comisión de Coordinación de Policías Locales.

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:

**Cuadro 6.10.nº10****Número de hombres y de mujeres que han participado en Cursos de Formación destinados a policías locales. Año 2021**

Unidad: Número

	Numero	Porcentaje
<b>Hombres</b>	215,0	0,8
<b>Mujeres</b>	41,0	0,2
<b>Total</b>	256,0	-

FUENTE: Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública. D.G. de Justicia e Interior

En cuanto a la participación en los Cursos de Formación de Policía Local es evidente que el porcentaje de hombres es muy superior al de mujeres, fiel reflejo de una realidad en la que las mujeres representan el 8,57 % del total de los efectivos de policía local en La Rioja. Este porcentaje, ha disminuido un poco respecto al anterior año, porque se ha producido alguna jubilación.

El porcentaje de mujeres que han participado en acciones formativas es más alto que el obtenido en el año anterior, que fue el 13,72%.

2.- Número de hombres y mujeres que han participado en procesos selectivos destinados a policías locales. En el año 2021 no se ha realizado ningún proceso selectivo.

**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 2023 constituye el décimo 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. Todavía no se ha llevado a cabo ningún proceso selectivo desde que se aprobó la modificación por la que las mujeres pueden presentarse con una talla de 1,60. Esperamos que esta medida haga 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. Esperamos que estas cifras sigan en aumento.

Asimismo, de nuevo en el año 2019 se modificó la Orden de bases rebajando lo exigido en algunas marcas de las pruebas físicas. En el último proceso selectivo, si bien no se presentaron muchas más mujeres, sí que ha supuesto una mejora del porcentaje de las aspirantes que superan las pruebas físicas, que es donde, sin duda, puede darse una mayor diferenciación por sexos.

A fecha actual se está en proceso de abordar una nueva modificación de la Orden de bases, programas y baremos, para estudiar una posible equiparación de las pruebas físicas con otros Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.

Asimismo, son varias las mujeres policía que acuden a impartir charlas sobre tráfico y educación vial a los centros educativos. Pensamos que es importante que las niñas o jóvenes identifiquen a mujeres ejerciendo la labor policial y las puedan tener como referentes a la hora de elegir su futuro laboral.

Habrà que estar a próximas convocatorias, para observar si el hecho de rebajar la estatura exigida y esa posible modificación normativa, conlleva un nuevo estímulo para que la participación femenina en los procesos selectivos sea mayor.

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.

### **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.

#### **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.

Además de las charlas que se imparten actualmente en centros educativos sobre seguridad vial y otras materias, también debemos buscar la colaboración de mujeres policías para impartir charlas dirigidas al alumnado 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 las jóvenes que están próximas a buscar un futuro profesional.

##### **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 deshabitación de adicciones: Fundación Solidaridad-Proyecto Hombre.

### 1.-Situación de partida

#### A. Estadísticas

La Dirección General de Justicia e Interior desarrolla diversas funciones relativas al cumplimiento de las sentencias dictadas por los Juzgados de Menores al amparo de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores.

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

Indicadores de carácter específico en medidas ejecutadas en el Centro Virgen de Valvanera:

#### Cuadro 6.10.nº11

#### Número de menores (hombres y mujeres) que han sido atendidos en el Centro Educativo de menores Virgen de Valvanera.

Unidad: Número

	2019		2020		2021	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Hombres</b>	27,0	1,0	25,0	0,9	21,0	0,7
<b>Mujeres</b>	1,0	0,0	2,0	0,1	9,0	0,3
<b>Total</b>	28,0	1,0	27,0	1,0	30,0	1,0

La situación actual muestra que el porcentaje de menores hombres atendidos en el Centro Virgen de Valvanera es superior al número de menores mujeres. Si bien, a diferencia de años anteriores, durante el 2021 se vio incrementado considerablemente el número de mujeres, pasando del 7% al 30%.

#### Cuadro 6.10.nº12

#### Número de hombres y de mujeres que trabajan en el Centro de menores Virgen de Valvanera

Unidad: Número

	2019		2020		2021	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Hombres</b>	36,0	0,5	33,0	0,6	33,0	0,4
<b>Mujeres</b>	35,0	0,5	27,0	0,5	42,0	0,6
<b>Total</b>	71,0	1,0	60,0	1,0	75,0	1,0

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

**Cuadro 6.10.nº13**

**Número de menores desglosado por sexo que han cumplido medida judicial de medio abierto.**

Unidad: Número

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%
2021	LV	27	77,14%	8	22,86%	35	100%
	PBC	19	86,36%	3	13,64%	22	100%
	TSE	50	68,49%	23	31,51%	73	100%
	Reparación	38	76,00%	12	24,00%	50	100%
	Total	134	74,44%	46	25,56%	180	100%
Total años		1511	78,78%	407	21,22%	1918	100%

Siguiendo la tendencia histórica, hay más hombres que mujeres con medidas judiciales en medio abierto en La Rioja en 2021. 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. El porcentaje de casos en cuanto a género se mantiene prácticamente igual al año anterior.

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.

**Cuadro 6.10.nº14**

**Número de hombres y de mujeres que trabajan en el Programa de medida judiciales de medio abierto. Este año la balanza se decanta hacía mayoría mujeres, aspecto que no ocurría desde 2014.**

Unidad: Número

	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
2021	4	5

**Acciones de promoción de igual de género de Fundación Pioneros:**

Se ha aumentado el compromiso con la promoción de la Igualdad a través de:

- Aprobación del III Plan de Igualdad.
- Participación en acciones formativas para profesionales para aumentar competencias en el trabajo con agresores:
- Formación de Violencia de Genero en menores organizada por la Dirección General de Justicia e Interior.
- Formación especializada sobre detección y ayuda a personas víctimas de trata.
- 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.
- Creación de un nuevo protocolo de acoso sexual para toda la entidad.

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)

	2021	
	Nº	%
Hombres	31	73.80
Mujeres	11	26.2
Total	42	100

Número de hombres y de mujeres que trabajan en el programa de medidas judiciales de medio abierto asociadas a deshabituación de tóxicos

	2021	
	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 disfrutan 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.

Tras la presentación del Plan de Igualdad a la Dirección General de Justicia Interior, las medidas ejecutadas durante el año 2021, son:

Revisión de documentación y proyectos utilizando un lenguaje inclusivo.

Publicación de ofertas de trabajo para realizar una adecuada selección de personal ofreciendo las mismas oportunidades a hombres y mujeres.

Creación de un plan de prevención del acoso laboral

Información a los empleados sobre el plan de igualdad y de acoso laboral

Política de promoción interna, ofreciendo mismas oportunidades a hombres que a mujeres

Publicación de ofertas de trabajo utilizando un lenguaje igualitario y no sexista.

Realización de formaciones en materia de perspectiva de género durante este año.

Acceso a la formación en igualdad de condiciones

Sensibilización a todos los niveles de la organización en materia de igualdad

Igualdad de condiciones salariales independientemente del género

Se han continuado implementando acciones de conciliación familiar orientadas a hombres y mujeres con responsabilidades familiares.

Participación en foros o encuentros de eliminación de la violencia contra la mujer

Durante este año se ha desarrollado un protocolo de prevención para el acoso sexual dentro de la entidad. Los trabajadores de ambos géneros son conocedores de dicho protocolo.

## **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 2023 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 2021 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.

### **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, 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.

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.

**Descripción del programa de gasto 2322 Mayores**

**1-Situación de partida**

**A. Estadísticas**

Según el Padrón 2021 (Real Decreto 1065/2021, de 30 de noviembre, por el que se declaran oficiales las cifras de población resultantes de la revisión del Padrón municipal referidas al 1 de enero de 2021) en La Rioja hay 67.836 personas mayores de 65 años, un 21,21 % sobre el total, de los cuales, 30.175 (44, 48%) son hombres y 37.661 (55,52%) 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 21,21%. Siendo superior en las mujeres (23,25%) que en los hombres (19,12%). En nuestra Comunidad Autónoma es superior en 1,56 puntos a la media nacional (19,65%).

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 19,20%. Al igual que el índice anteriormente referido, también es superior en las mujeres (22,74%), que en los hombres (14,78%). El dato de La Rioja es superior en 2,35 puntos a la media nacional (16,85%).

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 150,20%, lo que significa que existen más de 150 personas de 65 y más edad por cada 100 menores de 15 años. Este dato es superior en más de once puntos a la media nacional (139,18%).

Tabla1. Evolución de los índices de vejez, senectud y envejecimiento en La Rioja y en España.

Año	Índice de Vejez La Rioja	Índice de Vejez España	Índice de Senectud La Rioja	Índice de Senectud España	Índice de Envejecimiento La Rioja	Índice de Envejecimiento España
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%
2021	21,21%	19,65%	19,20%	16,85%	150,20%	139,18%

Fuente: INE. Padrón.

Distribución de la población mayor de 65 años por sexo.

La distribución de la población mayor de 65 años por sexo es de 37.661 mujeres, frente a 30.175 hombres, lo que supone once puntos porcentuales por encima de la población femenina sobre la masculina. En el tramo de población con edad mayor a los 85 años, el número de mujeres prácticamente duplica al de hombres. Estos datos revelan un sobreenvjecimiento de la población femenina.

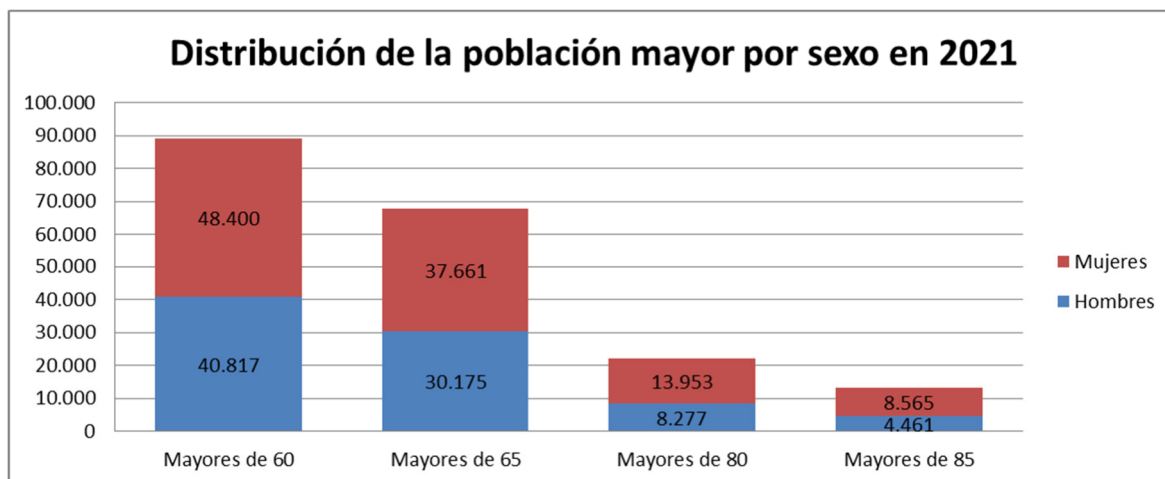
Tabla 2. Distribución de la población mayor por sexo en 2021.

2021	Total	%	% Total >=65 años	Hombres	Mujeres	% de Hombres	% de Mujeres
De 60 y más	89.217	27,90%	131,52%	40.817	48.400	45,75%	54,25%
De 65 y más	67.836	21,21%	100,00%	30.175	37.661	44,48%	55,52%
De 80 y más	22.230	6,95%	32,77%	8.277	13.953	37,23%	62,77%
De 85 y más	13.026	4,07%	19,20%	4.461	8.565	34,25%	65,75%

Fuente: INE. Padrón 2021.

Gráfico 1. Distribución de la población mayor por sexo en 2021.

Fuente: INE. Padrón 2021.



Población de 65 años y más por demarcación en 2021.

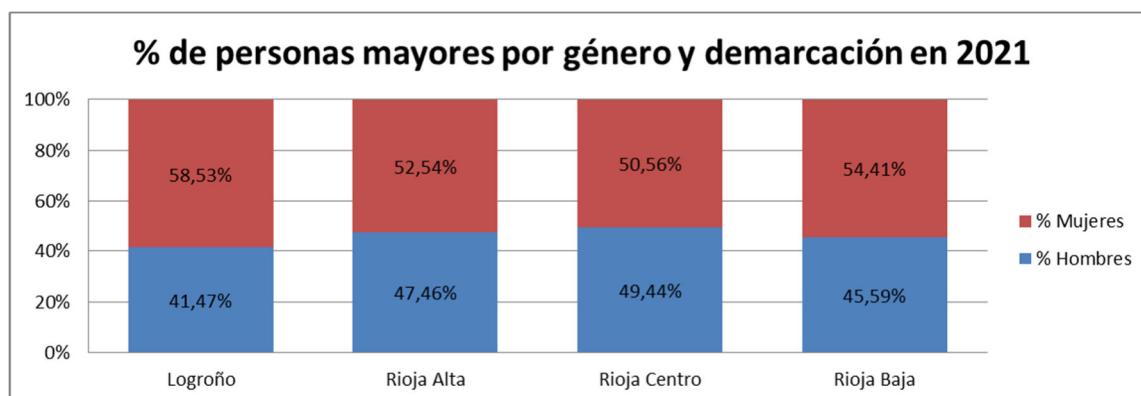
Según el padrón 2021 el porcentaje de personas mayores de 65 años, es un 21,21% sobre el total de población. La demarcación que más personas mayores de 65 años tiene sobre el total es Rioja Alta con un 25,17%. Por debajo de la media de La Rioja está Logroño con un 21,15%, la Rioja Baja con un 20,79% y la que presenta un porcentaje menor es, Rioja Centro, con un 18,21%.

Tabla 3. Población de 65 años y más por sexo y por demarcación en 2021.

Demarcación	Población total	Población de 65 y más	% 65 y más	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Logroño	150.808	31.896	21,15%	13.226	18.670	41,47%	58,53%
Rioja Alta	47.215	11.884	25,17%	5.640	6.244	47,46%	52,54%
Rioja Centro	48.784	8.884	18,21%	4.392	4.492	49,44%	50,56%
Rioja Baja	72.989	15.172	20,79%	6.917	8.255	45,59%	54,41%
La Rioja	319.796	67.836	21,21%	30.175	37.661	44,48%	55,52%

Fuente. Padrón INE 2021.

Gráfico 2. Porcentaje de la población de 65 años y más por sexo y por demarcación en 2021.



Fuente: Padrón. INE 2021.

### SERVICIO DE CENTRO DE DÍA CON PLAZAS PÚBLICAS PARA PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES

La evolución del número de las solicitudes en las plazas públicas del servicio de centro de día se ha venido incrementando anualmente excepto en 2020 por causa de la pandemia provocada por la COVID-19.

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 el número al de hombres.

Tabla 4. Evolución del número de solicitudes en plazas públicas de centros de día por sexo.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hombres	101	93	106	114	169	194	201	258	258	184	268
Mujeres	185	136	159	214	301	340	357	444	539	305	531
Total	286	229	265	328	470	534	559	702	797	489	799

Fuente: Pentaho (Pendiente de validar).

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 descenso considerable en el año 2020 debido a la situación provocada por la COVID-19.

**Evolución solicitudes en Centros de Día**

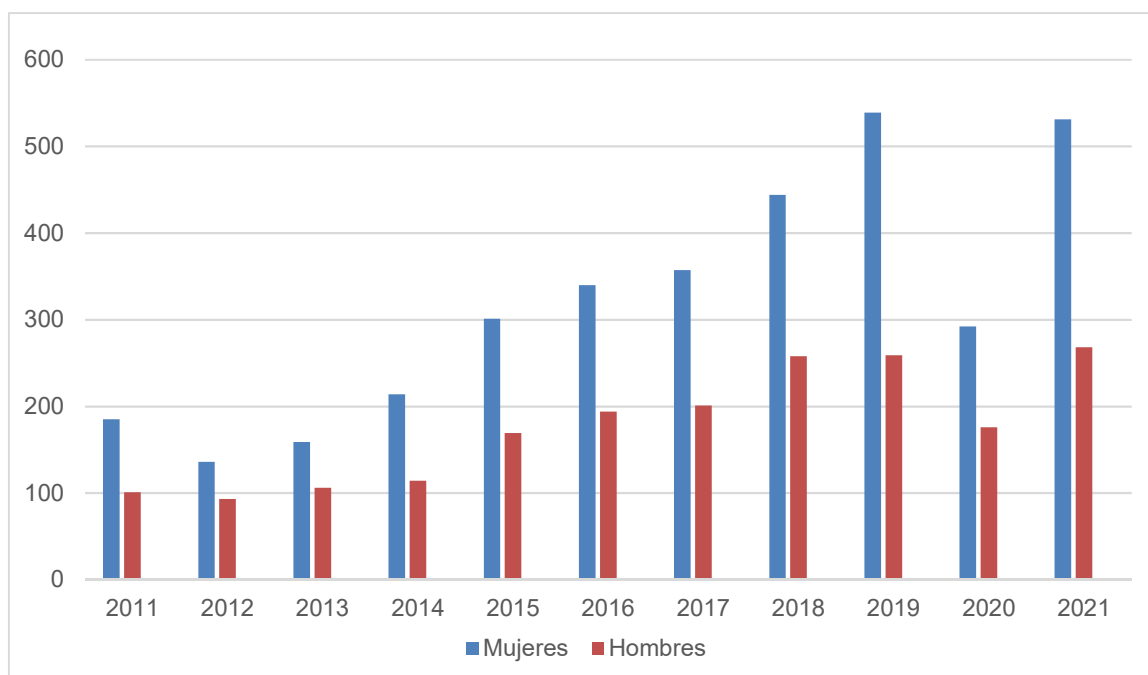
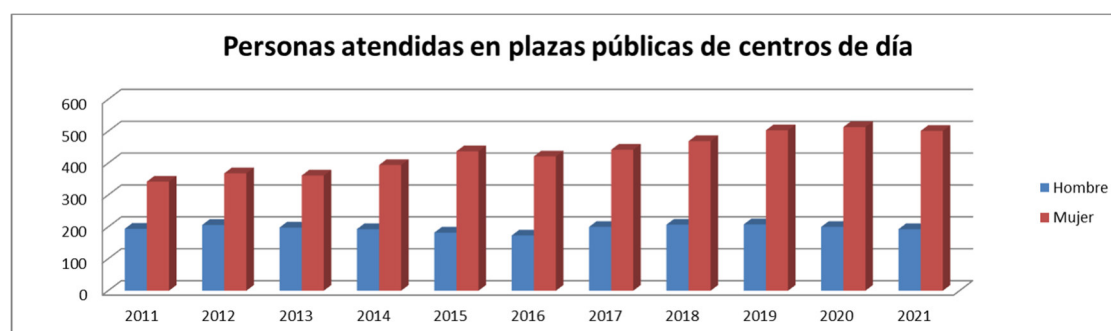


Gráfico 4. Evolución de las personas atendidas en plazas públicas centro de día por sexo.



Fuente. Pentaho (Datos pendientes de validar)

Evolución de personas atendidas en plazas públicas de centros de día por demarcaciones y sexo:

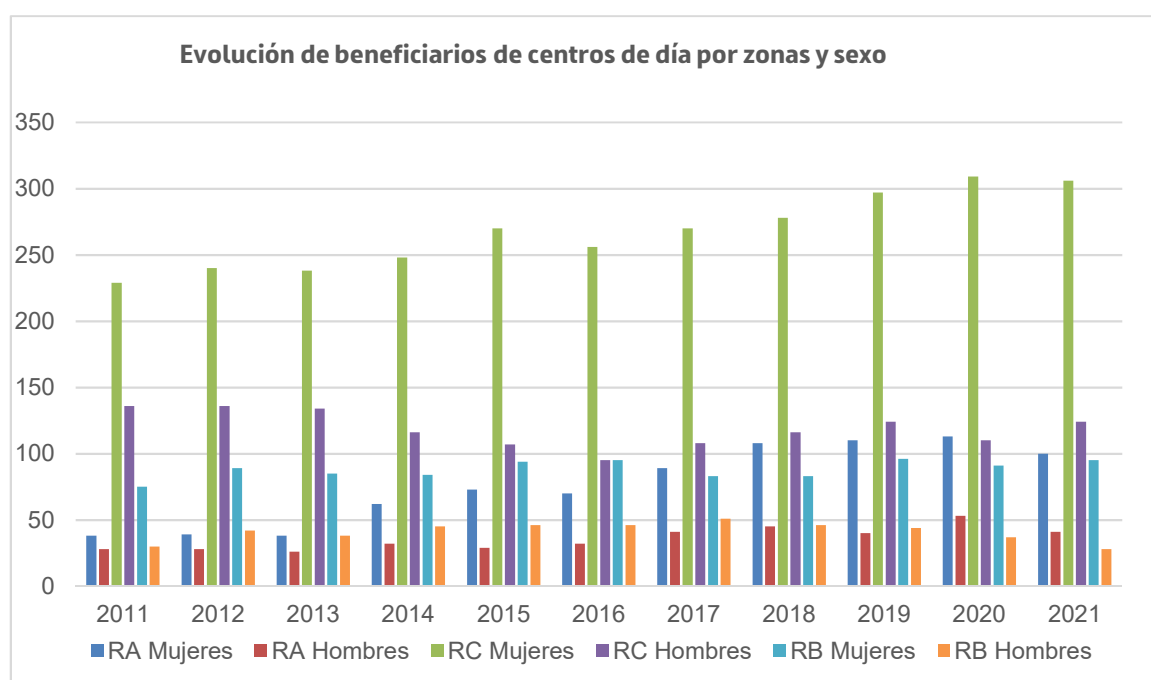
En cuanto a los datos de personas atendidas en plazas públicas de centros de día, se tiene que tener en cuenta la distribución geográfica de las plazas actuales de centros de día. Con lo que respecta al género, se observa que en todas las zonas, la atención a mujeres es claramente superior.

Tabla 5: evolución de personas atendidas en plazas públicas de centros de día por demarcación y sexo.

RIOJA ALTA	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hombres	28	28	26	32	29	32	41	45	40	54	41
Mujeres	38	39	38	62	73	70	89	108	110	117	100
Total	66	67	64	94	102	102	130	153	150	171	141
RIOJA CENTRO INLCUIDO LOGROÑO											
Hombres	136	136	134	116	107	95	108	116	124	113	124
Mujeres	229	240	238	248	270	256	270	278	297	315	306
Total	365	376	372	364	377	351	378	395	422	428	431
RIOJA BAJA											
Hombres	30	42	38	45	46	46	51	46	44	36	28
Mujeres	75	89	85	84	94	95	83	83	96	92	95
Total	107	133	124	130	140	141	134	129	140	128	123

Fuente: Pentaho (Datos pendientes de validar. Los totales no coinciden ya que existen personas usuarias con la variable sexo sinidentificar)

Gráfico 3. Evolución de solicitudes en Centros de Día.



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:

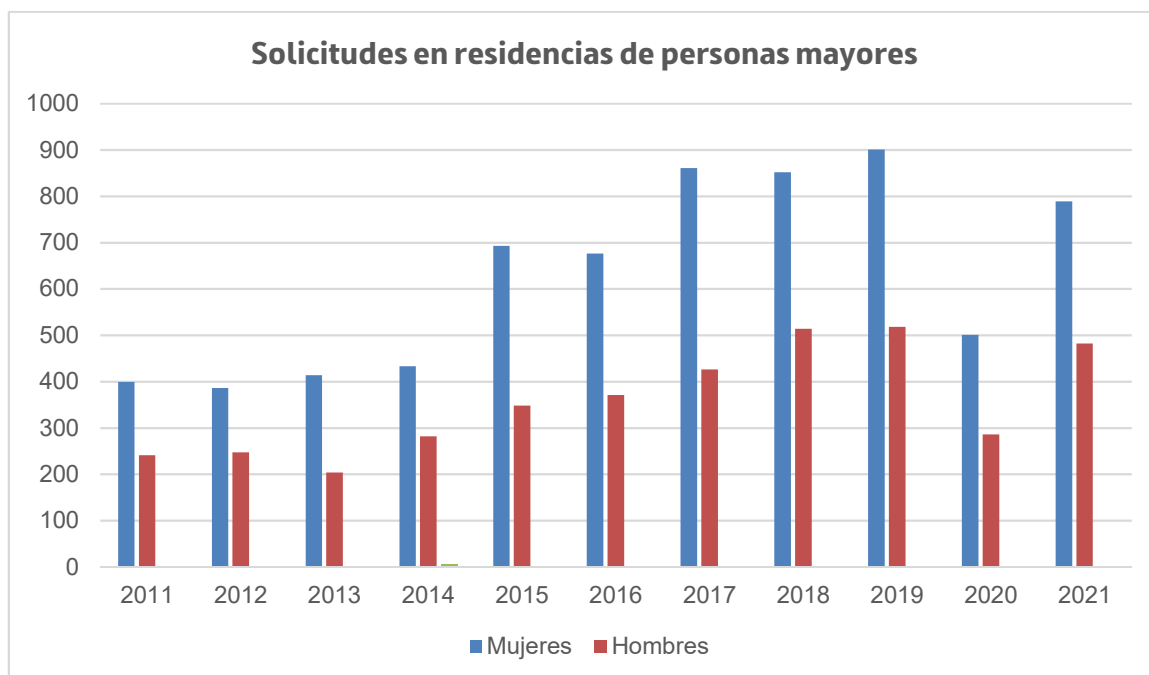
Solicitudes del Servicio Público de atención residencial para personas mayores dependientes a fecha 31 de diciembre de 2021 (Están incluidas las solicitudes correspondientes a estancias temporales. No se encuentran incluidos los datos correspondientes al servicio de atención residencial de la R.P.M. de Lardero, al ser una residencia para personas mayores en situación de riesgo o exclusión social).

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. También porque hay más mujeres mayores y dependientes.

Tabla 6. Evolución del número de solicitudes en plazas públicas de residencias por sexo.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hombres	241	247	204	282	348	371	426	514	518	286	482
Mujeres	399	386	414	433	693	676	861	852	901	501	789
Total	650	650	646	715	1.042	1.047	1.291	1.367	1.422	788	1.274

Fuente: Pentaho. (Datos pendientes de validar. Los totales no coinciden ya que existen personas usuarias con la variable sexo sin identificar).





Número de personas atendidas en Residencias de Personas Mayores en 2021

	PERSONAS	PORCENTAJE
Mujeres	1.226	65,84%
Hombres	636	34,16%
Total	1.862	100%

Fuente: Pentaho (Datos pendientes de validar)

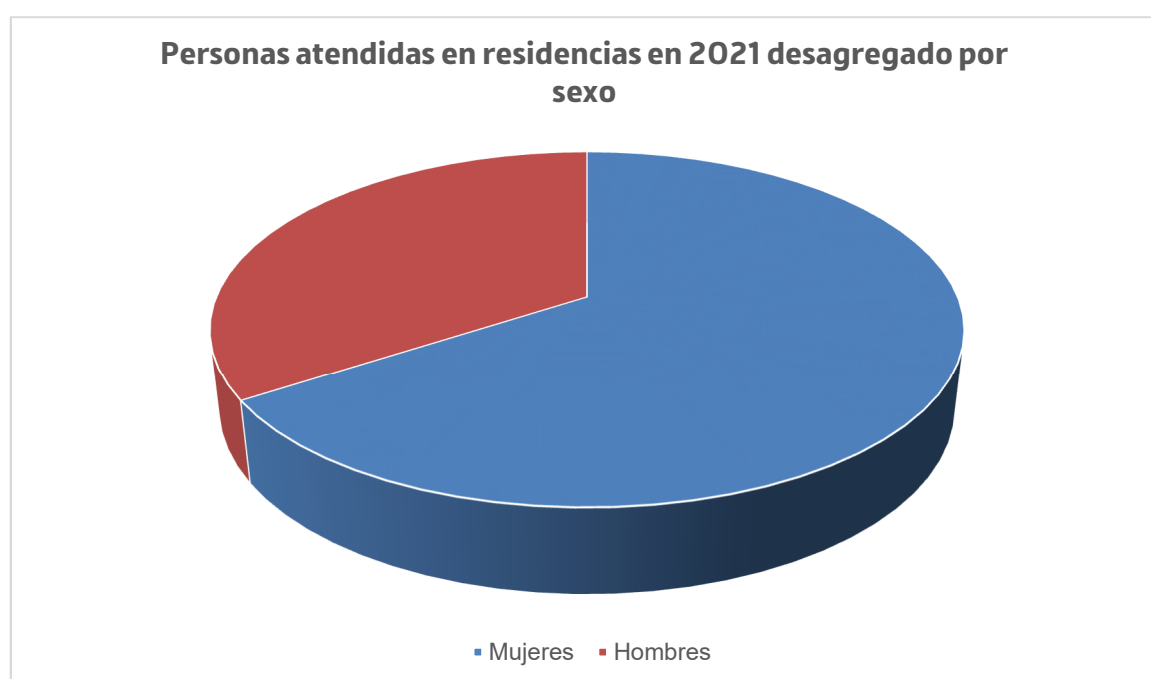
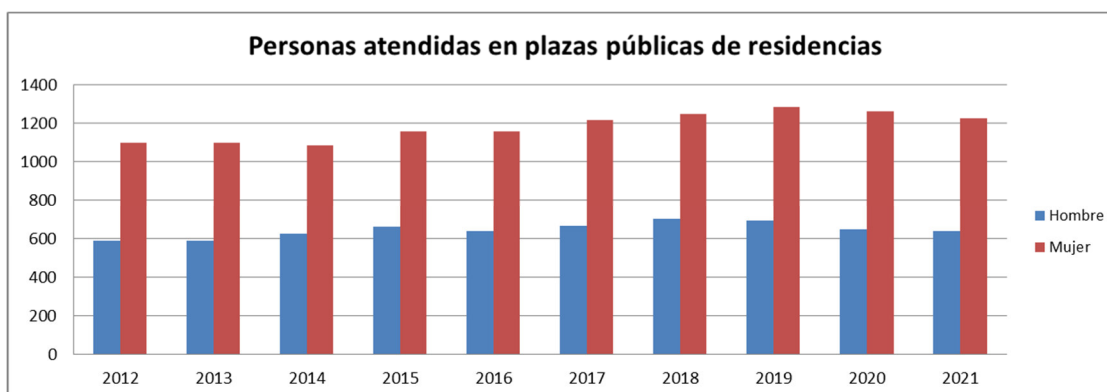


Gráfico 7. Evolución de las personas atendidas en plaza pública de residencia desagregadas por sexo.

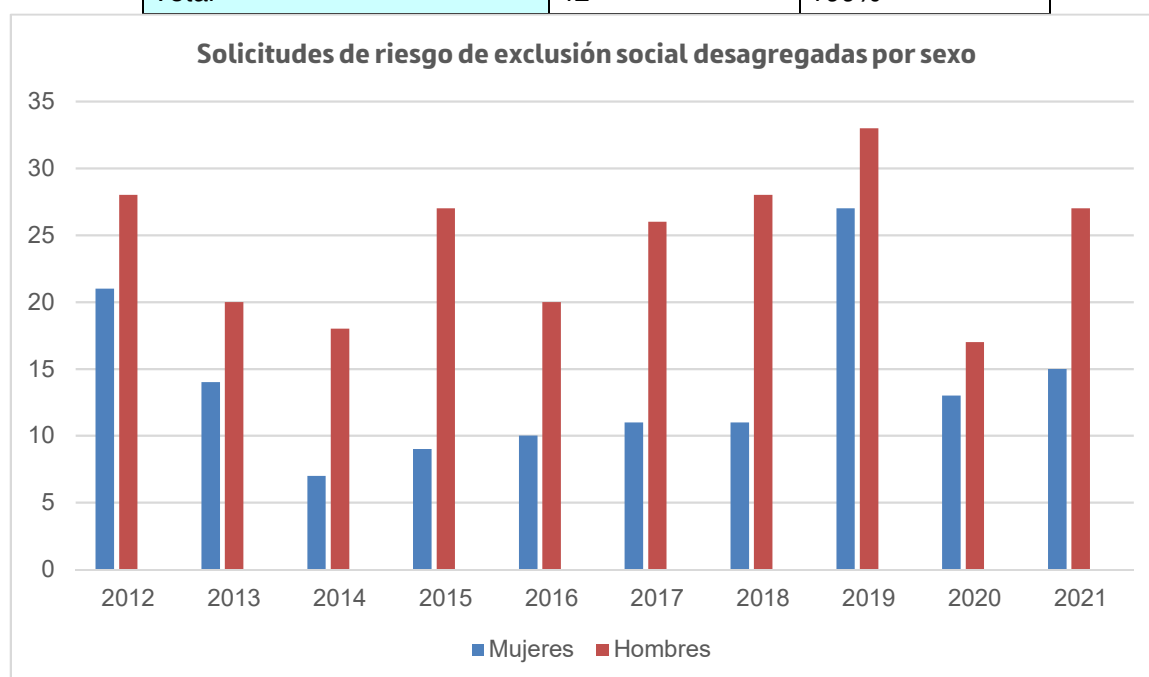


Especial referencia al servicio de atención residencial para Personas Mayores en situación de riesgo o exclusión social.

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 Riojano de Servicios Sociales.

Solicitudes de Residencia por riesgo de exclusión social en 2021

	SOLICITUDES	PORCENTAJE
Mujeres	15	35,71%
Hombres	27	64,29%
Total	42	100%



Evolución en el número de solicitudes de Residencia por riesgo de exclusión social

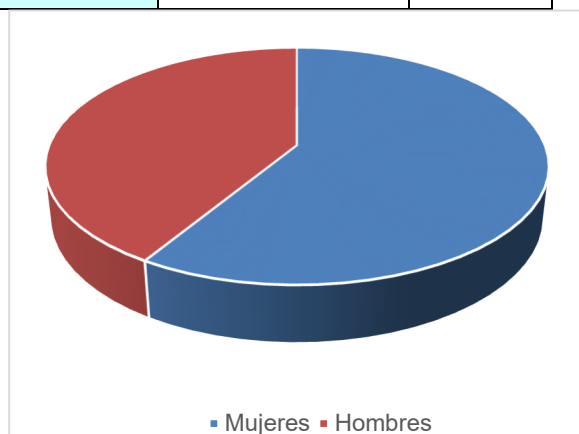
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Mujeres	21	14	7	9	10	11	11	27	13	15
Hombres	28	20	18	27	20	26	28	33	17	27
Total	49	34	25	36	30	37	39	60	30	42

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 23.257, que representan el 58,7% del total y el de hombres es de 16.369, el 41,3%.

	USUARIOS 2021	%
Hombres	16.369	41,3%
Mujeres	23.257	58,7%
Total	39.626	100%



A la vista de los datos, se considera que el nivel de participación en los CPA es mayor en el caso de mujeres, un casi un 18 % 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, la Junta 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	19	55,88%	8	80%
Mujeres	15	44,12%	2	20%
Total	34	100%	10	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 2021

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	7
Hombres	7
Total	14

#### 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.

**Descripción de programas de gasto 2323. Administración. Gral. Atención a la Dependencia y Prestaciones Sociales. Discapacidad**

A fecha 1 de enero de 2022 la población con discapacidad reconocida es de 20.231 personas, cifra que representa el 6,33% de la población riojana<sup>22</sup>. (779 personas más que el 1/1/2021).

Del total de la población con discapacidad reconocida, 10.781 son hombres, que suponen el 6,83% de toda la población masculina, y 9.450 son mujeres, que corresponden al 5,83% de toda la población femenina.

Población con discapacidad en la Comunidad Autónoma de La Rioja

Unidad: número y porcentaje

Población con discapacidad en la Comunidad Autónoma de La Rioja

	Población en La Rioja con discapacidad reconocida (1/1/2022)		Población Total (Padrón 2021)	
	Nº	Porcentaje (%) <sup>23</sup>	Nº	Porcentaje (%)
Hombres	10.781	6,83%	157.823	49,35%
Mujeres	9.450	5,83%	161.973	50,65%
Total	20.231	6,33%	319.796	100,00%

FUENTE: Servicio de Discapacidad

Del total de población riojana con discapacidad reconocida 10.781 son hombres, que suponen el 53,29%, y 9.450 son mujeres, que representan el 46,71%. En el total poblacional, la proporción por sexos es del 49,35% de hombres y el 50,65% de mujeres.

A fecha 30/06/2000, la población con discapacidad reconocida era de 12.713, representando entonces el 4,81% de la población (264.178). Se observa que entre ambas fechas la población con discapacidad reconocida aumentó en un 59,14%, mientras que la población riojana se incrementó en un 21,05%.

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

De 3 a 6 años	Menores en educación infantil
De 7 a 17 años	Menores y jóvenes en periodo de formación
De 18 a 29 años	Jóvenes en edad laboral (Búsqueda de empleo y plena actividad laboral)
De 30 a 44 años	Jóvenes y adultos en edad laboral (Búsqueda de empleo y plena actividad laboral)
De 45 a 64 años	Adultos en edad laboral (Riesgo de pérdida de empleo y dificultad de búsqueda)
De 65 a 79 años	Personas mayores y en edad de jubilación
80 años y más	Personas mayores con riesgo de dependencia

<sup>22</sup> Datos de población del Padrón Municipal 2021 del INE

<sup>23</sup> Porcentaje con discapacidad respecto al total de la población del mismo sexo en La Rioja



Población con discapacidad en función del sexo y edad

Edad	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 3 años	13	0.06%	8	0.04%	21	0.10%
De 3 a 6 años	95	0.47%	41	0.20%	136	0.67%
De 7 a 17 años	574	2.84%	282	1.39%	856	4.23%
De 18 a 29 años	485	2.40%	329	1.63%	814	4.02%
De 30 a 44 años	1.049	5.19%	816	4.03%	1.865	9.22%
De 45 a 64 años	3.855	19.05%	3.029	14.97%	6.884	34.03%
De 65 a 79 años	3.203	15.83%	2.699	13.34%	5.902	29.17%
80 años v más	1.507	7.45%	2.246	11.10%	3.753	18.55%
<b>Total</b>	<b>10.781</b>	<b>53.29%</b>	<b>9.450</b>	<b>46.71%</b>	<b>20.231</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: Servicio de Discapacidad

Los menores de 7 años, población de atención temprana, con discapacidad reconocida representan el 0,77% y los menores y jóvenes con discapacidad reconocida de 7 a 17 años representan el 4,23% del total de población con discapacidad reconocida. Son el 1,84% del total poblacional de este grupo de edad (55.064 personas).

La población adulta con discapacidad reconocida de 18 a 64 años supone el 47,27% del total de población con discapacidad reconocida y el 4,86% del total poblacional de este grupo de edad (196.896 personas).

Las personas mayores de 65 años con discapacidad reconocida son el 47,72% del total de población con discapacidad reconocida y el 14,23% del total de mayores riojanos (67.836 personas mayores).

En todos los tramos de edad el porcentaje de hombres supera al de mujeres excepto el de 80 años y más.

Teniendo en cuenta el grado de discapacidad, más de la mitad de la población con discapacidad reconocida, el 65,57% presenta una discapacidad moderada, el 19,90% una discapacidad grave y el 14,53% presentan una discapacidad muy grave.

Personas con discapacidad según grado de discapacidad

	Moderado (33%-64%)		Grave (65%-74%)		Muy grave (75% y más)		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	7.400	36,58%	2.048	10,12%	1.333	6,59%	10.781	53,29%
Mujeres	5.865	28,99%	1.978	9,78%	1.607	7,94%	9.450	46,71%
<b>Total</b>	<b>13.265</b>	<b>65,57%</b>	<b>4.026</b>	<b>19,90%</b>	<b>2.940</b>	<b>14,53%</b>	<b>20.231</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Servicio de Discapacidad

El grado de discapacidad según el sexo refleja una mayor proporción de la discapacidad moderada en hombres que en mujeres (55,79% frente a 44,21%), en la discapacidad grave

(50,87% y 49,13%), y en la discapacidad muy grave, el porcentaje femenino es superior al masculino (45,34% de hombres frente a 54,66% de mujeres).

Personas con discapacidad atendiendo a la tipología de deficiencia y al sexo

		Hombres		Mujeres		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Física	Osteoarticular	1.843	9,11%	1.335	6,60%	3.178	15,71%
	Neuromuscular	1.150	5,68%	912	4,51%	2.062	10,19%
	Crónicas	2.973	14,70%	2.620	12,95%	5.593	27,65%
Psíquica	Retraso mental	1.084	5,36%	787	3,89%	1.871	9,25%
	Trastorno mental	1.755	8,67%	1.838	9,09%	3.593	17,76%
Sensorial	Visual	737	3,64%	771	3,81%	1.508	7,45%
	Auditiva	74	0,37%	24	0,12%	98	0,48%
	Expresiva	740	3,66%	787	3,89%	1.527	7,55%
Mixta		183	0,90%	198	0,98%	381	1,88%
Otras		218	1,08%	151	0,75%	369	1,82%
No consta		24	0,12%	27	0,13%	51	0,25%
Total		10.781	53,29%	9.450	46,71%	20.231	100,00%

FUENTE: Servicio de Discapacidad

**Servicio de personas con discapacidad**

El Servicio de personas con discapacidad se ocupa entre sus funciones de la gestión de plazas públicas en centros de atención especializada para personas con discapacidad:

- Servicio de atención residencial
- Servicio de estancias temporales residenciales
- Servicio de centro de día
- Servicio de centro ocupacional
- Servicio de intervención de los Servicios Sociales en atención temprana

El Servicio de personas con discapacidad, dentro de la Dirección General de Dependencia, Discapacidad y Mayores se estructura orgánicamente, de conformidad al Decreto 44/2020, de 3 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública, 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:

2. Servicio de Personas con Discapacidad

2.1 Centro de Valoración de la Discapacidad y Dependencia con nivel de Área

2.1.1. Sección de Valoración de la Dependencia y la Autonomía Personal

## 2.2 Sección de Plazas Públicas para Personas con Discapacidad

Depende de la Dirección General, a través del Servicio de Personas con Discapacidad:

Centro de Atención a Personas con Discapacidad Psíquica 'Santa Lucía' de Fuenmayor.

Atención a las Personas con discapacidad en Centros Especializados

Servicio de atención residencial y servicio de estancias temporales residenciales.

Este servicio de atención residencial está dirigido a ofrecer una atención personal, integral y continuada de carácter social que fomente el desarrollo de la persona, mejore la autonomía, la participación social y la calidad de vida, teniendo en cuenta la condición de la persona dependiente, la naturaleza de la dependencia, el grado de la misma, la intensidad de los cuidados que precise y el diagnóstico de la discapacidad. El servicio de estancias temporales residenciales se presta de forma temporal, por un periodo máximo de tres meses en el año que se solicita, y condicionado por la situación personal del solicitante o bien como consecuencia de eventos sobrevenidos en su entorno. El servicio de estancias temporales residenciales atenderá principalmente vacaciones, fines de semana y enfermedades o periodos de descanso de los cuidadores.

Las plazas públicas del servicio de atención residencial para personas con discapacidad se clasifican en función del diagnóstico de la discapacidad.

De total de personas atendidas en 2021, el 58% son hombres, 127 personas, y el 42%, 93 mujeres. Según la edad de las personas usuarias, el mayor porcentaje de personas se concentra entre los 45 a 64 años.

Servicio de centro de día y centro ocupacional

A través del servicio de centro de día y de centro ocupacional para personas con discapacidad del Sistema Público Riojano de Servicios Sociales se presta una atención diurna integral, como recursos especializados, con el objetivo de mejorar o mantener el mejor nivel posible de autonomía personal y de dependencia y de apoyar a las familias o cuidadores. Atienden desde un enfoque biopsicosocial, las necesidades de asesoramiento, prevención, rehabilitación, orientación para la promoción de la autonomía, habilitación o atención asistencial y personal.

De total de personas atendidas en el servicio de centro de día en 2021, 249 personas, el 55% son hombres, 138 personas, y el 45%, 111 mujeres, y en el caso de centro ocupacional del total de personas atendidas en 2021, 338 personas, el 62% son hombres, 210 personas, y el 38%, 128 mujeres.

	Beneficiarios/as plazas 2020 por género				
	Total	Mujer	%	Hombre	%
Residencia	220	93	42	127	58
Centro Ocupacional	338	128	38	210	62
Centro de Día	249	111	45	138	55

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.

La intervención de servicios sociales en atención temprana en La Rioja, trata de responder a las necesidades de los menores con trastornos en su desarrollo o con riesgo de padecerlos y de prevenir y/o compensar sus desventajas transitorias o permanentes a través de una atención individualizada de carácter preventivo, asistencial, habilitador y orientada al menor y a su entorno familiar y social.

A lo largo del año 2021, se han atendido a través de este servicio a 854 menores de entre 0 y 6 años, de los que 610 han sido niños, lo que representa un 71% y 244 han sido niñas, un 29% del total. Respecto a las solicitudes presentadas en el 2020, corresponden a niños el 69%, 323 de las solicitudes recibidas, y el 31 % han sido niñas, 144 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.

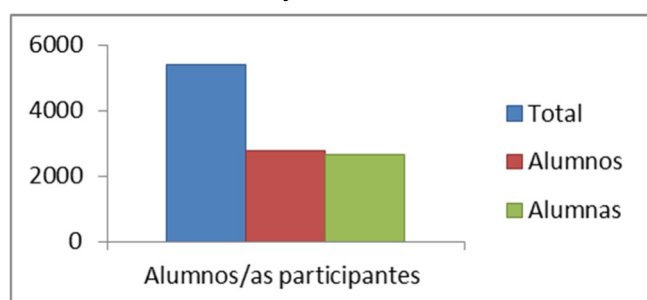
### Consejo Sectorial de Personas con Discapacidad

El Consejo Sectorial de Personas con Discapacidad se crea por Orden SGG/11/2022, de 22 de marzo por la que se crea y regula el Consejo Sectorial de Personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de La Rioja, como órgano de participación de este colectivo en materia de servicios sociales. El Consejo Sectorial de Personas con discapacidad se compone en estos momentos de 10 miembros, 8 mujeres y 2 hombres, dado que se encuentra en proceso de elecciones para la renovación de sus miembros.

### Programa Integra en La Escuela

Se trata de un programa anual socioeducativo, de divulgación y sensibilización social, que se desarrolla desde el Servicio de Personas con Discapacidad en todos los colegios de la comunidad, con objeto de formar y concienciar a los escolares sobre la discapacidad. La sensibilización es un aspecto fundamental para trabajar de forma transversal en el periodo educativo, por ello el trabajo de campo se desarrolla en los centros escolares, fundamentado en la importancia que tiene la adquisición de valores y actitudes positivas en estas etapas. Se trabajan cuestiones como la tolerancia, el pluralismo, la diversidad o la solidaridad en relación con la discapacidad. El Programa pretende, por medio del juego y de una formación teórico-práctica, desarrollar actitudes positivas encaminadas a conocer y entender la discapacidad, verla con naturalidad, normalidad, fomentar la igualdad de oportunidades, así como favorecer la integración en la sociedad y en especial del alumnado con discapacidad en los centros educativos.

Este Programa se lleva a cabo durante los meses de octubre a diciembre, en el primer trimestre del curso escolar 2021-2022. Este curso han sido 5.392 escolares participantes, 2753 han sido chicos y 2639 chicas.



### Centro de Valoración de la Discapacidad y Dependencia

Unidad: número y porcentaje

	Vacante	Varón	Mujer	Ocupada
<b>20.04.02 Centro de Valoración de la Discapacidad y Dependencia</b>				
<b>Grupo A1</b>				
Director	1,0	-	1,0	1,0
Cuerpo Técnico AG	1,0	-	1,0	1,0
Cuerpo Facultativo Superior AE (Psicólogo)	1,0	1,0	3,0	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)	2,0	-	3,0	3,0
<b>Grupo A2/B</b>				
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE	-	-	-	-
Cuerpo Facultativo Grado Medio AG	2,0	1,0	1,0	2,0
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
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 (Trabajadora Social)	4,0	1,0	6,0	7,0
<b>Grupo C1</b>				
Cuerpo Administrativo AG	-	-	2,0	2,0
<b>Grupo C2</b>				
Cuerpo Auxiliar AG	2,0	1,0	4,0	5,0
Escala Sanitaria Cuerpo Auxiliar Facultativo AE (Auxiliar Enfermería)	-	-	1,0	1,0
<b>Grupo E</b>				
Cuerpo Subalterno AG	1,0	-	2,0	2,0
<b>Total plazas plantilla</b>	<b>31,0</b>	<b>4,0</b>	<b>42,0</b>	<b>46,0</b>

El 91,30% del personal es femenino, frente a un 8,70% del personal masculino, claramente condicionado por tratarse de profesiones feminizadas.

Por grupos profesionales:

	Varón	Mujer
<b>20.04.02 Centro de Valoración de la Discapacidad y Dependencia</b>		
Grupo A1	1 (20%)	8 (80%)
Grupo A2/B	1 (8%)	25 (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
<b>20.04.02 Centro de Valoración de la Discapacidad y Dependencia</b>		
Grupo A1	1,0%	-
Grupo A2/B	0,0%	9,0
Grupo C1	0,0%	1,0
Grupo C2	0,0%	1,0
Grupo E	0,0%	0,0
Total plantilla	0,1	11,0

#### Reconocimiento del grado de discapacidad

Son personas con discapacidad aquellas que presentan algún diagnóstico físico, psíquico, intelectual o sensorial; previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

A efectos del reconocimiento de derechos específicos de estas personas, además de lo establecido en el párrafo anterior, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

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.

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 realiza en los términos establecidos reglamentariamente y tendrá validez en todo el territorio nacional.

#### Reconocimiento del grado de discapacidad

Las personas con discapacidad reconocida en la Rioja, al finalizar el año 2021, de acuerdo al grado de discapacidad reconocido, son 20.231 personas. De ellas, el 53,28% son hombres, frente al 46,71%. Por grado de discapacidad, en los tramos moderados y graves son más

porcentualmente también los hombres frente a las mujeres y en el tramo de discapacidad muy grave, con un grado del 75% o más, son el 7,94% mujeres, frente al 6,59% hombres.

Personas con discapacidad reconocida en La Rioja a fin del año 2021								
	Total		Moderado (Del 33 al 64%)		Grave (Del 65 al 74%)		Muy grave (75% y mas)	
	Personas	% s/total	Personas	% s/total	Personas	% s/total	Personas	% s/total
Total	20.231	100,00	13.265	65,57	4.026	19,90	2.940	14,53
Hombre	10.780	53,28	7.400	36,58	2.047	10,12	1.333	6,59
Mujer	9.450	46,71	5.865	28,99	1.978	9,78	1.607	7,94

### Tarjetas de estacionamiento

La tarjeta de estacionamiento es el documento público que acredita el derecho de las personas a aparcar sus vehículos en los aparcamientos reservados para personas con discapacidad.

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

Se contemplan dos tipos de beneficiarios/as:

Personas físicas que obtienen la tarjeta de estacionamiento para su propio uso personal.

Personas físicas o jurídicas titulares de vehículos destinados exclusivamente al transporte colectivo de personas con discapacidad, que presten servicios sociales de promoción de la autonomía personal y de atención a la dependencia.

El Centro de Valoración de la Discapacidad y Dependencia es el órgano competente en la Comunidad Autónoma de La Rioja que emite las tarjetas de estacionamiento para el aparcamiento reservado a las personas con discapacidad y movilidad reducida reconocida.

### Tarjetas de estacionamiento

Son un total de 2.879 tarjetas de estacionamiento para personas con movilidad reducida activas en el 2021, de ellas el 47% son de mujeres y el 53% corresponden a hombres.

En el año 2021 se han demandado 781 tarjetas de estacionamiento, siendo el mismo porcentaje de solicitudes de hombres y mujeres que para las tarjetas activas; y de igual modo ocurre con las tarjetas resueltas, 759 tarjetas emitidas, de las que han sido 400 para hombres y 359 de mujeres, el 53% y el 47% respectivamente.

Tarjetas estacionamiento para personas con movilidad reducida en el año 2021			
		Personas	Porcentaje
Solicitudes		781	100%
	Hombre	415	53%
	Mujer	366	47%

Resoluciones	759	100%
Hombre	400	53%
Mujer	359	47%
Tarjetas activas	2.879	100%
Hombre	1.508	53%
Mujer	1.371	47%

Servicio de orientación laboral: Valoración de la capacidad y la aptitud al puesto de trabajo de personas con discapacidad reconocida.

El Centro de Valoración de la Discapacidad y Dependencia es el órgano competente en la Comunidad Autónoma de La Rioja que una vez emitida la resolución de discapacidad de informar y orientar en relación al cumplimiento de la normativa reguladora de empleo y las medidas de fomento de empleo para personas con discapacidad.

A la persona con discapacidad que va a inscribirse como demandante de empleo, facilitándole previa demanda escrita, un documento llamado Certificado individual de Capacidades, para que la demanda se realice con un adecuado encuadre laboral.

Se informa de manera individual con Dictámenes vinculantes de la aptitud para el desempeño de funciones y tareas en las ofertas públicas de empleo, tanto del personal funcionario, como laboral, o estatutario.

En pruebas selectivas de ingreso a la Administración, las personas con discapacidad podrán disponer de adaptaciones y ajustes razonables que resulten necesarios en tiempos y medios para su realización. Asimismo tendrán preferencia en la elección de plazas y la adaptación del puesto de trabajo. En estos casos tanto los órganos selectivos como el interesado pueden solicitar los informes pertinentes.

A petición de los servicios de empleo, se realizan Informes de la Idoneidad que detallan la aptitud de la persona con discapacidad, para el puesto para el que va a ser contratado, tanto si procede de la empresa ordinaria como de empleo protegido (CEE).

#### Certificados de capacidades de aptitud

A lo largo del año 2021 se han realizado un total de 630 solicitudes, un 26,76% más respecto al año 2020. Han sido 66 certificados de capacidades y 567 informes de aptitud para el trabajo. Los datos de la gestión por género se reflejan en la siguiente tabla. Son en total un 56% de certificados en informes de hombres, frente a los 44 % de mujeres.

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.



Gestión de certificados de capacidades e informes de adecuación	Género	2021	Porcentaje
Solicitudes	Total	630	100 %
	Hombre	354	56 %
	Mujer	276	44 %
Certificados de capacidades	Total	66	100 %
	Hombre	34	52 %
	Mujer	32	48 %
Informes sobre adecuación	Total	567	100 %
	Hombre	321	57 %
	Mujer	246	43 %

### Valoración de la situación de dependencia

La situación de dependencia de las personas es un estado de carácter permanente en que se encuentran, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.

El Centro de Valoración de la Discapacidad y Dependencia es el órgano competente en la Comunidad Autónoma de La Rioja que valora la situación de la dependencia de las personas de La Rioja.

La aplicación del baremo para la valoración de la dependencia se llevará a cabo por personal técnico valoradores que se desplazarán al lugar donde resida la persona.

La Dirección General competente en la materia, dicta resolución de reconocimiento de la situación de dependencia de acuerdo a:

Grado I. Dependencia Moderada: puntuación mínima requerida 25 puntos, máxima 49 puntos.

Grado II. Dependencia Severa: puntuación mínima requerida 50 puntos, máxima 74 puntos.

Grado III. Gran Dependencia: puntuación mínima requerida 75 puntos, máxima 100 puntos.

Cada uno de estos grados de dependencia llevan asociados una serie de servicios y prestaciones para tratar de paliar las limitaciones de la persona dependiente reconocida como tal. Estas prestaciones y servicios deben determinarse en el Programa Individual de Atención, que suscribe entre el trabajador social de su Ayuntamiento y la persona dependiente.

### Grado de Dependencia

Unidad: número y porcentaje

Son 17.418 las personas con valoración de dependencia en el 2021. Un 5% más que en el año 2020, que eran 16.594 personas. Son 6.595 hombres, el 37,86% y 10.822 mujeres, el

62,13%. Los datos según grado y género se reflejan en la siguiente tabla. Las mujeres viven más que los hombres, por ellos son más las mujeres con dependencia que los hombres.

Se hace un apartado especial para los menores de 0 a 6 años, como atención temprana con dependencia reconocida, donde el 64% son niños frente al 36% que son niñas. En la primera infancia son más los niños con dependencia que las niñas.

Personas valoradas para reconocimiento de la situación de dependencia en La Rioja en 2021						
	Total		Hombres		Mujeres	
GRADO	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje
Total	17.418	100%	6.595	37,86%	10.822	62,13%
Sin grado	3.317	19,04 %	1.381	7,93%	1.936	11,11%
Grado I	5.874	33,72 %	2.114	12,14%	3.760	21,59%
Grado II	5.707	32,76%	2.092	12,01%	3.615	20,75%
Grado III	3.906	22,43%	1.438	8,26%	2.468	14,17%
No informado	204	1,17%	77	0,44%	124	0,71%

Menores de 0 a 6 años con valoración de la situación de dependencia en 2021															
	Total Grado			Sin grado			Grado I			Grado II			Grado III		
EDAD	Total	Niño	Niña	Total	Niño	Niña	Total	Niño	Niña	Total	Niño	Niña	Total	Niño	Niña
6 años	4	2	2	1	-	1	1	-	1	2	2	-	-	-	-
5 años	6	2	4	-	-	-	-	-	-	3	1	2	3	1	2
4 años	5	5	-	-	-	-	1	1	-	2	2	-	2	2	-
3 años	17	12	5	2	1	1	3	3	-	2	2	-	10	6	4
2 años	17	10	7	3	1	2	-	-	-	7	7	-	7	2	5
1 año	16	11	5	6	4	2	7	4	3	3	3	-	-	-	-
0 años	21	13	8	3	2	1	4	3	1	9	5	4	5	3	2
Total	86	55	31	15	8	7	16	11	5	28	22	6	27	14	13

#### Valoración de intervención de servicios sociales en atención temprana

En la UDIAT, una vez recibida la solicitud y la documentación se procede llevar a cabo una valoración del menor en todas las áreas del desarrollo: motora, perceptivo-cognitiva, lenguaje y comunicación, autonomía personal, de la familia y del entorno. Se valora si procede o no la intervención en Atención Temprana desde Servicios Sociales; en caso afirmativo se pauta el tipo de modalidad y periodicidad, así como la próxima fecha de revisión. Con estos datos se elabora el PIAT del menor.

#### Valoración de intervención de servicios sociales en Atención Temprana

Se han valorados en 2021, 563 menores, un 107,75% más que en el periodo anterior. 419 expedientes han sido de concesión para intervención de servicios sociales en atención temprana y 121 menores se ha determinado que no procede la intervención, en la mayoría de

los casos, por tener un desarrollo adecuado a su edad. Han sido 169 niñas, el 30% y 394 niños, un 70% del total. El tiempo medio de valoración ha sido de 38 días. En cuanto a la revisión y seguimiento de los menores atendidos, se han realizado un total de 374 revisiones, de ellas 53 han sido altas por haber cumplido objetivos y alcanzar el menor un desarrollo adecuado a su edad, 138 han sido modificados los PIAT y 183 no han tenido modificaciones sobre la intervención y objetivos.

Valoración de demanda de Atención Temprana						
	2021			% Var. periodo anterior		
	Total	Niña	Niño	Total	Niña	Niño
Entradas expedientes	563	169	394	107,75%	111,25%	106,28%
Valoraciones procede intervención	419	127	292	93,09%	115,25%	84,81%
Valoraciones no procede intervención	121	40	81	202,50%	135,29%	252,17%
Revisiones de finalización desarrollo adecuado	53	14	39	96,30%	40,00%	129,41%

#### Intervención de servicios sociales en atención temprana en UDIAT

La UDIAT también es un centro de intervención, donde una vez valorado el menor, la familia y el entorno puede recibir atención temprana en este centro. Se elabora un Programa de Intervención con unos objetivos específicos de su área y en función de los mismos plantea las sesiones de intervención en atención temprana, para dar respuesta a los objetivos determinados en la valoración.

Durante el año 2021, han sido 74 menores atendidos, un 64% más que en el año 2020. A fin de periodo son 58 menores los atendidos. Han sido 41 menores nuevos que han iniciado intervención de servicios sociales en atención temprana en UDIAT y 12 menores han finalizado la intervención.

Los menores que se atienden van en aumento progresivo. Se ha atendido en este Centro al 8,67% de los menores atendidos en La Rioja a lo largo del año 2021, el año anterior fueron un 6,27% del total, y al finalizar el año ya se atiende al 9,78% de los menores atendidos en servicios sociales en atención temprana en La Rioja.

#### Intervención de servicios sociales en Atención Temprana en UDIAT

De los menores atendidos, son menores de 3 años, 26 menores, que representan el 35 % y de 3 a 6 años 48 menores, el 65%. De ellos son 14 niños y 12 niñas, los menores de 0 a 3 años; y 33 niños y 15 niñas de entre 3 y 6 años. Porcentualmente el número de niños es superior al de niñas, de acuerdo a la demanda y a la necesidad. Son muchos más los niños que se valoran y con los que se interviene con necesidad de atención temprana que las niñas.

Menores atendidos en el 2021 en UDIAT					
		Niños	Porcentaje	Niñas	Porcentaje
Total	74	47	64	27	36
Menores de 3 años	26	14	54	12	46
De 3 a 6 años	48	33	69	15	31

### 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 2021, 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.

### 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 2021:

**- Atención a la mujer**

**Cuadro 6.9.5.1**

**Atención en el Centro Asesor de la Mujer**

Unidad: número

Mujeres atendidas de forma presencial	260,0
Consultas telefónicas	126,0
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

	Mujeres	Niños	Niñas
Servicio de atención residencial de emergencia	25,0	8,0	7,0
Servicio de alojamiento y atención integral para mujeres víctimas de violencia de género	32,0	11,0	12,0
Servicio de alojamiento y atención integral a jóvenes gestantes	9,0	6,0	2,0

FUENTE: Servicio de Infancia, Mujer y Familia

**- Familias**

**Cuadro 6.9.5.3**

Número de personas beneficiarias en 2021 de las actuaciones dirigidas a familias numerosas, desagregado por sexo

Unidad: número personas

Biparental	4.080
Hombres como único titular junto a sus hijos/as	347
Mujeres como única titular junto a sus hijos/as	592
Total	8.544

FUENTE: Servicio de Infancia, Mujer y Familia

Cuadro 6.9.5.4

Número de personas beneficiarias en 2021 del Servicio de Orientación y Mediación Familiar, desagregado por sexo

Unidad: número personas

Hombres	Mujeres	Niños	Niñas
186,0	366,0	15,0	12,0

FUENTE: Servicio de Infancia, Mujer y Familia

Otros indicadores. Resumen

Hombres atendidos en el programa de prevención para hombres con riesgo de violencia familiar	33 hombres	
Personas menores atendidas en el programa de atención integral a menores expuestos a violencia de género	33 niños	37 niñas
Mujeres que en 2021 han realizado consultas en el teléfono de información de la mujer		41 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	% población	% Total menores de 18 años		% de chicos	% de chicas	
			Chicos	Chicas			
0 a 2	9.170,0	2,9%	16,3%	4.684,0	4.486,0	51,1%	48,9%
3 a 5	10.205,0	3,2%	18,2%	5.300,0	4.905,0	51,9%	48,1%
6 a 11	19.351,0	6,1%	34,4%	9.855,0	9.496,0	50,9%	49,1%
12 a 15	11.740,0	3,7%	20,9%	6.015,0	5.725,0	51,2%	48,8%
16 a 17	5.730,0	1,8%	10,2%	2.862,0	2.868,0	50,0%	50,1%
más 17	56.196,0	17,6%	100,0%	28.716,0	27.480,0	51,1%	48,9%

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Servicios Sociales y a la Ciudadanía

Protección de menores

Durante 2021 se iniciaron 102 expedientes de protección (5 más que en el ejercicio anterior) en relación a 165 menores, de los cuales 79 son varones y 86 mujeres.



Situaciones de desprotección de menores en la Administración en 2021.

Cuadro 6.9.5.6

Guarda de menores en la Administración en 2021

Unidad: número

	Niños	Niñas	Total
Total menores en guarda a 31/12/2020	139,0	156,0	295,0
Menores cuya guarda se ha asumido en 2021			
- por tutela	30,0	25,0	55,0
- a solicitud de padres o tutores	2,0	1,0	3,0
- por resolución judicial	0,0	2,0	2,0
- por guarda provisional	10,0	21,0	31,0
- Apoyo Mayoría	1,0	0,0	1,0
Total menores cuya guarda se ha asumido en 2021	43,0	49,0	92,0
Total menores guardados en fecha 31/12/2021	91,0	103,0	194,0
Menores en guarda atendidos a lo largo de 2021	182,0	205,0	387,0

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 2021**	A 31/12/2020			Altas en 2021			A 31/12/2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Tutela	33,0	48,0	81,0	22,0	17,0	39,0	44,0	40,0	84,0
Guarda voluntaria	3,0	3,0	6,0	2,0	1,0	3,0	1,0	2,0	3,0
Guarda judicial	0,0	3,0	3,0	0,0	2,0	2,0	0,0	1,0	1,0
Guarda provisional	1,0	6,0	7,0	10,0	21,0	31,0	0,0	7,0	7,0
Apoyo mayoría	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	2,0	1,0	3,0
Total menores	38,0	60,0	98,0	35,0	41,0	76,0	47,0	51,0	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 2021, 174 menores estuvieron en acogimiento residencial, 73 niños y 101 niñas.

Cuadro 6.9.5.7

Acogimiento familiar

Unidad: número menores en acogimiento familiar con guarda de la administración

Vigentes a 31/12/2020	Formalizados en 2021	Vigentes en 31/12/2021	a
-----------------------	----------------------	------------------------	---

			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Tutela	Guarda confines de adopción		10,0	13,0	23,0	0,0	1,0	1,0	7,0	12,0	19,0
	Temporal/urgencia/permanente		39,0	29,0	68,0	7,0	6,0	13,0	34,0	34,0	68,0
Guarda voluntaria			1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Guarda judicial			0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Guarda Provisional			1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>			<b>51,0</b>	<b>42,0</b>	<b>93,0</b>	<b>7,0</b>	<b>7,0</b>	<b>14,0</b>	<b>41,0</b>	<b>46,0</b>	<b>87,0</b>

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 2021, 107 menores bajo la guarda de la Administración estuvieron en acogimiento familiar, 58 niños y 49 niñas.

Unidad: número menores en acogimiento familiar sin guarda de la administración

	Vigentes a 31/12/2020			Formalizados en 2021			Vigentes a 31/12/2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Derivados de la formalización de guarda de hecho	15,0	17,0	32,0	0,0	0,0	0,0	12,0	12,0	24,0
Acogimientos vigentes una vez cesada la tutela de la Administración sobre el menor	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0
<b>Total</b>	<b>15,0</b>	<b>18,0</b>	<b>33,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>12,0</b>	<b>13,0</b>	<b>25,0</b>

### c) Programas de apoyo al acogimiento familiar

#### Cuadro 6.9.5.8

Número de participantes en 2021 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	16,0	19,0	45,0

Programa de acogimiento familiar de menores	1,0	23,0	16,0	48,0
Total	1,0	39,0	35,0	93,0

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública

#### Cuadro 6.9.5.9

Adopción. Actuaciones practicadas en 2021

Unidad: número

	Hombres	Mujeres	Menores
Delegación de guarda con fines de adopción	0,0	1,0	1,0
Propuestas de adopción formuladas al órgano judicial	0,0	2,0	2,0
Autos judiciales firmes de formalización de adopción	3,0	2,0	5,0

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 biparental	Monoparentales		Total solicitudes
		Hombres	Mujeres	
Adopción nacional	19,0	1,0	1,0	21,0
Adopción internacional	8,0	0,0	1,0	9,0
<b>Total</b>	<b>27,0</b>	<b>1,0</b>	<b>2,0</b>	<b>30,0</b>

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 biparental	Monoparentales		Total solicitudes
		Hombres	Mujeres	
Solicitantes formados en 2021	21,0	1,0	3,0	25,0

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública

Evolución anual del perfil de familia solicitante de adopción por tipo de familia

	2020				2021			
	B	M		T	B	M		T
		H	M			H	M	
Nacional	11	0	8	19	19	1	1	21
Internacional	4	0	4	8	8	0	1	9
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>30</b>

Evolución según género de las guardas provisionales de menores

GUARDAS PROVISIONALES	2020			2021		
	H	M	T	H	M	T
Total	11	23	34	13	27	40
Adolescentes (>12 años)	1	17	24	11	21	32

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 2021, son de 70 menores, este dato se ha mantenido con una evolución estable a lo largo del tiempo

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.

En 2021 se dicta una Resolución de 2 de diciembre de la secretaría de estado de igualdad y contra la violencia de género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021 relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género. El presente acuerdo tiene por objeto consensuar los procedimientos básicos o pautas mínimas comunes para permitir la acreditación, con efectos administrativos, de las

situaciones de violencia de género en los términos del artículo 1 de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, a los efectos de lo previsto en el artículo 23 de la misma.

Durante el año 2021, desde la Dirección General de Servicios Sociales se han acreditado la condición de violencia de género a 13 mujeres.

#### EN MATERIA DE FAMILIA E INFANCIA

En 2021 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 2021 se han atendido a 366 mujeres frente a 186 hombres, es decir más del doble de mujeres. Por tanto, la tónica general va en la misma línea que años anteriores, el número de mujeres atendidas fue más de un 63%

En 2020 se atendieron tan solo 17 menores de los cuales 9 fueron niñas (52,9%) y 8 niños (47,1%), la razón de la bajada en el porcentaje de atención se debe a la pandemia donde se atendieron principalmente casos de forma telefónica. En 2021 fueron 15 ( 55,5%) las niñas que se beneficiaron directamente de este programa y 12 ( 44,5%) el número de niños, sigue manteniéndose la prevalencia de similitud entre los dos datos comparados con los años previos a la pandemia.

- 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 2021, se perpetúa la situación, no existiendo demasiadas solicitudes de varones en solitario.

En cuanto al número de notificaciones en 2021 en el programa de detección, notificación y registro de maltrato infantil, desagregado por sexo, se han recibido 23 notificaciones, de ellas afectan a 16 niñas y 7 niños. Como vemos afectan a un mayor nº de niñas, en concreto a más de un 69%. 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: 162 son llamadas de orientación especial.

La distribución de llamadas realizadas por la Línea del Niño/a y del Adolescente, han atendido más del cuádruple de casos de mujeres (78,3%) que de varones (20%). La Línea de la Familia y los Centros Escolares el porcentaje de consultas en relación a mujeres menores de edad supera al de varones (51,7% frente al 48,3%).

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 2021 fueron 10 el nº de notificaciones, en concreto un único chico.

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 supone una oportunidad para proteger a todos los niños y niñas, dado que garantizar el bienestar de la infancia es una condición esencial para el cumplimiento de 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.

Partiendo de ello, no se distinguen desigualdades sustanciales en las cifras globales de casos atendidos.

Respecto al año anterior, en relación con las medidas de protección adoptadas la tendencia es cada vez mayor.

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 281 frente a 267). Sin embargo, en cuanto a los/las menores declarados/as en situación de desamparo son mayor la prevalencia en niñas (De 92 frente a 88 niños y adolescentes).
- Por su parte, respecto a las medidas de guarda, se aprecia que la tendencia es igual, siendo superior el número de niñas y adolescentes, tanto en el Acogimiento Residencial (de 51 niñas y adolescentes frente a 47 niños y adolescentes), como en el Acogimiento Familiar y

delegación de guarda con fines adoptivos (de 46 niñas y adolescentes frente a los 41 niños y adolescentes).

De igual modo, 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 6 nuevas guardas por la Comunidad Autónoma de La Rioja, de las cuales son 5 niños y 2 niñas (una de las solicitudes corresponde a dos menores).

Asimismo, en cuanto a las guardas acordadas por la Autoridad judicial, es superior el número de niñas y adolescentes (3 frente a ningún niño o adolescente).

Destacar además respecto a las medidas de guarda que a 31/12/2021 se encuentran 194 menores (disminuye respecto a 2020 que eran 204), siendo dominante el número de niñas (de 110 en el ejercicio 2020 a 103 en el actual).

De lo anterior resulta que en general es superior el número de niñas y adolescentes (103 frente a 91 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 2021 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 2021, 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 (colocación de lonas e iluminación de la fachada de la consejería, con motivo de los actos conmemorativos del 25 de noviembre.

Otras acciones:

Acciones de sensibilización sobre violencia de género (exposición de tótems en Logroño con mensajes contra la violencia de género).

Acciones de sensibilización sobre violencia de género (teatro “ La provinciana” las actuaciones en La Rioja fueron 9)

Acciones de sensibilización sobre violencia de género (Foro Jóvenes contra la violencia de género).

Actuaciones de formación especializada en violencia de género (impartición de 2 cursos on line de violencia de género, dirigidos a profesionales de distintos ámbitos) y 12 talleres de formación dirigido a profesionales para la prevención de la violencia de género y prevención del abuso sexual a menores de edad.

Acto institucional en el Parlamento de La Rioja y reparto de elementos simbólicos, con motivo del 25 N

Prevención y sensibilización en violencia de género en el ámbito asociativo.

En relación a los menores en situación de desprotección, se deben de continuar realizando 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.

Respecto a las familias que ejercen de guardadores como familia extensa o personas allegadas el porcentaje de monoparentalidad es un 35%, y de ellas un 100% están compuestas por mujeres. La situación es muy similar respecto a las familias que ejercen de guardadores como familia ajena, el porcentaje de monoparentalidad es un 43%, y de ellas el 97,5% son familias monoparentales formadas por mujeres.

En relación a la evolución anual del perfil de familia solicitante de adopción por tipo de familia, el perfil de solicitante de adopción nacional en cuanto a monoparentalidad se refiere es el siguiente 2020: 43% y 2021: 10%.

En 2020 existió una tendencia a un modelo familiar creciente con una clara composición monoparental maritima. No obstante hay que tener en cuenta que los datos analizados pueden no ser del todo reales, ya que la crisis del COVID-19 ha tenido un gran impacto en todos ellos. En 2021 estos datos no han sufrido demasiados cambios con respecto al año anterior.

Por otra parte en cuanto al sexo de las familias monoparentales destacamos que por primera vez en los últimos años (desde 2015), en 2021 se presenta una solicitud de un solo miembro de una familia monoparental varón, aunque esta opción todavía es minoritaria.

Con respecto a la evolución del perfil de solicitantes de adopción internacional por parte de familias monoparentales es el siguiente 2020: 50% y 2021: 11%, de forma análoga existe un considerable aumento de solicitudes monoparentales durante la pandemia, correspondiendo todas estas solicitudes a mujeres.

En cuanto a las solicitudes de parejas biparentales, cabe destacar, que por primera vez en el año 2021 se presenta una solicitud de adopción por parte de una familia biparental formada por dos varones. Esta evolución del tipo de familia refleja el cambio que de forma generalizada se plasma a su vez en las familias y hábitos de la población general.

En la evolución según género de las guardas provisionales de menores se puede percibir que existe una tendencia a producirse un mayor número de guardas provisionales entre niñas frente a las de niños. Si analizamos específicamente en los adolescentes y preadolescentes (menores de 12 años), los porcentajes tienen la evolución siguiente 2020: 70% y 2021: 65,6%. El perfil de la adolescente mujer más atendido en estas guardas provisionales es de una joven que sale por su voluntad de su domicilio familiar, perfil mucho menos habitual en varones.

Por todo ello resulta necesario continuar introduciendo 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).

A pesar de que no está incluida la toma de datos sobre este tema, del trabajo diario de protección de menores se desprende que la mayoría de las familias con factores de riesgo están formadas por una composición monoparental maritima, siendo la mujer la que asume toda la carga de la familia.

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 aumento de las personas beneficiarias del programa de Atención Integral a menores expuestos a violencia de género respecto a 2020 que descendió 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 2021, 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.

- la creación de los Pisos de Tránsito para víctimas de violencia de género que se pondrá en marcha en el ejercicio 2022. 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.

- 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. 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.

### Descripción del programa de gasto 2321 Exclusión Social

El programa de gasto 2321.480 destina una parte del mismo, en concreto 570.932 , a las asociaciones que trabajan con colectivos inmigrantes, con minorías étnicas y/o con colectivos de exclusión social.

Entre las funciones de los Servicios Sociales de Primer Nivel detallados en el artículo 17 de la Ley 7/2009 se encuentra a de promover la inserción social de las personas y colectivos especialmente desfavorecidos y realizar programas de sensibilización, así como fomentar la participación social en el desarrollo de la vida comunitaria.

Por otra parte, el artículo 61.1 de la mencionada Ley, señala que las Administraciones Públicas de La Rioja competentes en Servicios Sociales podrán otorgar subvenciones a las entidades de iniciativa social para coadyuvar al cumplimiento de sus actividades de servicios sociales.

Atendiendo a la función de “elaboración de los programas de prevención e inclusión social, de promoción del voluntariado y en materia de inmigración” se mantiene una línea de colaboración con la instituciones sociales sin fin de lucro en la financiación de programas con el fin de promover actuaciones para colectivos o grupos en situación de riesgo o de exclusión, así como fomentar la convivencia tolerante y la consecución del principio de igualdad y no discriminación, a través de actuaciones dirigidas a evitar y prevenir situaciones de exclusión social de las personas inmigrantes y de etnia gitana.

Así, mediante subvenciones, se financian programas realizados por las instituciones sin fin de lucro de trabajo social comunitario para evitar discriminación social, en especial de los jóvenes pertenecientes a estos colectivos, así como talleres específicos dirigidos a la integración social, con prioridad de las mujeres en situación vulnerable.

Por otra parte, se apoya el mantenimiento de las instalaciones de las entidades que, de forma habitual, permanecen abiertas para la atención de la población inmigrante y con dificultades de integración social.

Las previsiones para 2023 son las siguientes:

480.01 Ayudas Instituciones Sin Fin de Lucro  
250.000

480.03. Fundación Cáritas Chavicar. Programas Inclusión Social Activa  
180.512

480.04 Cocina Económica, Atención Integral para personas 40.000

480.05 Banco Alimentos de LR. Atención necesidades alimenticias personas en riesgo  
30.000

480.06 Federación Riojana del Voluntariado Social. Promoción del voluntariado  
70.420

1. Situación de partida

A.- Estadísticas

## Atención

De las 12.874 personas atendidas a través de los programas conveniados con las Instituciones Sociales sin fin de lucro, 6.363 han sido mujeres (49%).

### Cuadro 6.10.10.1

Tabla I. Personas usuarias\* por sexo de los programas financiados a minorías étnicas, inmigración y otros colectivos de exclusión social, vía convenio y vía subvención en 2021.

Unidad: número

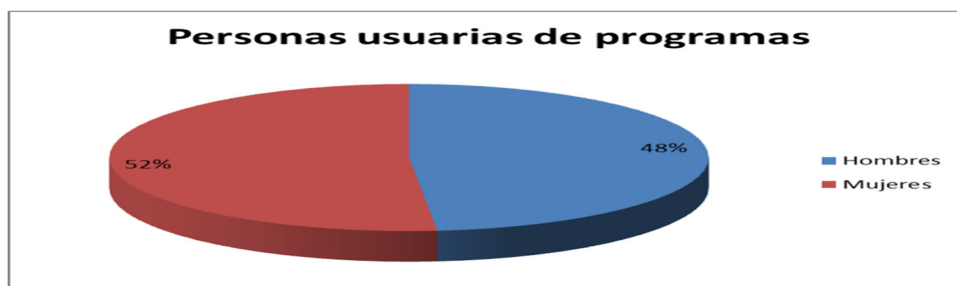
			Hombres	Mujeres	Total
FUNDACIÓN CHAVICAR	CÁRITAS-	Programa de Inclusión Social Activa en Rioja Alta y en Rioja Baja. (incluido en el PO Regional 2014-2020 de La Rioja y cofinanciado pOr FSE)	27	4	31
CARITAS DIOCESANA		Programa de Atención de necesidades sociales de personas sin hogar, temporeras y transeúntes en medio rural.	392	20	412
COCINA ECONÓMICA		Atención a personas en situación de exclusión social y sin hogar.	4	4	8
FEDERACIÓN RIOJANA DE VOLUNTARIADO SOCIAL		Sensibilización, apoyo y coordinación.	704	732	1.436
BANCO DE ALIMENTOS(		Reparto de alimentos entre población en riesgo y/o exclusión social. Sensibilización social.	5.384	5.603	10.987
Subtotal convenios			6.511	6.363	12.874
ATIM		Atención integral en la sociedad intercultural: Creando diversidad.	231	247	478
AMIN		Mujeres en RED			Sin datos
Pioneros		Intervención con familias de orígenes socioculturales diversos	23	36	59
Religiosas M <sup>re</sup> Inmaculada		Programa de Acogida e Inclusión Social: Habilidades sociales básicas.			Sin datos
Asociación Pakistání		Creando espacios de participación y convivencia.	310	178	488
RIOJA ACOGE		Orientación y apoyo para la participación social y la convivencia intercultural.	99	28	127
COLOR		Imagino mi barrio	626	792	1.418
A.P.G.R.		Atención integral, promoción y desarrollo de la comunidad gitana en La Rioja.	562	1.238	1.800
		Programa de mediación en conflictos intergeneracionales.			0
YMCA		Integrándonos: Actuaciones de integración y acogida al colectivo inmigrante y minorías étnicas	30	31	61
Subtotal subvenciones			1.881	2.550	4.431
TOTALES			8.392	8.913	17.305

\* Se indica la posibilidad de repetición de personas usuarias

Gráfico 6.10.10.2

Personas Usuarias por género de los programas financiados en 2021

Unidad: porcentaje



En todas las entidades financiadas se produce la participación de personas voluntarias. La importancia del voluntariado, tanto en sentido amplio, para la continuidad de las entidades, como en sentido estricto, para colaborar con los profesionales en las actividades, se refleja en la tabla siguiente. Como se puede observar, las mujeres predominan entre los trabajadores y en actividades de voluntariado en tanto que los hombres predominan en las Juntas Directivas, lo que en clave de género cabe interpretar como una ausencia en los focos de poder de estas entidades.

Cuadro 6.10.10.3

Distribución de las personas participantes en actividad de las entidades financiadas, en función del sexo en 2021.

Unidad: número

	Caritas Chavirar	Caritas Dinrecana	Banco de Alimentos	Cocina Económica	F.R.V.S.	ATIM	AMIN	RR.M.I.*	Pioneros	YMCA	A.P.G.R.	As. Pakistani	Rioja Arasa	COLOR	Totales
Junta y Socios	H		9	11	4		2		8		11	24	2	1	72
	M		1	0	5		5		2		0	13	2	4	32
	T			10	11	9		7		10		11	37	4	5
Trabajadores financiados	H	1	1	0	2	0		0	1	0	1		0		6
	M	10	2	1	2	2	1		1	4	4		1		31
	T	11	3	1	4	2	1	0	1	5	4	4	0	1	0
Voluntarios	H	1	31	46	4			2		2	1		0		87
	M	1	47	13	4			12		11	10		3		101



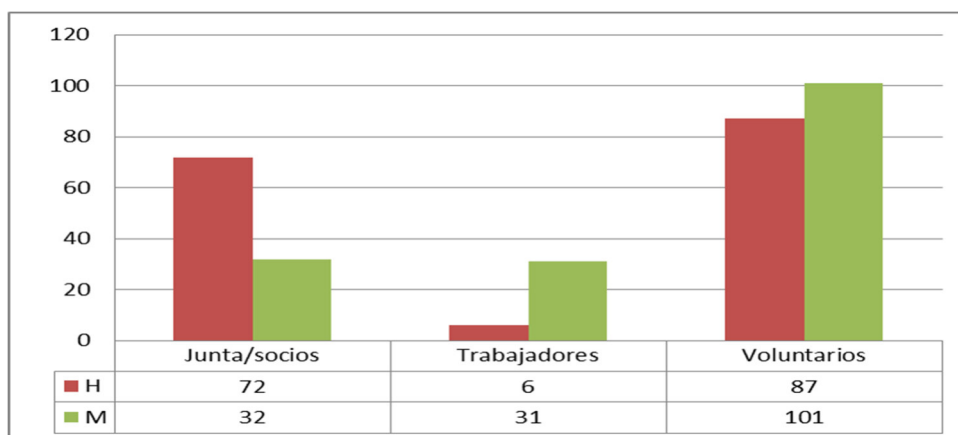
T	2	78	59	8	0	0	0	14	0	13	11	0	3	0	188
---	---	----	----	---	---	---	---	----	---	----	----	---	---	---	-----

\*No procede por tratarse de una Congregación Religiosa femenina

Gráfico 6.10.10.4

Distribución de las personas participantes en actividad de las entidades financiadas, en función del sexo en 2021

Unidad: número



### B.-Comentarios sobre la situación actual

En 2021, fueron más de 17.305 personas las que se beneficiaron directamente de estos programas.

Dadas las características singulares de cada proyecto financiado por convenio, la población usuaria tiene un destinatario, preferentemente masculino o femenino, en virtud de los factores sociológicos y de necesidad que la justifican. Así, el Programa de inclusión social activa, el Programa de atención a personas en situación de exclusión social y sin hogar, junto al de coordinación rural de transeúntes y temporeros atienden mayoritariamente a población masculina, mientras que las actuaciones de sensibilización, apoyo y coordinación de la Federación de Voluntariado tienen preferentemente mujeres entre su población usuaria, en concordancia con la idea de ayuda vinculada al ideario femenino.

Por otro lado, la normativa que regula las subvenciones de Servicios Sociales incluye como programas a subvencionar los que incluyan actuaciones dirigidas a fomentar la no discriminación por origen racial, étnico, de género, o de nacionalidad; los programas de carácter comunitario de convivencia intercultural, dirigidos a población mixta, nacional y extranjera y de diferentes rasgos culturales, incluidos los enfoques intergeneracional, de género y de segunda generación, así como los programas de carácter comunitario de convivencia intercultural dirigidos a la integración de minorías étnicas, incluido el enfoque de género. Además, en la convocatoria anual se contempla la posibilidad de obtener financiación para la realización de talleres de asistencia conjunta de hombres y mujeres que incluyan actividades de capacitación y desarrollo de habilidades personales para la participación y la inclusión social; talleres intergeneracionales para la convivencia intercultural y talleres de acciones formativas dirigidas al conocimiento y respeto de los valores constitucionales de

España, la democracia y las libertades públicas, los derechos humanos, la tolerancia y la igualdad entre mujeres y hombres.

Respecto a su composición, se observa que las juntas/ socios están mayoritariamente ocupadas por hombres en una proporción del 71%. Destaca la composición desnivelada de Banco de Alimentos, Cocina Económica, Pioneros y A.P.G.R., en los que se produce una clara predominancia de miembros varones. Por otro lado, en las asociaciones AMIN y Color predomina claramente el género femenino.

En cuanto a los trabajadores, existe un predominio de las mujeres sobre los hombres, como es habitual en los servicios sociales. Por tanto, quienes realizan la actividad directa con las personas usuarias son mujeres.

Esto lleva a pensar en que los puestos directivos de las entidades continúan masculinizados y ocupados por hombres, en tanto que la carga del funcionamiento de las entidades recae sobre las mujeres, incluidas las personas voluntarias.

### C.-Objetivos que se persiguen con el programa de gasto.

Los objetivos generales que se persiguen con este programa de gasto son los siguientes:

Atender las situaciones de especial vulnerabilidad que pueden presentar las personas por razón de inmigración o etnia, en especial las mujeres y los menores de edad.

Apoyar y difundir el voluntariado social, procurando la incorporación de los hombres a las actividades.

Los objetivos específicos relacionados con el impacto de género son los siguientes:

Incrementar la participación de mujeres en situación de vulnerabilidad o exclusión social en los programas financiados mediante convenios, en especial los dirigidos a la formación y capacitación.

Procurar la atención profesional, durante todo el año, en las entidades que se financian vía subvención y cuyo mayor número de atenciones se dirige a mujeres inmigrantes.

Realizar proyectos específicos entre los colectivos con diferencias culturales para el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, y la prevención de la violencia de género.

Fomentar la colaboración con las entidades para prevenir situaciones de exclusión social entre la población juvenil perteneciente a colectividades específicas.

Realizar programas de formación en materia de voluntariado de servicios sociales, con una perspectiva de género.

Cada entidad financiada focaliza su intervención en un colectivo específico, llevando a cabo programas cuyos contenidos, siempre dentro del marco de los objetivos señalados anteriormente, se dirigen a modificar situaciones de desigualdad social.

En relación con las situaciones de desigualdad de género, hay tres entidades que trabajan específicamente con mujeres o con hombres desarrollando programas dirigidos a disminuir dicha desigualdad.

Programas específicos de impacto de género

Finalidad/ Objeto

Programas/actuaciones

CONVENIOS		
ASOCIACIÓN GITANA	PROMOCIÓN	Realizar actuaciones de servicios sociales con el pueblo gitano
		Programa de inserción social de las mujeres gitanas: mediante actividades de habilidades sociales y de crecimiento personal
SUBVENCIONES		
Asociación Pakistani		Promoción de la Igualdad de género y participación juvenil
		Actuaciones de sensibilización, formativas y educativas con grupos de mujeres y de jóvenes.
María Inmaculada		Programas de acogida e inclusión social
		Acogida, apoyo, formación, promoción de valores humanos, integración social y laboral.

En este programa de gasto hay que tener en cuenta el Plan Operativo 2018-2020 de la Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la población gitana 2012-2020, que alude especialmente a la perspectiva de género en cuanto a la “promoción y fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social en ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social”.

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

Se prevé que a medio o largo plazo los programas vayan modificando los estereotipos de género ya que las intervenciones, de carácter psicosocial pueden introducir cambios de mentalidad y actitudes. Por lo tanto, es una valoración positiva.

En las actuaciones, la no participación de hombres en las acciones de fomento de la igualdad de género se revela como un factor que, en general, valoramos como limitante para el potencial intrínseco que las acciones financiadas conllevarían de otro modo.

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

Por las características culturales de los colectivos con los que trabajan las asociaciones subvencionadas, en todas las entidades se viene trabajando por parte de sus profesionales en dos líneas fundamentales:

el desarrollo de actividades tendentes a la eliminación de prejuicios, estereotipos y conductas machistas

la capacitación y formación de las mujeres

Se valora muy positivo el trabajo llevado a cabo por las asociaciones que trabajan con estos colectivos.

## 4.-Propuesta de mejora y recomendaciones

### A.-Políticas de gasto

En consonancia con la línea estratégica “Igualdad entre hombres y mujeres” del eje de igualdad de la Estrategia Nacional para la Igualdad, Inclusión y Participación de la Población Gitana 2021-2030, se incorporarán medidas dirigidas a propiciar una participación más equitativa de las mujeres en las Asociaciones, a incorporar en los programas subvencionados

de manera explícita una referencia a la cuestión de género, tanto en la finalidad de las actuaciones, como en el objeto y actividades financiadas.

#### B.-Informe sobre impacto de género

En cuanto al informe de impacto de género, se recomienda introducir mejoras en la medición de resultados y del impacto de los programas financiados.

**Descripción del programa de gasto 2326. Servicios Comunitarios**

El programa de gasto 2326.46 incluye determinados gastos en Transferencias corrientes a Corporaciones Locales destinados a la consolidación y mantenimiento del Primer Nivel de atención del Sistema Público de Servicios Sociales. En línea con el Plan Concertado de Prestaciones Básicas de ámbito estatal, pretende dar cobertura a las necesidades básicas que puedan manifestarse en el ámbito personal, familiar o social.

Los Servicios Sociales de Primer Nivel tienen un carácter, polivalente, comunitario y preventivo de las diferentes situaciones de necesidad social. Están dirigidos a toda la población dentro de su ámbito territorial de actuación y prestan atención social a las personas destinatarias de los servicios y las prestaciones en el entorno más próximo. El Decreto 31/2011, de 29 de abril, por el que se aprueba la Cartera de servicios y prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales identifica dichos servicios y prestaciones que quedan garantizados y configurados, por tanto, como derecho subjetivo en virtud del Art. 4 de la Ley 7/2009, de 22 de diciembre, de Servicios Sociales de la Rioja.

A través de este programa de gasto se financian programas y personal de Ayuntamientos y Mancomunidades.

Para el año 2023 se prevé un gasto de 15.877.000 , repartido de la siguiente manera:

A Ayuntamientos	Presupuesto 2023
461.01 Servicio Ayuda a Domicilio dependencia	5.700.000
461.02 Servicio Ayuda a Domicilio Otros SAD 450.000	
461.03 Otros Programas 1.660.000	
461.04 Convenios de Personal 800.000	
461.05 Pobreza Energética	240.000
461.06 Programa Temporeros	170.000
461.07 Programa de Envejecimiento Activo 50.000	
<b>A Mancomunidades</b>	
462.01 Servicio Ayuda a Domicilio dependencia	3.800.000
462.02 Servicio Ayuda a Domicilio Otros SAD 450.000	
462.03 Otros Programas	671.000
462.04 Convenios de Personal	1.600.000
462.05 Pobreza Energética	75.000
462. Programa Temporeros	11.000

462.07 Programa de Envejecimiento Activo

200.000

En la cifra global está incluido el subprograma 2323.480.01 de Atención social urgente, con una cifra de 200.000 .

### 1. Situación de partida

#### A.- Estadísticas

##### A) PERSONAL: Evolución de la cobertura de los servicios sociales de primer nivel

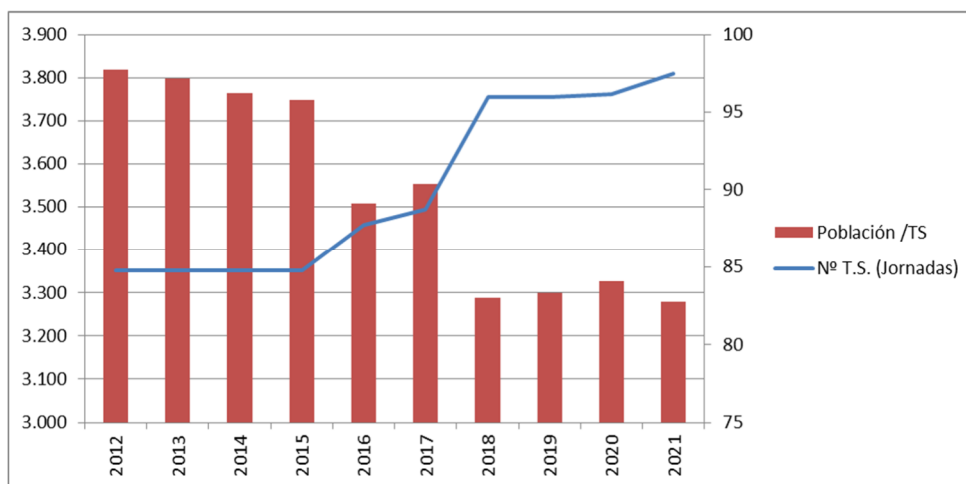
En cuanto al personal financiado, desde 2009, una vez completada la ampliación de plantillas derivada del Acuerdo Interinstitucional, la ratio de población por cada jornada de trabajador/a social de atención directa se sitúa en torno a los 3.600 habitantes, excluido el personal de estructura y el específico para la realización de programas. En 2021 la ratio ha descendido hasta 3.280.

Desde 1998, el incremento en las plantillas de trabajadores/as sociales ha ido redundando en la extensión y consolidación de la Red Básica Territorial que sustenta todo el sistema de servicios sociales, y ha representado una importante mejora en la ratio de atención que se viene manteniendo hasta la actualidad, como se aprecia en la tabla siguiente.

Gráfico 6.10.9.1

Cobertura de trabajadores/as sociales de la Red Básica en atención directa.

Unidad: número



Unidad: número

(Fuente datos de población: INE Padrón)

En 2021 se destinaron 2.168.906,29 euros para la financiación de 55 puestos de trabajador/a social, 51 mujeres y 4 hombres, y 11 puestos de auxiliar administrativo, 2 hombres y 9 mujeres.

Cuadro 6.10.9.2

Financiación 2021 con entidades locales para la plantilla de la Red Básica.

Unidad: número

	Entidad	Nº TT.SS Jornadas	Nº TT.SS (1)	Hombres	Mujeres	Nº Jornadas Aux.	Nº aux. activos. (1)	Hombres	Mujeres	TOTAL	Financiación 2021
Rioja Baja	Manc. Alhama-Linares	3	3	3	1	1	1		4	132.976,44	
	Alfaro	3	3	1	2	0	0		3	101.821,80	
	Grupo Aldeanueva de Ebro y Rincón de Soto	2	2		2	0	0		2	70.725,60	
	Manc. Cidacos	3	3		3	1	1	1	4	137.180,23	
	Arnedo	4	4	1	3	0	0	0	4	138.952,30	
	Grupo de Agoncillo, Murillo, Robres, Santa Engracia y Lagunilla	2	2	1	1	0	0		2	77.596,02	
	Manc. Ocón	2	2		2	1	1	1	3	97.547,11	
	Grupo de Cameros Viejos	1	1		1	0	0		1	36.437,28	
	Manc. Leza-Iregua	5	5		5	0	0		5	185.914,80	
	Lardero	1	1		1				1	40.694,18	
Rioja Centro	Manc. Alto Iregua	2	2		2	0	0		2	71.883,41	
	Manc. Moncalvillo	4	4		4	1	1	1	4	136.420,35	
	Nájera	2,5	3		3	0	0		3	78.245,80	
Rioja Alta	Manc. Najerilla	2	2		2	1	1	1	3	99.948,98	
	Manc. Virgen de I.	1,5	2		2	1	1	1	3	76.801,32	

Entidad	Nº Jornadas	TT.SS	Nº TT.SS (1)	Hombres	Mujeres	Nº Jornadas Aux.	Nº aux. adtivos. (1)	Hombres	Mujeres	TOTAL	Financiación 2021
Valvanera											
Manc. Cuatro Ríos	2	2	1	1	1	1		1	3	102.648,12	
Manc. Alto Najerilla	1	1		1	0,5	1		1	2	51.075,00	
Santo Domingo de la Calzada	2	2		3	0	0			3	73.888,43	
Manc. Virgen de Allende	3	3		3	1	1		1	4	138.549,67	
Manc. La Rioja Alta	2	2		2	1	1		1	3	98.252,79	
Haro	3	3		3	0	0			3	108.217,23	
Manc. Tirón	2,5	3		3	1	1		1	4	113.129,43	

(1) Datos de plantillas a fecha de 31 de diciembre de 2021. Los datos reflejan la proporción de jornada de los puestos de trabajo financiados

Los convenios y subvenciones cuentan con comisiones de seguimiento de las que forman parte representantes de las entidades.

Cuadro 6.10.9.3

Comisiones de Seguimiento. Representantes de las entidades locales

Unidad: número

	Hombres	Mujeres	Totales
La Rioja Baja	6	13	19
La Rioja Centro	3	15	18
La Rioja Alta	3	13	16
Logroño	-	3	3

Representantes de la Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública: 4 mujeres

Representantes de las Entidades Locales: 12 hombres y 44 mujeres

La Comunidad Autónoma de La Rioja, en el ejercicio de las competencias propias de las Diputaciones Provinciales, dispone de dos Centros de Coordinación, ubicados en La Rioja Alta y La Rioja Baja, que albergan al equipo multiprofesional que opera en su marco territorial de influencia, con independencia del personal propio de las Unidades de Trabajo Social. La plantilla está compuesta exclusivamente por 10 mujeres y desde su creación, ningún puesto ha estado ocupado por hombres.



Cuadro 6.10.9.4

Plantilla de los Centros de Coordinación de Servicios Sociales Comunitarios (situación a 31 de diciembre de 2021)

Unidad: número

	Dirección	Equipo técnico			Apoyo administrativo	Total mujeres
		T.S.	Psicóloga	Educadora		
C. Rioja Baia	1	1	1	1	1	5
C. Rioja Alta	1	1	1	1	1	5
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>10</b>

Además, hay 4 personas asignadas a estos dos centros para la valoración de las situaciones de dependencia de su ámbito territorial, todas ellas mujeres.

**B) PROGRAMAS:**

La población total de La Rioja asciende a 319.796 personas según Padrón 2021, con la siguiente distribución por sexo y edad (49% hombres y 51% mujeres).

Cuadro 6.10.9.5

Población de La Rioja desagregada sexos y por grupos de edad en 2021

Unidad: número

	Hombres	Mujeres	Totales
de 0 a 2 años	3.675	3.577	7.252
de 3 a 5 años	4.494	4.054	8.548
de 6 a 11 años	9.901	9.376	19.277
de 12 a 15 años	6.886	6.481	13.367
de 16 a 17 años	3.360	3.260	6.620
de 18 a 29 años	18.533	18.036	36.569
de 30 a 44 años	32.474	32.090	64.564
de 45 a 64 años	48.325	47.438	95.763
de 65 a 79 años	21.898	23.708	45.606
80 años o más	8.277	13.953	22.230
<b>Total</b>	<b>157.823</b>	<b>161.973</b>	<b>319.796</b>

(Fuente datos de población: INE Padrón 2021)

En 2021 se atendieron 31.321 personas por los servicios sociales de primer nivel, de las cuales eran un 57% mujeres, lo que no representa una variación significativa en los porcentajes de atención de anteriores anualidades, como puede verse en la tabla siguiente.

Cuadro 6.10.9.6

Personas atendidas por sexo entre 2012 y 2021

Unidad: número y porcentaje

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total	22.562	24.934	25.477	26.438	25.980	26.121	27.743	28.620	31.010	31.321
Hombre	9.675	10.912	11.104	11.464	11.145	11.135	11.913	12.214	13.329	13.351
Mujer	12.860	13.993	14.347	14.935	14.803	14.962	15.796	16.402	17.658	17.931
Sin asignar	27,0	29,0	26,0	39,0	32,0	24,0	34	5	26	41
Hombre (%)	42,9	43,8	43,6	43,4	42,9	42,6	42,9	42,7	43,0	42,63
Mujer (%)	57,0	56,1	56,3	56,5	57,0	57,3	56,9	57,3	57,0	57,25
Sin asignar (%)	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,13
Diferencia %	14,1	12,4	12,7	13,1	14,1	14,7	14,0	14,6	14,0	14,62

(Fuente: Protecnia )

Por grupos de edad, excepto en el de 0 a 17 años, se atienden a más mujeres que a hombres. Esta diferencia todavía es mayor en el grupo de 65 años y más.

#### Cuadro 6.10.9.7

Porcentaje de personas atendidas en los servicios sociales de primer nivel por sexo y grandes grupos de edad en 2021

Unidad: porcentaje

	Hombre	Mujer	Total
De 0 a 17	10,3%	9,6%	10,8%
De 18 a 65	6,3%	8,0%	7,2%
De 65 y más	13,8%	20,1%	16,1%
Total	8,5%	11,1%	9,7%

(Fuente: Protecnia)

#### Cuadro 6.10.9.8

Tabla VIII: Evolución de las personas atendidas en los servicios sociales de primer nivel entre 2017 y 2021, por sexo y edad

Unidad: número

	2017			2018			2019		2020		2021	
	Hombre	Mujer	Sin asignar	Hombre	Mujer	Sin asignar	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
0 a 2	315	265		338	296		308	272	297	312	271	258
3 a 5	384	339		448	377		508	421	569	411	497	396
6 a 11	832	752	4	984	845	3	991	887	1.137	994	1.063	904
12 a 15	525	453	1	610	552	4	665	582	820	722	753	711
16 a 17	260	230	1	294	255	2	304	267	326	327	325	295
18 a	862	1.164	3	939	1.237	5	982	1.297	1.325	1.560	1.308	1.532

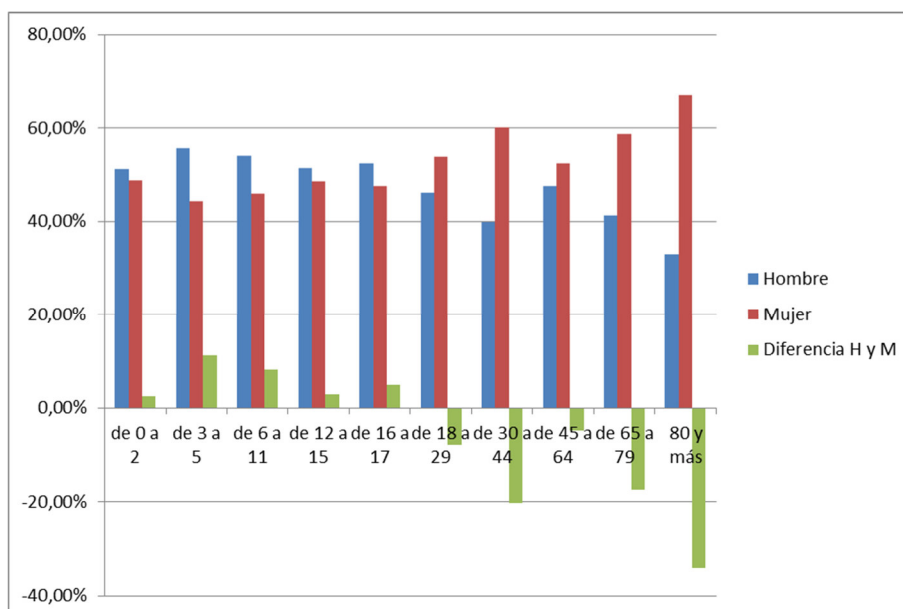
29												
30 a												
44	1.846	2.675	1	1.756	2.631	1	1.794	2.678	2.049	3.168	1.989	2.997
45 a												
64	2.476	2.623	1	2.649	2.791	3	2.594	2.905	2.824	3.194	2.956	3.254
65 a												
79	1.266	1.735	1	1.420	1.913	1	1.483	2.012	1.388	1.892	1.479	2.099
80 y más	2.363	4.715		2.469	4.886	1	2.579	5.076	2.584	5.068	2.697	5.475

(Fuente: Protecnia)

Gráfico 6.10.9.9

Distribución por sexo y edad de las personas atendidas en los servicios sociales de primer nivel 2021

Unidad: porcentaje



(Fuente: Protecnia)

\*Las columnas en verde representa la diferencia de hombres y mujeres.

Programas específicos. Datos 2021

No se dispone de datos desagregados en todos los programas. En los que sí se dispone, se observa una mayor prevalencia de personas usuarias mujeres en términos absolutos y también en términos relativos en todos los tipos de programas y, en especial, en los programas del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), donde se constata que el perfil de las personas usuarias es mayoritariamente mujer y en su mayor parte mayor de 65 años.

Cuadro 6.10.9.10

Personas usuarias por sexo de los programas financiados en las adendas y subvenciones de programas en 2021.

Unidad: número

		Total	Hombre	Mujer
SAD- Atenciones directas para personas en situación de dependencia		4.869	1.630	3.239
SAD- Atenciones directas para la promoción de la autonomía personal		632	248	384
SAD- Atenciones directas a menores declarados en situación de riesgo		49	11	38
SAD- Atenciones directas a personas y familias en riesgo de excl. social		127	56	71
Comedor social		248		
Comidas a domicilio		260		
Prevención específica de menor y familia	Menores	1.735	916	819
	Adultos	2.030	925	1.105
Inter. familias de adolescentes en situación de crisis	Adolescentes	103		
	Adultos	66		
Talleres para la inserción social		36		36
Taller para la promoción de la autonomía y prevención dependencia		404	33	371
Ayudas de emergencia social		3.123		
Ayudas económicas para atención de las necesidades básicas de los menores en períodos vacacionales	Menores	415		
Ayudas para suministro energético	Menores	917	466	451
	Adultos	1.400	577	823

SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO

Por el volumen de mujeres usuarias del servicio, por la composición de las plantillas de atención- compuestas casi íntegramente por mujeres- y por la cuestión de género asociada a los cuidados en el entorno familiar, se ofrecen datos del Servicio de Ayuda a Domicilio para personas en situación de dependencia, la modalidad de mayor impacto presupuestario.

Cuadro 6.10.9.11

Personas usuarias del Programa de SAD Dependencia por sexo y edad y porcentaje relativo a su sexo y grupo de edad financiados mediante convenios y subvenciones en 2021.

Unidad: número y porcentaje

SAD dep.	< 65 años			65-79 años			80 + años			Total		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
P. Usuarias	304	296	600	300	549	849	1.026	2.394	3.420	1.630	3.239	4.869
Cobertura (%) SAD dep., sobre Dependencia	24,28	32,46	27,73	33,22	41,19	37,97	50,20	45,63	46,91	38,82	43,24	41,65

(Fuente: CEX SAD)

Del total de personas con algún grado de dependencia, se atiende desde el Servicio de Ayuda a Domicilio para personas dependientes a 4.869; casi el 42% de las personas dependientes está atendido con este programa.

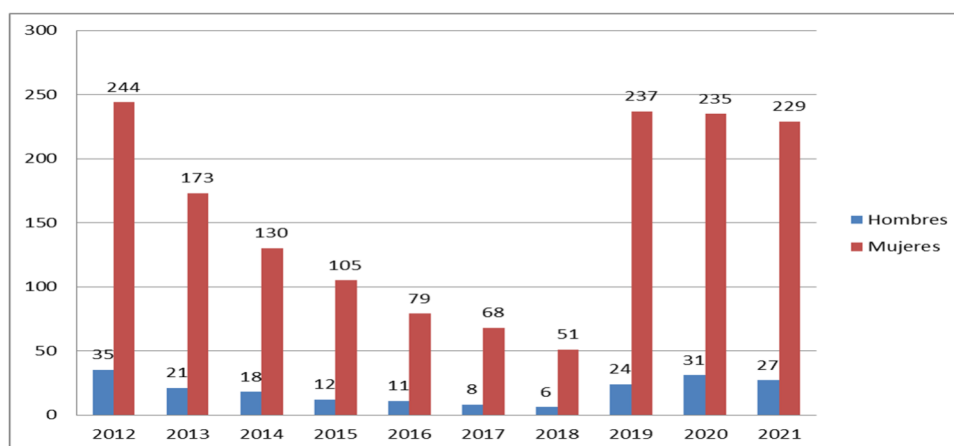
La planificación realizada en el Libro Blanco de la Dependencia contemplaba un porcentaje de atención del 38,1% de las personas dependientes a través del SAD, a la finalización de la implantación y estabilización del Sistema para la Atención de la Dependencia (2015) y el desarrollo posterior está demostrando que la atención que se está realizando a través de este servicio es mayor (41,65%) y responde a los objetivos planteados para la dependencia.

CUIDADORES NO PROFESIONALES.

Gráfico 6.10.9.12

Evolución del número de convenios especiales suscritos por sexo en La Rioja.

Unidad: número



(Fuente: Seguridad Social)

Además del Servicio de Ayuda a Domicilio para personas en situación de dependencia, se presta atención en la modalidad de promoción de la autonomía a personas que, sin ser dependientes, requieren atención asistencial debido a situaciones graves o urgentes y que se financian vía convenio a las mancomunidades y cabeceras de comarca, así como mediante

subvención a ayuntamientos no mancomunados, con similares características respecto a los cuidadores.

## TEMPOREROS

La línea presupuestaria de atención a personas temporeras es una colaboración con las entidades locales atendiendo a la realidad de afluencia de personas para las tareas agrícolas, en temporada de vendimia. El Gobierno de La Rioja inicia en 2017 esta nueva línea de colaboración con las entidades locales de mayor presencia de este grupo de personas, cuyo contenido responde a las necesidades de cada entidad.

En cada caso, se han previsto distintas modalidades organizativas y se han establecido convenios de colaboración para la atención de las necesidades sociales de la población temporera con los Ayuntamientos de Alfaro, Logroño, Nájera y Fuenmayor.

En 2021, de las 715 personas que ocuparon los albergues atendidas, solo 6 de ellas fueron mujeres.

### B.-Comentarios sobre la situación actual

En relación con el personal, los datos aportados ponen de manifiesto que, entre los profesionales del trabajo social, profesión dominante en el ámbito de los servicios sociales municipales, existe una clara feminización que se traduce en que casi el 91% de las personas contratadas con esa profesión son mujeres.

El personal al servicio de las entidades locales, tiene carácter exclusivamente funcionarial o laboral. La contratación de este personal se realiza atendiendo a los principios de igualdad, publicidad y mérito.

En cuanto a las personas usuarias de los programas, se observa, igualmente, una cierta feminización de las personas que acuden a los Servicios Sociales. Esta constatación, sin embargo, esconde una realidad compleja. En el tramo de los menores de edad, no se producen diferencias y en el resto de tramos (edad adulta y personas mayores) la persona usuaria es preferentemente mujer.

La mayor longevidad de las mujeres explica en parte una mayor intervención en edades avanzadas. Sin embargo, cuando se compara el peso relativo de las personas usuarias por grupos de edad y sexo la diferencia no es significativa, salvo en los mayores de 80 años, donde hay una predominancia de las mujeres debido a la mayor longevidad.

El cuidado en el entorno familiar sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres. En no pocos casos se trata de mujeres mayores que cuidan a otros mayores. Ocasionalmente se ayudan de otras mujeres, en muchos casos inmigrantes, y en régimen de servicio doméstico.

Esta circunstancia de feminización de los cuidados, puede entenderse como una oportunidad laboral, tanto en este régimen del servicio doméstico, como en su empleabilidad en el servicio de Ayuda a domicilio. Sin embargo, se añade cierta falta de visibilidad y de precariedad laboral y económica en los servicios prestados.

Es responsabilidad de las administraciones públicas facilitar y mejorar las condiciones de empleo de este colectivo, por lo que se están realizando acciones para la profesionalización de estos puestos de trabajo, ocupados principalmente por mujeres, mediante procesos de

reconocimiento de competencias profesionales para el acceso al perfil profesional de auxiliar de ayuda a domicilio.

Hay que apuntar que la atención prestada mediante el Servicio de Ayuda a Domicilio para la atención a la dependencia es una parte de la atención prevista para el cuidado de estas personas, junto con servicios de atención especializada en Residencias y centros de día. La demanda de la atención a domicilio continúa incrementándose viéndose afectada por diversos factores como son, entre otros: la accesibilidad a plazas públicas de otro tipo de servicios; la posibilidad de encontrar un entorno para el cuidado en el domicilio; el número de horas a las que accede la persona dependiente; la cultura personal y familiar sobre el cuidado y la atención a las personas mayores y la sobrecarga de las familias.

En cualquier caso, estos cuidados redundan en el papel de las mujeres como cuidadoras de las personas más vulnerables. Esta realidad se ve también afectada por nuevas realidades sociales como son la inmigración de personas de otros países que traen sus propios estereotipos de género, por los cambios en la estructura familiar, e incluso por la crisis económica de los últimos años. Toda esta realidad hace más difícil o impide la conciliación familiar y laboral, así como el desarrollo de actividades de ocio y de relaciones sociales.

### **C.-Objetivos que se persiguen con el programa de gasto**

Los Convenios de personal responden al compromiso de colaboración de la Comunidad Autónoma en el sostenimiento y desarrollo de los Servicios Sociales de Primer Nivel, reforzados para la atención a las situaciones de dependencia y promoción de la autonomía, garantizando la continuidad en la prestación de los mismos, a través de su participación en la financiación del coste del personal de plantilla de la citada entidad local que los atiende, que como se ha dicho tendrá carácter exclusivamente funcionarial o laboral y su contratación se realiza según los criterios de igualdad, publicidad y mérito. Los convenios no recogen objetivos específicos de género y se limitan a subvencionar los gastos de ese personal. A su vez, este personal desarrolla las competencias asumidas por el Primer Nivel de Servicios Sociales en los Municipios, de acuerdo a las necesidades y los recursos existentes.

Por otro lado, los convenios de Programas tienen por objeto el establecimiento de un marco estable de colaboración entre la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja y las Entidades locales para el desarrollo de las prestaciones básicas y complementarias del primer nivel de Servicios Sociales. En los Convenios de Programas no se han incluido objetivos específicos relacionados con el impacto de género. No obstante, existe un marco de planificación que recoge una serie de objetivos generales de carácter transversal que se tienen en cuenta en los programas financiados unos objetivos específicos relacionados con el impacto de género. Algunas Corporaciones Locales llevan a cabo programas cuyos objetivos específicos son los siguientes:

Mejorar las habilidades socioeducativas de familias monoparentales

Promover la Inserción social para jóvenes con diferencia cultural o étnica

Adquirir habilidades sociales para mujeres extranjeras

Atender las necesidades de mujeres en exclusión social

Participar en procesos grupales de adquisición habilidades sociales e inserción social

Desarrollar habilidades personales y de participación social

Además, un objetivo que incorpora la política de Servicios Sociales tiene que ver con facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, mediante la corresponsabilidad de las tareas y obligaciones.

Otro objetivo es capacitar a los hombres, adultos y jóvenes, en la autonomía doméstica y personal. Dado que la participación en los talleres para la inserción social y para la promoción de la autonomía personal y prevención son mayoritariamente mujeres, se debiera continuar trabajando en la línea de incorporar a más hombres a dichos talleres.

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

En el ámbito de las actuaciones en materia de personal se considera que la feminización que se observa entre los profesionales del primer nivel concuerda con la feminización de la profesión. La ejecución de los Convenios de Personal no sirve para corregir ese desequilibrio, que requiere de actuaciones que superan los objetivos y las posibilidades técnico-jurídicas de este programa. Por lo tanto, desde el punto de vista de impacto de género se puede decir que este no es positivo, porque no contribuye al cambio de una situación de falta de equidad que se traslada al momento de decisión de qué estudios universitarios llevar a cabo.

En relación con las personas usuarias de los Servicios Sociales de Primer Nivel, las actuaciones que se financian a través de este programa persiguen, en todos los casos, luchar contra la discriminación y remover los obstáculos que la generan, también en materia de género. Sin embargo, como en toda política social, resulta difícil establecer una clara relación causa efecto. Los efectos de la crisis, sin ir más lejos, están propiciando un retorno a los cuidados que proporcionan las familias y en la medida en que los roles de género siguen muy vigentes, está suponiendo una sobrecarga en el papel de muchas mujeres que es compatible, sin embargo, con un avance sostenido en cambios positivos para la mujer en los roles de género.

En este contexto resulta necesario seguir avanzando en el desarrollo de instrumentos que permitan evaluar el impacto sobre el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres de las políticas de Servicios Sociales que se despliegan sobre el territorio, al mismo tiempo que se continúa trabajando en el diseño tanto de políticas como de metodologías de intervención, que mejoren la eficacia de estas respecto del objetivo de igualdad.

Podrían distinguirse dos tipos de medidas al respecto. Aquellas que tienen un carácter paliativo, con un matiz preferentemente asistencial, de otras que tienen carácter preventivo y promocional. La aplicación de estas medidas tiene diferentes incidencias. Las primeras, buscan facilitar la atención de las personas usuarias en el domicilio, es el caso de los SAD, o bien realizan intervenciones directas sobre menores o familias en riesgo de exclusión.

A su vez, los programas de Atención a domicilio persiguen la asistencia en el propio hogar sin desplazamiento a un centro residencial mediante la realización de las tareas del hogar o de la colaboración en la realización de las actividades básicas de la vida diaria (ABVD) por parte de personal profesional. Un efecto aparentemente positivo en el caso de la Ayuda a domicilio, como se ha apuntado, es el apoyo que recibe el cuidador del entorno familiar, principalmente mujer, en el cuidado de la persona dependiente o de la persona mayor. Sin embargo, la limitación de horas a prestar tiene un efecto indirecto que provoca, junto con otros factores a



los que ya se ha aludido (falta de otros recursos, pervivencia de roles, cultura personal y familiar sobre el cuidado, cambios en la estructura familiar, etc...) una sobrecarga en las mujeres al asumir el peso del cuidado de estas personas.

Por otro lado, la rehabilitación del Convenio especial de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia, por el que a partir del día 14 de mayo de 2017 se recupera la posibilidad de cotización para las personas cuidadoras, con lo que mejoraría el futuro acceso a las pensiones y de manera especial para las mujeres no ha despegado como era de esperar. Esta medida que aparentemente puede ser valorada como algo positivo para las mujeres, tiene como contrapunto el refuerzo de su rol de "cuidadora" con menoscabo de desarrollar un rol de persona trabajadora y de incorporación profesional.

Respecto de los programas de tipo preventivo, y en cierto modo también en algunas intervenciones directas, se prevé que a medio o largo plazo los programas vayan modificando los estereotipos de género ya que por la naturaleza de las intervenciones, de carácter psicosocial, se trabaja la modificación de determinados esquemas de pensamiento y sus conductas asociadas, de manera que se tornen más igualitarias.

### **3.-Propuesta de mejora y recomendaciones:**

#### **A.-Políticas de gasto**

Desde el enfoque de género, resulta imprescindible continuar incrementando los programas de Ayuda a Domicilio no sólo por constituir un derecho subjetivo derivado de la situación objetiva de dependencia, sino también porque el volumen de personas usuarias es preferente femenino. Además, supone la oportunidad de empleo y profesionalización de los cuidados que vienen prestando las mujeres en las empresas de este sector. A esto hay que añadir que contribuye a aflorar la economía sumergida que puede producirse cuando de forma privada las familias optan por cuidados no profesionales.

Sería deseable reducir las listas de espera de los recursos, residenciales y centros de día, del SISAAD para que la opción de cuidados en el entorno tenga los menores condicionantes posibles y, también que, cuando esta opción se produzca, la amplitud del Servicio de ayuda a domicilio posibilite una mejor conciliación laboral y familiar, especialmente de las mujeres.

Se considera necesario continuar cofinanciando programas de entidades locales dirigidos a la integración y participación social de mujeres en situación de desventaja social, por la valoración positiva de los resultados obtenidos, promoviendo la incorporación en los mismos de hombres e incluyendo las habilidades personales y domésticas.

Trabajar de forma transversal la corresponsabilidad en los cuidados familiares y del hogar.

A nivel profesional sería conveniente una mayor visualización del trabajador social masculino y medidas que estimulen la elección de esta profesión para conseguir un mayor equilibrio.

#### **B.-Informe sobre impacto de género**

A tenor de lo analizado hasta aquí, y teniendo en cuenta las carencias informativas que nos impiden valorar con mayor precisión el impacto de las políticas, en cuanto al informe de impacto de género, se continuará realizando la medición de resultados de los programas financiados, estableciendo indicadores que permitan ir conociendo la evolución de las situaciones en las que se observen desigualdades por razón de género.

## 6.11 Fundación Rioja Salud

### 6.11.1. Análisis general

Fundación Rioja Salud es una organización pública de naturaleza fundacional, sin ánimo de lucro, cuyo patrimonio se halla afectado, de forma duradera, a la realización de los fines de interés general propios de la Institución.

El objeto principal de la Fundación es la promoción y protección de la Salud en cualquiera de sus vertientes mediante la docencia, investigación, desarrollo e innovación de las Ciencias de la Salud, así como la realización de actividades de promoción, prestación y gestión de recursos y servicios sanitarios avanzados.

El objeto, siempre de carácter general, busca de forma contundente la excelencia médica, investigadora, tecnológica y la prestación de servicios de calidad, que además de convertir a la Fundación en referencia para el Sistema Nacional de Salud, sea capaz de transferir al ciudadano en la forma de nuevos productos, tratamientos y/o servicios, los resultados obtenidos a partir de la investigación biomédica y biotecnológica desarrollada.

a) En particular, pretende llevar a cabo una investigación traslacional basada en la excelencia, reflejando en todas sus actuaciones la vocación de progreso y mejora de la calidad asistencial a todos los ciudadanos y capitalizando toda la investigación biomédica en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

b) Promoverá la investigación biomédica y biotecnológica, en áreas de interés relevantes para la región, con una clara orientación hacia la medicina personalizada y a la aplicación de las nuevas tecnologías en sectores como la salud humana, la industria o el sector educativo, sin olvidar el papel fundamental que ha de jugar la bioética en la propia investigación y en la mejora de la salud de las personas.

Entre sus finalidades, cabe destacar:

Provisión y prestación de servicios sanitarios, promoción de la Salud y prevención de enfermedades en concordancia con el objeto fundacional anteriormente descrito, con significación especial de las patologías oncológicas y aquellas de mayor prevalencia o importancia para la Salud Pública, a través de programas propios o concertados con otras entidades.

La ejecución y complementación del programa de formación continuada y el apoyo a la docencia en Ciencias de la Salud y otras actividades de estudio y divulgación relacionadas con las mismas, colaborando con Universidades y demás instituciones competentes en esta materia.

Fomento de la investigación, desarrollo e innovación biomédicas y biotecnológicas, en colaboración con el Gobierno de La Rioja y otras entidades, proporcionando los medios necesarios, económicos, estructurales, de equipamiento, de prestación de servicios y de recursos humanos para que el Sistema de Salud de La Rioja sea referente en estos campos. Persiguiendo siempre la excelencia y articulando su actuación a través de modelos organizativos validados como el de Instituto de Investigación Sanitaria.

Poner a disposición del Gobierno de La Rioja y la Consejería de Salud los medios disponibles de la Fundación para la implantación de sistemas de calidad, de evaluación y eficiencia de todos los dispositivos del Sistema Público de Salud de La Rioja, así como para la provisión y prestación de servicios accesorios a la actividad sanitaria, de investigación biomédica, de innovación sanitaria y el desarrollo del programa de formación continuada para los profesionales del sistema sanitario.

Participación en programas de protección de la Salud, prevención de enfermedades, asistencia sanitaria y rehabilitación.

Promoción e implantación de recursos, sanitarios en general y oncológicos en particular, a través de acciones y programas propios o con entidades concertadas.

La gestión de otras actividades complementarias, siempre que se desarrollen dentro del entorno sanitario y estén orientadas a facilitar el acceso y la adecuada utilización de los servicios a los usuarios del Sistema Público de Salud.

Las actividades que se desarrollan para alcanzar estos objetivos tienen al conjunto de la población riojana como posible objeto de actuación.

Según los datos de Avance del Padrón Municipal de Habitantes (INE), a 1 de enero de 2022, en La Rioja residían 319.485 habitantes, lo que supone una tasa del -0,1% respecto a 1 de enero de 2021. En el ámbito nacional, este porcentaje fue del 0,1 %.

El descenso anotado en La Rioja se debe a la disminución del número de ciudadanos nacionales en 850 personas (-0,3%), compensado en parte por un incremento de ciudadanos extranjeros, que contabilizó 539 personas más que el año anterior, lo que equivale a un decremento del 0,1 (-0,1%)%.

A nivel de España, ha habido un aumento de población en relación al año anterior que ha sido de 50.490 personas, debido tanto al descenso del número de españoles en 21.920 individuos, compensado con el aumento del colectivo extranjero en 72.410 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 (50,5%).

A nivel nacional, el peso relativo de las mujeres nacionales es superior (51,1%), mientras que en el colectivo extranjero es menor 49,9%.

#### Cuadro 6.11.1.

#### Población por tamaño del municipio en La Rioja

Unidad: Numero de municipio y porcentaje de población

	Nº Municipios	% Población	% Extranjeros	Edad media
<b>Menos de 101 habitantes</b>	64,0	1,0	4,4	56,7
<b>De 101 a 500 habitantes</b>	69,0	5,1	8,4	52,6
<b>De 501 a 1.000 habitantes</b>	11,0	2,3	16,6	47,8
<b>De 1.001 a 2.000 habitantes</b>	9,0	3,6	11,0	46,9
<b>De 2.001 a 5.000 habitantes</b>	12,0	11,3	18,4	44,1
<b>De 5.001 a 10.000 habitantes</b>	4,0	10,2	12,5	43,1
<b>De 10.001 a 20.000 habitantes</b>	3,0	11,8	14,1	43,0
<b>De 20.001 a 50.000 habitantes</b>	1,0	7,7	16,8	43,3
<b>De 50.001 a 100.000 habitantes</b>	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Más de 100.000 habitantes</b>	1,0	46,9	11,5	45,0
<b>Total</b>	174,0	100,0	13,0	45,0

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 1,5 %.

El 46,9 % 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 (89,4% del total), correspondiendo el mayor índice a los núcleos entre 2.001 y 5.000 habitantes (18,4%). 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 8,4% de la población que vive en municipios de menos de 500 habitantes. La media nacional para estos pueblos es del 6,2%.

En cuanto a la edad media, en La Rioja los residentes en municipios de menos de 101 son los de mayor edad, 56,7 años de media, frente a los 45 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 2022 para La Rioja son Rumanía (26,9 %), Marruecos (21,6 %) y Colombia (8 %). Respecto a 2021, las mayores variaciones anuales de población se registran entre los ciudadanos de Colombia y Marruecos (5 %) y Pakistán (2,2%)

#### Cuadro 6.11.2

#### Población por grupos de edad y nacionalidad en La Rioja. Año 2020 (Avance)

Unidad: Numero y porcentaje de población

	Total	% sobre Total	% Españoles	% Extranjeros
<b>Menores de 16 años</b>	49.790,0	15,7	13,5	2,3
<b>De 16 a 64 años</b>	203.516,0	64,4	54,4	10,0
<b>De 65 y más</b>	67. 836	21,5	21,0	0,4
<b>Total</b>	315.794,0	100,0	100,0	100,0

Por grupos de edad y nacionalidad, los datos muestran que los españoles en La Rioja presentan mayor envejecimiento y, por el contrario, los extranjeros residentes en nuestra región son más jóvenes.

Finalmente, los datos más actualizados de población de referencia y número de tarjetas sanitarias expedidas se exponen en el cuadro siguiente:

Población de referencia	Hombres	Mujeres	Total
Padrón – 1/01/2021 (avance)	161.656,0	157.568,0	319.224 *
Tarjetas sanitarias	Nacionales	Extranjeros	Total
TIS La Rioja – 10/12/2021	277.002,0	42.977,0	319.979,0

\* 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  $\square$  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 17 estudios con impacto de género de los cuales 15 corresponden a proyectos de investigación, 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 6.11.3

#### Número de efectivos reales del área asistencial de FRS a 30 de junio de 2022

Unidad: Número de personas

	Mujeres	Hombres	Total
Médicos y Especialistas	17,0	9,0	26,0
Enfermeras	34,0	4,0	38,0
Otras profesiones sanitarias: nivel diplomado	1,0	1,0	2,0
Técnicos Especialistas	28,0	13,0	41,0
Auxiliares de Enfermería	8,0	1,0	9,0
Técnicos grado superior	7,0	1,0	8,0
Técnicos grado medio	4,0	0,0	4,0
Técnicos Administrativos	13,0	1,0	14,0
Auxiliares Administrativos	8,0	2,0	10,0
Celadores	0,0	2,0	2,0
<b>Total</b>	<b>123,0</b>	<b>37,0</b>	<b>160,0</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>76,9</b>	<b>23,1</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Fundación Rioja Salud

De la tabla adjunta se desprende una relación de mujeres/hombres en plantilla del área asistencial de la Fundación de 4 a 1. La mayoría de mujeres destaca en todas las categorías profesionales más relevantes, a excepción de Médicos y Especialistas donde hay mayor equiparación.

A nivel de personal responsable de las unidades asistenciales y supervisoras del personal de enfermería, los datos son los siguientes:

#### Cuadro 6.11.4

##### Personal con responsabilidad

Unidad: Número de personas

	Mujeres	Hombres	Total
Responsables unidades asistenciales	0,0	3,0	3,0
Supervisoras de enfermería	3,0	0,0	3,0

FUENTE: Fundación Rioja Salud

Los profesionales con que cuenta la Fundación para realizar su actividad en el área de Investigación son:

#### Cuadro 6.11.5

##### Número de efectivos reales del área de investigación de FRS a 30 de junio de 2022

Unidad: Número de personas

	Mujeres	Hombres	Total
Coordinación General	4,0	2,0	6,0
Oncología	12,0	7,0	19,0
Enfermedades Infecciosas y VIH	9,0	2,0	11,0
Enfermedades neurodegenerativas	5,0	3,0	8,0
Microbiología Molecular	4,0	0,0	4,0
Plataformas de apoyo	6,0	3,0	9,0
Personal externo colaborador			
<b>Total</b>	<b>66,0</b>	<b>33,0</b>	<b>99,0</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>0,7</b>	<b>0,3</b>	<b>1,0</b>

FUENTE: Fundación Rioja Salud

El detalle del personal en plantilla del área de Investigación, por categoría profesional es el siguiente:

#### Cuadro 6.11.6

##### Personal del área de Investigación Fundación Rioja Salud a 30 de junio de 2022:

Unidad: Número de personas

	Mujeres	Hombres	Total
Investigador Principal y Coordinación Área	2,0	5,0	7,0
Licenciados posdoctorales	21,0	8,0	29,0
Técnicos Gestión grado medio	1,0	0,0	1,0
Técnicos de Laboratorio	10,0	1,0	11,0
Técnicos y Auxiliares Administrativos	2,0	0,0	2,0
<b>Total</b>	<b>36,0</b>	<b>14,0</b>	<b>50,0</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>0,7</b>	<b>0,3</b>	<b>1,0</b>

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	Total
<b>Responsables líneas de investigación</b>	2,0	5,0	7,0
<b>Responsables de Plataformas de apoyo</b>	1,0	1,0	2,0

### Cuadro 6.11.7

#### Número de hombres y mujeres que se acogen a los permisos y licencias contemplados en el Convenio Colectivo, para el cuidado de hijos y familiares

Unidad: Número de licencias

	Mujeres	Hombres	Total
<b>Excedencias</b>	12,0	0,0	12,0
<b>Reducción de jornada</b>	8,0	0,0	8,0
<b>Permisos maternidad/paternidad</b>	5,0	1,0	6,0

FUENTE: Fundación Rioja Salud

Los datos acumulados del año 2022 hasta el 31 de junio.

#### 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 2021 y previsión para el 2022 son los siguientes.

### Cuadro 6.11.8

#### Unidad Diagnóstica de Mama: Programa Screening

Unidad: Porcentaje de población

	Actividad Real 2021	Previsión Actividad 2022
<b>Población diana</b>	17.300	21.000,0
<b>% participación</b>	≥ 88,80%	≥ 89%

FUENTE: Fundación Rioja Salud

Para el cumplimiento de este objetivo de actividad, se cuentan con una serie de medios humanos y materiales que se resumen a continuación.



**Cuadro 6.11.9**

**Personal adscrito 2022**

Unidad: Número personas

	Personas
Licenciados	1,0
Diplomados en enfermería	1,0
Técnicos sanitarios	4,0
Técnicos administrativos	5,0
<b>TOTAL</b>	<b>11,0</b>

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 2022, son los siguientes.

Cuadro 6.11.10

Indicadores

INDICADORES	REALIZADO 2021	PREVISIÓN 2022
<b>1. Unidades (líneas de investigación)</b>		44.664,0
1.1. Unidades de investigación/Plataformas de CIBIR	44.664,0	
1.2. Unidades (líneas de investigación clínica vs total CIBIR)		6 / 13 *
* Se han incluido las unidades dirigidas por personal asistencial. No obstante, todos los grupos cuentan con personal y líneas de trabajo clínicas.	6 / 13 *	
<b>2. Personal</b>		
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	0,5	0,6
2.4. % Doctores total		
2.5. % mujeres	0,5	0,5
	0,7	0,7
<b>3. Económicas</b>		
3.1. Presupuesto global	4.586.329,0	6.111.685,0
3.2. Presupuestos personal	3.021.876,0	3.448.350,0
3.3. Presupuestos inversión	321.170,0	1.020.900,0
3.4. Presupuestos fungible	960.261,0	869.588,0
3.5. Grado de ejecución económica de proyectos investigación	1,0	1,0
3.6. Retorno económico.		
3.7. Retorno vs presupuesto global.	1.262.514,0	1.491.669,0
	0,3	0,2
<b>4. Productividad</b>		
4.1. Proyectos solicitados	65,0	>60
4.2. Proyectos conseguidos	29,0	>17
4.3. % proyectos conseguidos / total proyectos solicitados	0,4	>10%
4.4. Grado de ejecución de cada proyecto igual año 2021	1,0	1,0
4.5. Publicaciones totales	90,0	>40
4.6. Publicaciones Q1 (publicaciones revistas con IF más alta)	48,0	>20
4.7. FI medio de todas las publicaciones realizadas	4,34(6,1 con ponderación Q1)	4,0
4.8. Patentes solicitadas	1,0	
4.9. Patentes conseguidas	1,0	1,0
4.10. % patentes conseguidas / total patentes solicitadas	1,0	1,0
4.11. ECs totales presentadas por FRS como promotor	(6 promotor industria)	1,0
4.12. Proyectos de investigación clínicos presentados.	88,0	
<b>5. Colaboraciones (centros y países)</b>	> 40	40,0
<b>6. Formación</b>		
6.1. Nº de tesis dirigidas	0,0	1,0
6.2. Nº estudiantes en formación (predoc)	43,0	>20
6.3. Nº estudiantes de grado y TFM	11,0	>10
6.4. Estudiantes en prácticas		>20
6.5. Nº visitas y estancias		>10
<b>7. Plataforma de Bioética y Educación Médica</b>		
7.1. Acreditación como Centro de Nivel 2	Pendiente	Pendiente
7.2. Publicaciones	6,0	2,0
7.3. Comunicaciones en congresos	0,0	>2
<b>8. Plataforma de Genómica y Bioinformática</b>		
8.1. Publicaciones	13,0	4,0
8.2. Facturación	155.134,2	>100.000 €
<b>9. Análisis Molecular</b>		
9.1 Apoyo Investigación CIBIR (nº secuencias)	1.902,0	2.900,0
9.2 Secuencias otros centros externos	1.002,0	1.500,0

## **B.- Comentarios sobre la situación actual**

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 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 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 incluye el análisis de impacto de género.

#### **4.- Convenio colectivo Fundación Rioja Salud 2008-2011**

Medidas que fomentan el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, conciliación de la vida familiar y laboral y la integración de personas con discapacidad.

Artículo 10. Planes de Igualdad de FRS.

1. FRS declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de sus organizaciones, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

2. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de FRS acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en FRS y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Dicho Plan deberá ser negociado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino durante todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Para la elaboración de dicho Plan se abordarán las siguientes fases:

1.- **DIAGNÓSTICO.** Consiste en un análisis detallado desde la perspectiva de género de, al menos, los siguientes aspectos:

Características y estructura organizativa de FRS.

Características del personal.

Selección y acceso.

Clasificación profesional.

Carrera y Desarrollo Profesional.

Promoción, formación y reciclaje.

Ordenación del tiempo de trabajo.

Conciliación laboral, personal y familiar.

Condiciones de trabajo y salud laboral.

Prevención del acoso moral, sexual y del acoso por razón de sexo.

Retribuciones.

Abandono.

2.- PROGRAMACIÓN. En función de la información obtenida del diagnóstico y de las propuestas realizadas se programarán las medidas y acciones del Plan de Igualdad con sus correspondientes indicadores.

3.- IMPLANTACIÓN. Supone la realización y ejecución de las acciones previstas en el Plan.

4.- EVALUACIÓN. La evaluación se estructurará en tres ejes: evaluación de resultados, evaluación de procesos y evaluación del impacto.

5.- MEDIDAS TRANSVERSALES EN TODO EL PROCESO. Comunicación, formación en materia de igualdad y seguimiento.

Artículo 48. Reducción de jornada por lactancia.

1. Los trabajadores tendrán derecho por cuidado de un hijo menor de 9 meses a una reducción de su jornada de trabajo en los términos establecidos por la legislación aplicable en cada momento, ya se trate de trabajadores a jornada completa o a tiempo parcial. En el supuesto de trabajar ambos padres en FRS, este derecho sólo podrá ser ejercido indistintamente por uno de ellos.

Para poder disfrutar esta reducción se deberá acreditar el derecho a ella.

2. Previa solicitud por escrito del trabajador con una antelación de al menos 30 días, se podrá acumular el disfrute de acuerdo con alguna de las dos opciones establecidas a continuación:

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 reintegro 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 de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el ejercicio 2023 asciende a 1.824,58 millones de euros.

A pesar de que en las últimas décadas se ha avanzado mucho en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Todavía las mujeres tienen dificultades para alcanzar puestos de responsabilidad en la vida política, social, empresarial o universitaria; encuentran obstáculos importantes en el mercado laboral y siguen sufriendo violencia por el mero hecho de ser mujeres.

La incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto nos permite valorar el impacto de las políticas públicas presupuestadas en la igualdad entre mujeres y hombres, identificar su posición e intervenir para la eliminación de desigualdades.

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 2023 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 2023 un importante aumento de su crédito respecto al anterior. Éstas tienen un peso superior al 70% en el presupuesto no financiero 2023 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 2023.

En materia de empleo y formación profesional, se desarrolla el Plan de Formación Profesional y Empleo 2021-2023, que tiene como objetivo principal reducir el desempleo y aumentar la cualificación de los trabajadores en La Rioja, incrementando la competitividad y la productividad del tejido empresarial de la comunidad, a la vez que se construye un mercado laboral estable y próspero.

Se trata de mejorar los datos de empleo y las condiciones del mercado laboral apoyando a los colectivos más vulnerables como mujeres, jóvenes, mayores de 45 años y desempleados de larga duración reequilibrando las oportunidades entre el ámbito urbano y el rural, apoyando proyectos de emprendimiento basados en lo local, apostando por nuevos modelos económicos sostenibles e incentivando la colaboración público-privada en la prestación de servicios.

Todo ello a través de actuaciones de impacto inmediato que incluyan el refuerzo de los programas de contratación por entidades locales, de los Servicios Públicos de Empleo para hacer frente al incremento de la demanda y de los programas de acogida y orientación ofrecidos desde las Oficinas de Empleo de La Rioja.

El cuarto eje de este plan comprende actuaciones dirigidas a promover la igualdad de hombres y mujeres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También incluye medidas dirigidas a

facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

Entre las actuaciones del Plan previstas para el presupuesto 2023, 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 4.000.000 de euros.

La conciliación de la vida familiar y laboral y fomento de la igualdad, también es un objetivo de este presupuesto, y se continúa 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. 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.

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 6,5 millones de euros a subvenciones para formación.

Ligado con el objetivo de mantener el empleo está el de mantenimiento de empresas. En el contexto económico actual, el presupuesto de 2023 debe ser una herramienta fundamental para dar respuesta a las dificultades actuales (mercado energético, subida de precios...) y transformar el modelo productivo y generar empleo.

La Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja (ADER) es la encargada de desarrollar la política de promoción económica-industrial, principalmente en el ámbito de la pequeña y mediana empresa (PYME). Su presupuesto para 2023 asciende a más de 130 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.

El Gobierno riojano va a dedicar a la política de educación un total de 329,33 millones de euros.

La vuelta al cole coincide con el fin de la pandemia y ya no son de aplicación obligatoria las medidas sanitarias presentes en el curso anterior.

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 2023, 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.

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 Tratos<sup>24</sup> dirigido a alumnos de infantil y primaria y que tiene como objetivo la prevención de las conductas violentas y la educación en igualdad para niños y niñas. A través de este programa se potencia la autoestima, la resolución de problemas mediante la intercomunicación personal y especialmente la coeducación, es decir, educar sin hacer diferencias entre sexos.

El deporte, con un presupuesto de 8,73 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 universitaria<sup>25</sup>, esta se financia a través de los programas de gasto “Enseñanza Universitaria” y “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.

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.

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.

El presupuesto en materia de salud asciende a 210 millones, sin incluir el SERIS.

En salud, 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.

<sup>24</sup> Ver Programa Buenos Tratos <http://buenostratos.larioja.org/>

<sup>25</sup> 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.

La política de servicios sociales alcanza los 217 millones de euros de gasto para 2023.

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 2023, 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 cuidador<sup>26</sup>. 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 género<sup>27</sup>.

En materia de mujer, el presupuesto total para 2023 se sitúa 2,97 millones de euros.

En el programa de gasto "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 Apóyame<sup>28</sup> y Tratamiento Hombres<sup>29</sup> y se mantienen las ayudas económicas a las víctimas de malos tratos.

En materia de mujer y desarrollo rural, para el ejercicio de 2023 siguen vigentes los convenios de colaboración entre la Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública y

<sup>26</sup> 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.

<sup>27</sup> 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..

<sup>28</sup> 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>

<sup>29</sup> Tratamiento Hombres: Programa de intervención terapéutica contra la violencia. <http://www.larioja.org/servicios-sociales/es/mujer/programas-sociales/programa-tratamiento-hombres>

AFAMMER<sup>30</sup> con el objeto de financiar actividades de promoción de mujeres en el ámbito rural en materia de igualdad de oportunidades y violencia de género<sup>31</sup>.

En materia de igualdad, el programa “Igualdad de Género” asciende a 1,55 millones de euros. A través de él se financiarán agentes de igualdad en ayuntamientos y sindicatos, diferentes proyectos de trabajo en igualdad y campañas de sensibilización contra la violencia sexual y de género.

Otro campo de actuación importante en el Presupuesto 2023 es el de la sociedad digital con una dotación económica de más de 37 millones de euros.

La estrategia Agenda Digital 2020<sup>32</sup> 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 2023 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 2023 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...).

<sup>30</sup> Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural en La Rioja. <http://www.afammerlarioja.com/>

<sup>31</sup> Ver “Red vecinal contra la violencia doméstica” <http://www.afammerlarioja.com/2017/03/01/red-vecinal>

<sup>32</sup> Ver Agenda Digital 2020. [www.agendadigitalriojana.es](http://www.agendadigitalriojana.es)

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 2023, contribuye al avance en la igualdad de género, elemento clave para identificar las necesidades y prioridades de los riojanos y riojanas y gestionar de forma eficaz y eficiente los recursos públicos.

## 8- Guía de la CAR para la elaboración de informes de impacto de género

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.

### 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.

<b>SITUACIÓN DE PARTIDA</b>
<b>INFORMACIÓN ESTADÍSTICA (CUANTITATIVA):</b>
Número y porcentaje de mujeres y hombres a los que afecta el objeto y ámbito de aplicación de la política de gasto.
Principales diferencias detectadas y consecuencias sobre la posición social de mujeres y hombres.
<b>INFORMACIÓN CUALITATIVA SOBRE ROLES Y ESTEROTIPOS:</b>
Identificación de creencias, valores, costumbres y opiniones sociales, relacionadas con el género, que puedan tener incidencia sobre la política de gasto.
<b>IDENTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE GASTO:</b>
Objetivos relacionados con las situaciones de desigualdad identificadas.

### Previsión de resultados

Se trata de realizar una previsión de resultados de la política de gasto, desde una perspectiva de eliminación de desigualdades y contribución al desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

<b>PREVISIÓN DE RESULTADOS</b>
<b>RESULTADOS DIRECTOS DE LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE GASTO:</b>
Proporción de mujeres y hombres que participarán de los resultados directos de la aplicación de la política de gasto
Proporción de mujeres y hombres que participarán de los resultados directos de la aplicación de la política de gasto
Incidencia prevista sobre la situación de partida diagnosticada
<b>INCIDENCIA SOBRE ROLES Y ESTEROTIPOS DE GÉNERO:</b>
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.
<b>CONTRIBUCIÓN DE LOS OBJETIVOS A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:</b>
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.

<b>EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO. CALIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS:</b>
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.

<b>PROPUESTAS DE MEJORA Y RECOMENDACIONES</b>
<b>PROPUESTAS DE MEJORA:</b>
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.
<b>RECOMENDACIONES:</b>
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.