

Diagnóstico de género de la Comunidad Autónoma de La Rioja

Eva Tobías Olarte



Este documento es el resultado de un proceso de trabajo colaborativo, liderado por la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia del Gobierno de La Rioja y el Grupo Transversal de Género creado al efecto, y que ha contado con el compromiso y la implicación del conjunto de la administración regional.

Este estudio no hubiera sido posible sin las valiosas contribuciones de las muchas personas que nos han dedicado su tiempo, y a las que agradecemos profundamente su apoyo.

Proyecto: “Informe Diagnóstico de Igualdad entre mujeres y hombres de La Rioja”

Entidad contratante: Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia (Dirección General de Servicios Sociales) del Gobierno de La Rioja

Investigadora Principal: Dra. Dña. Eva Tobías Olarte

Cubierta y portadas interiores diseñadas con perspectiva de género

Logroño, mayo de 2017.

ÍNDICE

Presentación.....	7
Introducción: objetivos y estructura.....	9
Marco legal y estratégico de referencia. Metodología.....	13
¿Qué es la perspectiva de género? Implicaciones en la Administración pública.....	19
Interseccionalidad.....	29
Contexto demográfico y social. Territorio.....	39
Áreas de diagnóstico.....	61
➤ Educación	
➤ Empleo, cuidado y corresponsabilidad	
➤ Cultura	
➤ Deporte	
➤ Investigación e Innovación	
➤ Medios de comunicación	
➤ Poder y toma de decisiones	
➤ Salud	
➤ Violencia contra las mujeres	
Conclusiones, limitaciones y futuras líneas de trabajo.....	273
Glosario de términos. Abreviaturas, siglas y acrónimos.....	285
Principales referencias bibliográficas. Anexos.....	295

PRESENTACIÓN

“La igualdad no llega sola, y no es cuestión de tiempo, sino de voluntad y acierto para remover el sistema” (Borja, 2011:23)

La igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos nacionales e internacionales, pero la realidad muestra que la igualdad plena todavía es sólo teórica. En este camino hacia la igualdad real y efectiva, los poderes públicos deben poner en marcha políticas públicas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad de género.

A día de hoy, las mujeres siguen estando empleadas mayoritariamente en algunos de los sectores laborales peor retribuidos, están infrarrepresentadas en los puestos de decisión, y son más vulnerables a las situaciones de pobreza; la maternidad afecta a las tasas de empleo femenino, y la ausencia de corresponsabilidad en cuanto a la dedicación a las tareas de cuidado y del hogar las sitúa en desventaja a la hora de desarrollar su carrera profesional; las mujeres son poco reconocidas en el espacio público; la violencia de género, y la exposición de los/as menores a esta lacra que supone un gran impacto sobre su desarrollo psicológico y emocional, entre otras cuestiones, nos obliga a seguir trabajando a favor de una sociedad más igualitaria. En este contexto, el Gobierno de La Rioja, a través de su Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia, y la Universidad de La Rioja (UR), decidieron aunar esfuerzos con el fin de impulsar la igualdad de género en nuestra Comunidad Autónoma. Así, y en base al mandato legal de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley de Igualdad), se pone en marcha el proceso de elaboración del diagnóstico de género en junio de 2016, a fin de conocer la situación de partida de hombres y mujeres en La Rioja con relación a la igualdad de género, y de esta forma poder incidir en las políticas públicas actualmente en curso, reorientándolas si fuera necesario, y dotándolas de más recursos.

El 14 de julio de 2016, el Presidente del Gobierno de La Rioja, José Ignacio Ceniceros González, manifiesta su compromiso con la igualdad, tanto estratégico como operativo, que implica no sólo que el principio de igualdad de mujeres y hombres inspire la acción política, sino que además se articulen mecanismos y estructuras internas que permitan tomar medidas concretas en este ámbito. Ese mismo día se crea el Grupo Transversal de Género, constituido por representantes de todas las Consejerías del Gobierno autonómico, cuya misión principal es promover la aplicación del principio de igualdad en nuestra región y participar activamente en la elaboración de un diagnóstico de género, que sea la base para identificar las cuestiones clave a trabajar de cara a avanzar en materia de igualdad de género, y que deberán plasmarse en un futuro Plan de Igualdad. Para acometer con mayor garantía, si cabe, este objetivo, las personas que componen este Grupo recibieron en octubre de ese mismo año una formación básica en materia de género¹.

En definitiva, la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de La Rioja requiere de un liderazgo claro de las administraciones públicas. Los argumentos para trabajar en ello, son muchos: el cumplimiento de la Ley de Igualdad, el seguimiento de las directrices europeas, el compromiso público del Gobierno de La Rioja, la retención del talento, la creación de valor, entre otros. Confiamos, por tanto, que este estudio sirva como instrumento de trabajo, que nos permita seguir impulsando las políticas a favor de la igualdad de género.



“Es necesario saber la situación de la que partimos, para saber qué hacer en todo caso y cómo actuar”



”Creo que siempre se tiene que tomar una muestra o unos datos de la situación de partida, que nos permitan luego evaluar las acciones que damos y si se han dado los resultados que en principio se esperaban”

¹ Formación de 5 horas de duración, impartida por Eva Tobías Olarte, a la que asistieron 25 personas (80% mujeres, 20% hombres).

INTRODUCCIÓN: OBJETIVOS Y ESTRUCTURA

“El hecho de que toda política tenga efectos diferenciales sobre hombres y mujeres, conduce a proponer una estrategia que permita integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas teniendo en cuenta estas diferentes consecuencias”

(Diputación de Barcelona, 2003:23)

El Consejo de Europa en 1998 definió la transversalización de la perspectiva de género como sigue: *“La integración de la perspectiva de género consiste en la reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de procesos políticos, de modo que los actores implicados normalmente en la elaboración de las políticas incorporen una perspectiva de igualdad entre los hombres y las mujeres en todos los ámbitos de acción, a todos los niveles y en todas las etapas”*.

Así, el diagnóstico de género que se presenta a continuación, tiene como **objetivo principal** capturar una primera fotografía de los aspectos más estratégicos de la igualdad de género en La Rioja. Por otro lado, se plantean dos **objetivos secundarios**: abrir un proceso de debate y reflexión institucional sobre la necesidad de impulsar la igualdad de género desde todas las áreas y servicios del Gobierno de La Rioja; y servir como referencia a otras entidades, principalmente a los Ayuntamientos, que quieran o deban incorporar la perspectiva de género en su área de influencia.

Con este fin, el estudio se **estructura** en seis bloques de contenidos. El primero hace un breve recorrido del marco legal y estratégico de referencia común en materia de igualdad de género, y se detalla la metodología utilizada para la elaboración del diagnóstico. El segundo bloque parte del significado del concepto “perspectiva de género”, para posteriormente analizar las implicaciones que esto supone para la administración pública. El siguiente apartado aborda el denominado enfoque interseccional, al objeto de tomar conciencia del cruce que se produce entre la desigualdad de género y otras desigualdades como la discapacidad o la orientación sexual.

El cuarto bloque presenta el contexto demográfico y social de nuestra Comunidad Autónoma, y plantea algunos desafíos del medio rural, donde muchas de las desigualdades de género se ven acentuadas. El quinto bloque analiza la integración del enfoque de género en cada una de las llamadas “áreas de diagnóstico”. Por último, se reflejan algunas conclusiones y propuestas de futuro, claves para establecer la transversalidad de género. Al cuerpo principal del estudio se añaden, sucesivamente, un glosario de términos, un listado de abreviaturas, siglas y acrónimos, las principales referencias bibliográficas y los anexos.

Los objetivos señalados anteriormente se apoyan en una apuesta clara del Gobierno de La Rioja por la **formación interna en materia de igualdad**, continuada en el tiempo y que sirva para concienciar y fijar aprendizajes. Por ello, en este último año se ha consolidado un proceso formativo en materia de género, liderado por la Escuela Riojana de Administración Pública (ERAP) y basado en tres ejes:

- ✓ Formación básica en materia de igualdad de 5 horas de duración.
- ✓ Formación específica, a demanda, que sirve para profundizar en una materia concreta (ej. informes de impacto de género, lenguaje no sexista, etc.).
- ✓ Formación especializada, a través del Diploma de Especialización en Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Universidad de La Rioja (30 ECTS), que habilita para el ejercicio de la profesión de Agente de Igualdad.

Con relación a este último eje formativo, en 2016 se firma un convenio entre el Gobierno de La Rioja y la Universidad de La Rioja, que posibilita el acceso a la formación especializada de Agente de Igualdad, del personal de la administración pública. En esta primera edición obtuvieron el título 16 personas (80%). Este acuerdo se renueva en 2017, y en la actualidad están recibiendo la formación 20 personas procedentes de la administración pública autonómica (85%) y local (15%).

El perfil académico del alumnado, de ambas ediciones, corresponde a: Trabajo Social (12), Derecho (11), Filosofía y Ciencias de la Educación (3), Educación Social (2), Psicología (2), Enfermería (2), Magisterio (2), Farmacia (1), Profesorado de Educación General Básica (1), Ciencias Políticas y de la Administración (1), Medicina (1), Veterinaria (1) y Documentación (1). El siguiente cuadro muestra los datos del personal formado de la administración autonómica, desagregados por sexo y por Consejería de la que proceden.

Cuadro 1. Personal formado como Agente de Igualdad, por sexo y Consejería de procedencia (ediciones 2016 y 2017)

Consejería	Hombre/ Mujer
Presidencia, Relaciones Institucionales y Acción Exterior	1 mujer
Administración Pública y Hacienda	1 mujer
Salud	5 mujeres
Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia	2 hombres y 13 mujeres
Educación, Formación y Empleo	3 hombres y 7 mujeres
Desarrollo Económico e Innovación	2 mujeres
Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente	0
Fomento y Política Territorial	0
TOTAL	34

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos facilitados por la Universidad de La Rioja.

A la vista de la información reflejada, se constata la feminización de la formación en igualdad (85,29% de mujeres), por lo que se sugiere para futuras ediciones incentivar de manera específica la participación masculina, así como la del personal de Consejerías como la de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente, y Fomento y Política Territorial, que hasta ahora no han tenido presencia en este proceso formativo.

MARCO LEGAL Y ESTRATÉGICO DE REFERENCIA

“El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente”

(Exposición de motivos de la Ley de Igualdad)

El primer instrumento en que se reconoce por primera vez la igualdad entre los sexos se remonta a 1945, a la Carta de las Naciones Unidas, que establece en su Preámbulo que los Pueblos de las Naciones Unidas estaban resueltos a *“reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”*. La IV Conferencia Mundial de la Mujer que tuvo lugar en Beijing en 1995, es un momento clave ya que se adopta como estrategia más idónea para el logro de la igualdad la transversalidad de género (*mainstreaming* de género). Desde la citada Conferencia hasta nuestros días, son numerosas las normas, planes y programas que se han puesto en marcha para impulsar la estrategia de la transversalidad.

La igualdad entre mujeres y hombres también es uno de los valores en los que se fundamenta la Unión Europea (UE), y que marca la necesidad de promover este objetivo en todas sus acciones. Por otro lado, y en fechas más recientes, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible aprobada por Naciones Unidas en septiembre de 2015, establece la incorporación de la perspectiva de género como elemento crucial de la misma, reafirmando el compromiso de conseguir la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas (Objetivo 5).

En España, la Constitución de 1978 consagra el principio de no discriminación por razón de sexo en su artículo 14, y además establece en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos 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; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

En la última década, las políticas de igualdad de género se han consolidado en nuestro país. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres, y establece, entre otras cuestiones, la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores/as. Este deber pesa igualmente sobre las entidades públicas.

Además, la Ley de Igualdad asume la centralidad del principio de transversalidad, al disponer en su artículo 15 que *“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”*. Esta formulación general no se queda ahí, sino que se integra en cada uno de los ámbitos de las políticas “sectoriales”, como la educación o el urbanismo.



“El trabajo en equipo, de forma transversal, es una pasada”

Por otro lado, en su artículo 17 contempla que el Gobierno de España apruebe periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluya medidas para eliminar la discriminación por razón de sexo y alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. Por último, en el ámbito autonómico, hay que destacar la Ley 3/2011, de 1 de marzo, de prevención, protección y coordinación institucional en materia de violencia en La Rioja, que dedica el Capítulo III a las medidas de sensibilización, poniendo también el acento en la concienciación de la sociedad y la interiorización de valores como la igualdad de género.

METODOLOGÍA

A la hora de abordar el presente trabajo, y de cara a conseguir su objetivo principal de una manera eficiente, se han tenido en cuenta las siguientes **orientaciones** planteadas en la “Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad” de la Asociación de Municipios Vascos (Eudel) y el Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde):

- Realizar un diagnóstico dimensionado con relación al posterior Plan de Igualdad,
- Realizar un diagnóstico de forma participativa,
- Realizar un diagnóstico combinando un enfoque cuantitativo y cualitativo,
- Realizar un diagnóstico basado en la necesaria reflexión estratégica, que pueda permitir un trabajo entre los diferentes departamentos de la administración autonómica.

Así, el actual diagnóstico apuesta por una metodología mixta: cuantitativa y cualitativa. El aspecto **cuantitativo** se ha llevado a cabo a través del análisis de datos y estadísticas de las que se ha podido disponer en el momento del estudio, teniendo en cuenta dos criterios: utilidad y accesibilidad. El acompañamiento durante todo el proceso del personal del Instituto de Estadística de La Rioja, ha sido clave para la recogida de información.

El aspecto **cualitativo** se ha acometido a través del análisis de instrumentos normativos y documentación estratégica, y la realización de entrevistas y reuniones mantenidas con personal de la administración pública y actores clave de la región (véase Anexo IV). También se lanza un cuestionario a la ciudadanía en la página web del Gobierno de La Rioja (www.larioja.org), lo que ha permitido recoger inquietudes y aportaciones, así como conocer las necesidades prioritarias en esta materia sobre las que los poderes públicos debieran trabajar².

² 154 personas encuestadas, entre noviembre de 2016 y abril de 2017.

La tabla siguiente resume las técnicas utilizadas en el proceso de elaboración del presente diagnóstico.

Cuadro 2. Técnicas utilizadas en la investigación

Técnicas	Foco
Investigación documental	Instrumentos normativos
	Documentos estratégicos
Cuestionario	Ciudadanía
Entrevistas personales	Acciones, conocimientos y expectativas
Entrevistas grupales	Deporte femenino
Reuniones grupales	Ámbito Rural
Reuniones grupales	Coeducación

Fuente: Elaboración propia.

Para facilitar el manejo del informe se han incluido los siguientes iconos:



Marco legal y estratégico³



Testimonio (cita literal de entrevista)⁴



Buenas prácticas⁵



Remisión a otro apartado del estudio relacionado⁶

Este estudio nos permite delimitar un punto de arranque, y así proporcionar orientaciones para enfocar la intervención. El informe tiene como núcleo central las llamadas “áreas de diagnóstico”, que muestran datos clave y “visibilizan” la normativa existente al respecto, entre otras cuestiones. En la mayoría de las dimensiones

³ Icono made by Madebyoliver from www.flaticon.com

⁴ Icono made by Bogdan Rosu from www.flaticon.com

⁵ Icono made by Freepik from www.flaticon.com

⁶ Icono made by Madebyoliver from www.flaticon.com

analizadas, se ha incluido, un apartado sobre órganos de participación y consulta, en aras a “medir” la existencia de representación equilibrada de mujeres y hombres en el sector; otro, sobre premios institucionales a fin de analizar la visibilidad y el reconocimiento de las mujeres en el espacio público; y en todas ellas, buenas prácticas que nos puedan servir como referente, y que enriquezcan, por qué no, las actuaciones en nuestro territorio.

Por último, cabe señalar que para llevar a cabo el estudio se ha contado con asesoramiento externo y dos Grupos de coordinación interna:

- **Grupo de Seguimiento**, compuesto por Dña. Carmen Gómez Carrera, Jefa del Servicio de Protección de Menores, Mujer y Familia, Dña. María del Val Álvarez Morales, Jefa del Área de Promoción de la Mujer, Familia e Infancia y Dña. Alicia Aliende Moral, Responsable del Centro Asesor de la Mujer del Gobierno de La Rioja, y Dña. Eva Tobías Olarte, Doctora en Estudios de Género y experta en igualdad y RSE, como asesora externa.
- **Grupo de Trabajo Transversal de Género**, constituido por representantes de todas las Consejerías, como órgano de coordinación creado para promover la aplicación transversal del principio de igualdad, y dar seguimiento a las acciones y actuaciones adoptadas en la materia por parte de la administración autonómica (véase Anexo II).

El proceso ha culminado con la redacción del informe final o Diagnóstico de Género de la Comunidad Autónoma de La Rioja (paso previo para el futuro I Plan de igualdad), que ahora se presenta.

¿QUÉ ES LA PERSPECTIVA DE GÉNERO? IMPLICACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

“La incorporación de la perspectiva de género no es tan sencilla como: agréguese la palabra mujeres y agítese” (Fundación Mujeres, 2003:45)

¿Qué es la perspectiva de género?

La incorporación de la perspectiva de género fue establecida como una estrategia clave para el fomento de la igualdad de género en la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995. Así, el Consejo Económico y Social (CES) en 1997 definía este enfoque como *“una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad”*.

En el proceso de elaboración del diagnóstico, se ha preguntado a todas las personas consultadas qué es la perspectiva de género. Salvo contadas excepciones, hay un desconocimiento general de lo que supone este enfoque, y de sus implicaciones a nivel de elaboración, aplicación y evaluación de las políticas públicas. Además, existe una idea generalizada de que cuando se habla de género estamos hablando de mujeres.



“Yo es la primera vez que oigo esto de la perspectiva de género”



“No tengo ni idea. Un tema puro de V o M”



“Un enfoque de las mujeres”

Por otro lado, las pocas personas que conocen su significado consideran que es un enfoque que apenas se ha trabajado, y resaltan la importancia de darle “contenido” a dicha perspectiva.



“La lectura que se hace y se sigue haciendo es que todo lo que es la perspectiva de género es cuántas mujeres trabajamos”



“Yo como médico me costó mucho. Es difícil porque te rompía muchos esquemas. Yo no entendía qué era la perspectiva de género. Fue una catarsis”



“La perspectiva de género en el medio rural es una asignatura muy pendiente”

Además, la mayoría de las personas que han participado en este proceso no han identificado ninguna buena práctica en materia de igualdad, bien a nivel regional o estatal, lo que puede ser indicativo del insuficiente desarrollo de experiencias de este tipo y/o de la dificultad de identificar prácticas y valorarlas como “buenas” para la consecución de la igualdad de género.



“Pues no lo sé. No se me ocurre”



“No sé, no te sabría decir buenas prácticas”

Implicaciones en la Administración Pública

Dado que la desigualdad se manifiesta en todos los ámbitos de la vida, cualquier estrategia sólo puede ser efectiva si se adopta un enfoque integral. Tomando como referencia la valiosa experiencia de la Junta de Andalucía, la administración pública ha de tener en cuenta dos dimensiones para abordar esta perspectiva:

- A) Los procedimientos de trabajo (“formas de hacer”)
- B) La estructura organizativa (“formas de organización”)

Es por ello, que a continuación se analiza, brevemente, lo que suponen estos elementos y su reflejo en nuestra Comunidad Autónoma.

A) Procedimientos de trabajo

Este primer bloque se concretaría en la integración de la perspectiva de género en: la elaboración de la normativa y los presupuestos, la comunicación y publicidad, la producción y uso de la información, la contratación pública y la gestión de ayudas y subvenciones.

I. Impacto de género en la normativa y en los presupuestos.



≡ 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**, constata que decisiones políticas que, en principio, parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, y de ahí la necesidad de una oportuna valoración de su impacto de género.



≡ La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** dedica su artículo 19 a los informes de impacto de género: “*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*”.

El propio Parlamento de La Rioja asumió el 10 de marzo de 2005, el mandato de incorporar la valoración del impacto de género en todas las disposiciones normativas que elaborara. La evaluación del impacto de género resulta ser una poderosa herramienta de transformación de la actividad normativa, si verdaderamente se consigue reflexionar sobre el impacto que suponen las normas para unos y otras. Sin embargo, no todas las disposiciones normativas conllevan el preceptivo informe de impacto de

género, y las que lo llevan no responden a todas las cuestiones a las que se tiene que hacer referencia, teniendo en cuenta la finalidad de dichos informes.



“Nosotros lo hacemos a meros efectos estadísticos [...]. No hay una reflexión grupal”

Por otro lado, y según consta en el Informe de Impacto de Género de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma para 2017, la Oficina de Control Presupuestario trabaja de forma conjunta con los entes que conforman el sector público para examinar las políticas de gasto y valorar su impacto de género. Este análisis de las políticas de gasto se basa en los criterios recogidos en la “Guía de la Comunidad Autónoma de La Rioja para la Elaboración de los Informes de Impacto de Género”, desarrollada por la Dirección General de Planificación y Presupuestos en el año 2009 (Gobierno de La Rioja, 2016:7). En muchas ocasiones, ya sea por falta de formación o herramientas de análisis, se deja constancia de la inexistencia de relación entre las políticas públicas y la igualdad de género: “...los programas de gasto que ejecuta la Agencia no tienen un enfoque directamente vinculado a los fines que se persiguen desde las políticas de género” (Gobierno de La Rioja, 2016:420).



“Una y no más que pierdo un minuto en hacer un informe de impacto de género, porque aquí, en salud, el impacto de género era a cuantas chicas habías vacunado del virus del papiloma y ya está”



“Me genera trabajo. No es sencillo”



“Abordar las cuestiones de género de una manera correcta requiere tener una formación, que ahora mismo no tenemos”

II. Perspectiva de género en la comunicación y publicidad.



El Título III de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** se centra en la “Igualdad y medios de comunicación”, incidiendo en la necesidad de velar por una transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad. Además, el artículo 41 señala que *“la publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional”*.

Por otro lado, el artículo 28.4 señala que: *“En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas”*.

En La Rioja, no se ha adoptado una política activa en el ámbito público con relación a la utilización de una comunicación inclusiva y de un lenguaje no sexista. La propia página web del Gobierno de La Rioja es un ejemplo de ello. Esto a pesar de que el anteproyecto de la Ley de Comunicación y Publicidad Institucional del Gobierno de La Rioja, sí ha incluido la perspectiva de género entre los principios que deben regir las actuaciones en esta materia.

III. Perspectiva de género en la producción y uso de la información.



El artículo 20 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** recoge la necesidad de elaborar los estudios y estadísticas desde un enfoque de género: *“Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas deberán:*

- a) *Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.*
- b) *Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que permitan un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.*
- c) *Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.*
- d) *Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.*
- e) *Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condicionantes, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.*
- f) *Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.*

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas”.

Los datos desagregados por sexo y los indicadores de género, se convierten en parte necesaria para la aplicación del enfoque de género. En este caso, aún queda trabajo por hacer. No obstante, como novedad, el Plan de Estadística de La Rioja para el periodo 2017-2020, aprobado en marzo de 2017, ha incluido explícitamente la perspectiva de género como línea de actuación, y la utilización de un lenguaje no sexista como elemento a tener en cuenta en la difusión.

IV. Perspectiva de género en la contratación pública.



El artículo 33 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** se refiere a los contratos de las administraciones públicas y reza así: *“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”*.

Algunas Comunidades Autónomas, como el País Vasco, han aprobado un acuerdo de obligado cumplimiento, con relación a la incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación pública, teniendo, en este contexto, un marcado protagonismo la igualdad de mujeres y hombres. En La Rioja, se detecta que se empieza a trabajar este aspecto. Un ejemplo de ello es la incorporación de cláusulas en materia de igualdad de mujeres y hombres, en los contratos de servicios para la gestión indirecta de centros para personas con discapacidad y de centros de servicios de intervención en atención temprana. En este caso, dentro del apartado de obligaciones de la empresa contratista y con relación a la fase de ejecución del contrato, se incluyen algunas consideraciones como la implantación de medidas para prevenir, controlar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el uso de un lenguaje no sexista en toda la documentación y publicidad, el diseño de un Plan de Igualdad o la utilización de indicadores de género en la evaluación.

A nivel local, el Ayuntamiento de Logroño aprobó en 2015 un Plan de Mejora (“Caminando hacia un sistema de responsabilidad social municipal: las contrataciones social y verde y su incidencia en la mejora de la calidad en el empleo y el medio ambiente sostenible”), con la finalidad, entre otras, de utilizar la contratación pública en aras a incorporar a la mujer en el mercado de trabajo. Este Plan, incluso, identifica de manera explícita como un “problema” la ausencia de integración de la perspectiva de género en las ofertas de las empresas licitadoras. Además, el documento pone en

evidencia la falta de impulso de la Ley de Igualdad, ya que “*ni uno sólo de los Pliegos de Obras y Servicios municipales han contemplado nunca condición especial de ejecución alguna o, en su caso, preferencia en la adjudicación de aquellas proposiciones que igualasen en sus términos a las más ventajosas*” (Ayuntamiento de Logroño, 2015:15 y 18).

V. Perspectiva de género en las ayudas y subvenciones públicas.



El artículo 35 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** referido a las subvenciones públicas señala 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.*

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley”.

La administración pública riojana no ha abordado, de manera general, el enfoque de género en las subvenciones públicas, más bien nos encontramos con casos puntuales. Así, a modo de ejemplo, en el ámbito deportivo, la convocatoria de subvenciones *a las entidades participantes en los Juegos Deportivos de La Rioja, de acuerdo con el Título IV de la Orden 5/2007* recoge como uno de los criterios a valorar para la concesión de estas subvenciones: la participación de la mujer y de colectivos desfavorecidos. Tampoco se ha optado por convocar subvenciones, exclusivamente dirigidas al desarrollo de proyectos de fomento y promoción de la igualdad de género.

La perspectiva de género, en cambio, sí ha estado presente en la gestión de fondos europeos 2014-2020, y por parte de la Dirección General de Servicios Sociales, como organismo de igualdad autonómico, se han enviado propuestas con el fin de reforzar este enfoque. Hay que recordar que existe la obligación de aplicar el principio de igualdad en todas las actuaciones que reciban financiación europea, y en consecuencia, los organismos y gestores de estos fondos deberán conocer y disponer de herramientas para aplicar la perspectiva de género.

B) Estructura organizativa

El punto de partida para el desarrollo del proceso de implantación de la estrategia de la transversalidad, es el reconocimiento de la necesidad de crear una “infraestructura básica” que garantice y dote de viabilidad a dicha implantación (Junta de Andalucía, 2010:23).

A partir de los años noventa, la mayoría de los gobiernos autonómicos crearon organismos autónomos con el fin de impulsar y consolidar las políticas de género (ej. Instituto Asturiano de la Mujer, Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, etc.), no así en La Rioja (véase Anexo III). La existencia de **un organismo autónomo o una Dirección General en materia de igualdad** (y su ubicación institucional) es clave para incorporar la igualdad de género a la agenda pública. En La Rioja, un primer paso, fruto del compromiso institucional con la igualdad, sería la creación de un Servicio de Igualdad que aglutinara dos áreas: igualdad y violencia de género.



”Hay que poner los medios necesarios para que al menos, desde un punto de vista técnico, la igualdad pudiera ser un hecho”

Por otro lado, las Comunidades Autónomas más avanzadas en este campo han querido reforzar la incorporación del enfoque transversal de género, estableciendo **Unidades de Igualdad de Género** en los diferentes departamentos de la administración. Por ejemplo, el Gobierno de Navarra estableció una hoja de ruta para la puesta en marcha de estas unidades de igualdad (ahora en fase de consolidación), que actúen como interlocutores

directos con el Instituto Navarro para la Igualdad. En La Rioja no hay este tipo de unidades, ni tampoco una ley de igualdad autonómica que, entre otras cosas, establezca mecanismos de coordinación y participación en este ámbito.

Lo que existe, fruto del actual proceso, es el Grupo de Trabajo Transversal de Género, con vocación de permanencia, y que tiene una función clara respecto a la coordinación interna en esta materia. Por otro lado, y como se ha indicado anteriormente, contamos con personal interno formado como Agentes de Igualdad, uno de los factores necesarios para la aplicación de la transversalidad de género en la administración pública.



Remisión al capítulo “Introducción: objetivos y estructura”

Por último, hay que señalar la necesidad de facilitar la identificación de los recursos, también presupuestarios, que se ponen a disposición de la consecución de la igualdad de género en nuestra Comunidad Autónoma. Se reconoce la dificultad de obtener el dato exacto del presupuesto destinado a la igualdad de género, y su desglose por partidas. De hecho, el Tribunal de Cuentas, en su Informe anual de fiscalización de la Comunidad Autónoma de La Rioja de 2014, recomienda que *“la ejecución de las medidas en materia de igualdad efectiva de hombres y mujeres debería ser objeto de registro en un programa presupuestario específico, que permitiera efectuar un adecuado seguimiento global de los proyectos, normalmente de carácter plurianual, desarrollados por los diferentes órganos gestores contemplados en el Plan Integral de la Mujer aprobado en la Comunidad”* (Tribunal de Cuentas, 2014:125).



“Si se lo creen, todo lo que hagan será cien veces mejor [...]. Lo que uno siente es que muchas veces hacen las cosas y no se lo creen, porque si tu apuestas por la igualdad como pilar fundamental, ¿tu no tienes que destinar un presupuesto para la igualdad?”

INTERSECCIONALIDAD

“Propugnar la incorporación de la interseccionalidad al mainstreaming de género significa, pues, reconocer que las políticas públicas de igualdad no pueden ignorar que las mujeres no configuran un grupo homogéneo” (Barrère Unzueta, 2010:251)

La perspectiva de la interseccionalidad se opone a la lógica de considerar que las opresiones se suman, sino que la convergencia de ejes genera nuevas realidades y desigualdades que no pueden deducirse de una simple suma de situaciones aisladas. Esto puede conllevar a que una persona en función de su edad, procedencia o clase social, entre otras variables, se encuentre con más discriminaciones que una de un grupo aparentemente más discriminado (Instituto de Gobierno y Políticas Públicas, 2009:7).

Este enfoque es complejo, pero nos permite visibilizar la creación de “diferentes” capas de desigualdad que estructuran las posiciones de mujeres y hombres. De esta forma, se refuerza la necesidad de incluir esta mirada en el trabajo de la administración pública, sin por ello disolver el factor sexo-género como eje principal de las políticas públicas. En este sentido, y a modo ejemplificativo, se abordan los ejes de diversidad sexual y de identidad de género, diversidad funcional y diversidad cultural.



“El reto está que los distintos planes que hay, se fusionen en un único plan [...]. Tiene que haber una perspectiva inclusiva y un único plan, si quieres. Lo otro es despilfarrar recursos y volvernos locos”

Diversidad afectivo sexual y de identidad de género

El informe “Abrazar a la diversidad” elaborado en el marco del Programa Progress de la Unión Europea, recoge la inexistencia de políticas públicas en La Rioja en este ámbito. El estudio manifiesta que no hay en nuestra Comunidad Autónoma un plan específico de educación dirigido a la prevención y detección del acoso homofóbico y transfóbico, un protocolo para su prevención y detección, recursos y/o materiales educativos, o un

plan de formación específica para el personal docente en esta materia (UE, 2015:159). Así, la página web del Gobierno de La Rioja no alberga contenidos en esta materia.



“En la página del Gobierno de La Rioja no hay ni un solo contenido LGTB. Nada”

En 2016, se registraba en el Parlamento de La Rioja una Proposición No de Ley (PNL), para instar a la Consejería de Educación del Gobierno de La Rioja a que desarrollara un protocolo específico en el ámbito educativo sobre el acoso escolar por orientación sexual o identidad de género (9L/PNLP-0105). Ese mismo año, el Grupo Parlamentario Ciudadanos presentaba en el Parlamento autonómico una Proposición de Ley de Igualdad social y no discriminación por motivos de identidad de género de la Comunidad Autónoma (9L/PPLD-0009-0903051).



“No existen políticas públicas de hecho. Sí, este último año, porque anteriormente no, ha habido declaraciones institucionales, pero eso no se puede considerar una política pública ya que carece de contenidos”

Hay que resaltar el papel que debe jugar la administración pública en el desarrollo de políticas públicas en esta materia, incidiendo desde la educación. El Decreto 25/2007, de 4 de mayo, por el que se establece el Currículo del Segundo Ciclo de Educación Infantil en la Comunidad Autónoma de La Rioja, ya recoge que *“la presencia de rasgos personales diferentes, bien por razón de sexo, origen social o cultural, debe ser utilizado por el profesorado para atender la diversidad, propiciando un ambiente de relaciones presidido por el respeto y la aceptación de las diferencias”*.



“Aquí en Logroño es muy difícil mostrar tu orientación sexual delante de la gente, pero muy difícil”



“Que pongan la oreja [...]. Si es que es muy sencillo. Que no tenga que ir yo a decirles que hagan una declaración institucional, que la hagan per se. Igual que lo hacen con otras cuestiones”

Diversidad funcional

El informe “La población con discapacidad en La Rioja 2015” publicado en 2016 por la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia, recoge los siguientes datos de interés: el 5,81% de la población riojana tiene una discapacidad reconocida; 10.798 son hombres lo que supone el 6,89% de la población total masculina, y 7621 son mujeres que corresponde al 4,75% de la población femenina; el porcentaje mayor de población con discapacidad reconocida en La Rioja se concentra en la franja de edad de 45 a 64 años (36,33%); en todos los tramos de edad el porcentaje de hombres supera al de mujeres, salvo en el de 80 años y más; el grado de discapacidad por razón de sexo refleja una mayor prevalencia de la discapacidad moderada en hombres (61,23% de hombres), mientras que en el caso de las mujeres es el grado de discapacidad muy grave (47,42% de mujeres)⁷; se destaca una mayor incidencia en los hombres de las deficiencias físicas (32,92% de hombres frente al 20,86% de mujeres); más de la mitad de la población reconocida con discapacidad se encuentra en Logroño.

Por otro lado, el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad de 2016, a nivel estatal, destaca la baja participación en el mercado laboral de este colectivo. En 2014 había sólo 506.700 personas con la condición de activas, que representaban una tasa de actividad del 38%, casi 40 puntos porcentuales menos que en la población sin discapacidad. En 2015, la tasa de actividad en La Rioja de las personas con discapacidad era de un 35,8%.

La contratación por sexo de las personas con discapacidad muestra una gran desigualdad entre hombres y mujeres, con un reparto del 61% y el 39%, respectivamente. El porcentaje de mujeres paradas con discapacidad con titulación

⁷ Los Grados de Discapacidad son: moderado (33%-64%); grave (65%-74%); muy grave (75% y más).

universitaria, es mayor en más de 21 puntos que el de los hombres. Se debe hacer un mayor esfuerzo por la situación de las mujeres que son objeto de discriminación múltiple. Las políticas públicas en esta materia tienen que apostar por programas o acciones que duren en el tiempo, ya que hablamos de un proceso de largo recorrido.

En definitiva, el análisis integral de la discapacidad confirma la necesidad de adoptar medidas específicas que aborden la confluencia de dos ejes de discriminación: género y discapacidad. El marco normativo también lo avala. Así, cabe destacar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, que reconoce que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación, e invita a que los Estados adopten medidas pertinentes para asegurar su pleno desarrollo. También la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social de 2013, contempla la adopción de medidas de acción positiva para las personas con discapacidad susceptibles de ser objeto de un mayor grado de discriminación.

En La Rioja, el último Plan integral se remonta a 2010 por lo que urge su revisión⁸, como herramienta que orienta las políticas públicas y marca una serie de objetivos. Este Plan no incorporaba el enfoque transversal de género aunque sí contemplaba, dentro del Área de Servicios Sociales, el desarrollo de acciones que contribuyeran a hacer visible a la mujer con discapacidad, y la formación en violencia de género de profesionales de Servicios Sociales (Gobierno de La Rioja, 2007:50). De interés es el mapa de recursos que, una vez actualizado, nos permitiría valorar la suficiencia de los recursos existentes.

Diversidad cultural

Población gitana

Los datos de población gitana varían dependiendo de las fuentes, por lo que los reflejados en este documento son los recogidos en el “Mapa de Vivienda y Población

⁸ III Plan Integral de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia: personas con discapacidad 2007-2010.

Gitana en La Rioja de 2012”, realizado por la Dirección General de Urbanismo y Vivienda del Gobierno de La Rioja.

Este estudio estima que la población gitana de La Rioja es de 4765 personas (50,9% de hombres y 49,1% de mujeres), y que la mayoría (73,37%) se concentra en Logroño (36,73%), Haro (24,34%) y Calahorra (12,30%). A continuación se indican otros datos de interés: el 58% de las personas gitanas no superan o igualan la edad de 30 años; el 10,5% de la población gitana de más de 16 años no sabe leer ni escribir, en su mayoría mujeres; en secundaria se da un absentismo y abandono prematuro, de manera más acusada en las chicas; las mujeres gitanas presentan una formación más baja que los hombres, con la excepción de la finalización de los estudios de Educación Secundaria Obligatoria (ESO); el 32,6% de la población gitana en edad laboral que reside en La Rioja se encuentra en situación de desempleo (no aparece este dato desagregado por sexo); el 47,8% de las mujeres gitanas se dedica a las tareas de casa, frente a un 1,2% de hombres gitanos.

A nivel estatal, la **Estrategia nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España (2012-2020)** manifiesta que aspectos como el desempleo, la temporalidad y la jornada parcial afectan más a las mujeres gitanas, tanto en comparación con las mujeres no gitanas como con los hombres no gitanos. Esta Estrategia introduce el enfoque transversal de género, constatando también la necesidad de seguir desagregando todos los indicadores por razón de sexo, y reajustando, en su caso, los objetivos para el año 2020 (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014:25).



“Yo echo mucho de menos en el trabajo con colectivos conocer un poco, tener una idea previa de cuales son los roles culturales diferentes, y entre ellos los de género, por supuesto”

En La Rioja, la población gitana constituye uno de los grupos con mayor riesgo de exclusión social y económico. A nivel autonómico se ha desarrollado el **I Plan Integral**

de la población gitana de La Rioja 2015-2018, como primera propuesta global, aunque no se ha incorporado una visión de género. Se echan de menos, particularmente, datos y medidas que incidan en el empleo, la salud y la educación de las mujeres gitanas, así como el diseño de indicadores de género, entre otras cuestiones.

Cooperación al desarrollo

España, en 1991, se suma al Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD), y se vincula por primera vez la cooperación al desarrollo con el principio de igualdad entre hombres y mujeres. Poco después, en 1998, se adopta la Ley de Cooperación Internacional para el Desarrollo, que incluye la no discriminación por razón de sexo entre sus principios.

A partir de esta normativa se adoptan Planes Directores mediante los cuales se fijan objetivos, prioridades sectoriales y geográficos, y recuos presupuestarios indicativos. Es el Plan Director 2005-2008 el que marca un antes y un después en cuestión de género, al considerar explícitamente el enfoque “Género en el Desarrollo” (GED) como una prioridad, tanto horizontal como sectorial, para la cooperación española. El IV Plan Director de la Cooperación Española 2013-2016, ratifica la perspectiva de género como uno de los enfoques de desarrollo de cooperación.

Por otro lado, la Ley de Igualdad en su artículo 32 indica que todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica y herramientas de programación operativa de la cooperación para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad de género como elemento sustancial, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación. Además, la Estrategia de “Género en Desarrollo” de la Cooperación Española, constituida como instrumento esencial para la puesta en práctica de la citada ley, marca los pasos a dar para aplicar la prioridad de género.

En La Rioja, la Ley 4/2002, de 1 de julio de Cooperación al Desarrollo establece como uno de sus principios rectores la participación ciudadana en condiciones de igualdad para mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo, e incluye entre sus prioridades sectoriales *“la protección y respeto de los derechos humanos, igualdad de*

oportunidades, participación e integración social de la mujer”. A su vez, la política riojana en materia de cooperación al desarrollo se materializa a través de un Plan Director. El último data de febrero de 2014. El III Plan Director de Cooperación para el Desarrollo de La Rioja recoge como una de sus líneas orientadoras la de *“promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género”*, plasmando la necesidad de impulsar la consolidación del enfoque de género en nuestra política de cooperación (Gobierno de La Rioja, 2014:26). Es positivo que este Plan Director refleje la doble estrategia de intervenir y fomentar el papel de las mujeres, al mismo tiempo que buscar su empoderamiento individual y colectivo. Sin embargo, esta dualidad no está tan clara a la hora de abordarla en la práctica.

Se detectan carencias en la transversalización de género, que deben abordarse de forma adecuada. Así, no se incluye la necesidad de datos desagregados por sexo ni de indicadores de género, por lo que difícilmente se logrará evaluar el impacto de género de las acciones de cooperación y conseguir, por tanto, un adecuado seguimiento y evaluación de las políticas emprendidas. De hecho, el Plan Director estatal indica que si las fuentes de información lo permiten, *“los datos se presentarán de manera desagregada, de tal modo que se facilite el análisis desde los enfoques de género y derechos humanos”* (Gobierno de España, 2012:129). Tampoco existe una partida presupuestaria específica para la aplicación de la perspectiva de género, bien a través de proyectos que trabajen hacia la consecución de una igualdad formal y real, bien con acciones específicas para el empoderamiento de las mujeres.

Además, en las convocatorias de subvenciones destinadas a proyectos de cooperación al desarrollo no se incluye de manera explícita el enfoque de género, como uno de los criterios de valoración. La Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) manifiesta que la incorporación del enfoque de género de forma transversal es clave, en el momento de la valoración de los proyectos y convenios así como en las fases de seguimiento y valoración. En su Manual indica que en todas las convocatorias de proyectos y convenios debemos hacer explícito la priorización de aquellas propuestas que incorporen de manera transversal el enfoque para el desarrollo humano, que incluye la perspectiva de género (AECID, 2015:60).

Cuadro 3. Número de proyectos, dirigidos a mujeres, apoyados económicamente por el Gobierno de La Rioja

Año	Nº total de proyectos	Nº de proyectos dirigidos a mujeres	%
2010	60	14	23,33
2011	34	9	26,47
2012	13	2	15,38
2013	24	6	25
2014	23	5	21,74
2015	21	2	9,52
TOTAL	175	38	21,71

Fuente: Consejería de Presidencia, Relaciones Institucionales y Acción Exterior (Gobierno de La Rioja), 2017.

La aplicación del enfoque de género en la cooperación al desarrollo implica no sólo tener en cuenta las *necesidades prácticas* de las mujeres, sino también los *intereses estratégicos de género*. Eso significa, por ejemplo, apoyar un proyecto que facilite el cuidado tanto a mujeres como a hombres, incidiendo en la corresponsabilidad de este tipo de tareas y propiciando, de esta manera, un cambio en las relaciones de género.



Remisión al “Glosario de términos”: necesidades prácticas e intereses estratégicos de género

El enfoque transversal de género requiere de una mínima formación en esta materia, el uso de un lenguaje no sexista, la recopilación de datos desagregados por sexo, el diseño de indicadores de género, y un seguimiento y evaluación que conlleve la medición de los resultados del cumplimiento de la estrategia de transversalidad. Sería interesante, al igual que hace la AECID (portal “Cooperación en cifras”), publicar las cifras globales y temáticas a las que se destinan las ayudas, y presentar la información en un diagrama comprensible para la ciudadanía. Los últimos datos publicados en el portal de la AECID

correspondientes al año 2014, indican que el 4% de los proyectos que han recibido ayuda son de género⁹.



“Yo creo que el tema de género en las políticas de desarrollo está bastante trabajado”

Por último, se señala que el Consejo Regional de Cooperación para el Desarrollo de La Rioja, órgano de consulta y asesoramiento, tiene una composición equilibrada de mujeres y hombres.

Cuadro 4. Composición del Consejo Regional de Cooperación para el Desarrollo, por sexo

Estructura	Hombres	Mujeres
Presidencia	0	1
Vicepresidencia	1	0
Secretaría	0	1
Vocalías (Gobierno de La Rioja)	2	0
Vocalías (ONGs y asociaciones de inmigrantes)	0	3
Vocalías (Federación Riojana de Municipios)	3	0
Vocalías (Grupos Parlamentarios)	2	2
Vocal (Universidad de La Rioja)	0	1
Vocal (Fundación Cajarioja)	1	0
TOTAL	9	8

Fuente: Dirección General de Servicios Sociales (Gobierno de La Rioja), 2017.

⁹ Se recomienda visitar la siguiente página web: <http://cooperacionencifras.exteriores.gob.es/es-es/sectores/Paginas/default.aspx>

CONTEXTO DEMOGRÁFICO Y SOCIAL

Población¹⁰

A 1 de enero de 2016, la población residente en La Rioja ascendía a 312.622 personas, el 49,4% hombres y el 50,6% mujeres. Son 947 personas menos respecto a 2015, lo que representa un descenso del 0,3%.

El 10,6% son personas extranjeras. En 2015, Rumanía era el país más representado en La Rioja (29,6%), seguido de Marruecos (19,8%), Pakistán (6,4%) y Portugal (6%).

Pirámide de población

El 14,8% de la población riojana tiene menos de 15 años, mientras que un 20,3% supera los 64 años. El 64,8% de la población está entre 15 y 64 años. Las mujeres se concentran en mayor número, en la franja de edad de 35 a 39 años, mientras que los hombres lo hacen en la de 40 a 44 años.

Crecimiento de la población

En 2015, las defunciones superaban a los nacimientos en La Rioja. En cifras absolutas, se registraron un total de 2734 nacimientos, que se distribuyen porcentualmente en un 46,2% para las niñas y un 53,8% para los niños. La Tasa Bruta de Natalidad para ese mismo año se situaba en un 8,74%. Además, uno de cada cuatro niños/as nacidos en La Rioja, lo hace de madre de nacionalidad extranjera (24,7%).

La tasa de fecundidad en La Rioja (2015) es de 39,3 niños/as cada 1000 mujeres en edad fértil, entre 15 y 49 años. La edad media del primer parto de las mujeres es de 30,9 años en La Rioja (2015), por debajo de la media española (31,9 años). Las mujeres casadas tienen más hijos/as que las solteras, viudas, separadas o divorciadas, y la mayoría de las madres tienen entre 30 y 34 años.

¹⁰ Fuente: Instituto de Estadística de La Rioja (2016).

Cuadro 5. Nacimientos en La Rioja, por edad de la madre y estado civil (2015)

Grupos de edad	Casada	Soltera	Viuda	Separadas/Divorciadas
10-14 años	0	1	0	0
15-19 años	15	42	0	0
20-24 años	89	74	2	0
25-29 años	273	168	12	1
30-34 años	638	280	27	0
35-39 años	622	232	37	3
40-44 años	127	57	18	3
45-49 años	7	3	1	0
TOTAL	1771	857	97	7

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2016.

Cuadro 6. Nacimientos en La Rioja, por ocupación y nacionalidad de la madre (2015)

Ocupación	Extranjera	Española
Fuerzas Armadas	2	10
Dirección de empresas y administración pública	1	45
Técnica y profesional científica e intelectual	13	334
Técnica y profesional de apoyo	4	169
Empleadas de tipo administrativo	23	375
Trabajadoras de los servicios de restauración	58	313
Trabajadoras cualificadas en la agricultura y pesca	9	13
Artesanas/trabajadoras cualificadas: industria manufacturera	7	31
Operadoras de instalaciones y maquinaria y montadoras	2	13
Trabajadoras no cualificadas	93	140
Estudiantes	9	20
Personas que realizan o comparten las tareas del hogar	354	225
Pensionistas/rentistas	1	3
No consta	99	366

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2016.

Como se recuerda en el Informe del CES de España, de diciembre de 2016, España continua siendo uno de los países de la UE con la edad media a la maternidad más alta. Así, se pone de relieve la convergencia de varios factores: la prolongación de la etapa formativa que mantiene a la juventud durante más tiempo en sus hogares de origen, el cambio en los valores en torno a la familia y la maternidad y las circunstancias económicas y laborales, como la alta frecuencia de la temporalidad y la escasa estabilidad laboral hasta los 30 -34 años, que se sumarían en los últimos años a las altas tasas de desempleo. De hecho, los datos presentados por Eurostat en mayo de 2017, revelan que España es el segundo país de la UE con mayor tasa de temporalidad: el 26,1% de las personas trabajadoras carecían de contrato fijo a cierre de 2016, prácticamente el doble de la media comunitaria (14,2%). Esta ausencia de contratos fijos afecta especialmente a la juventud española (Eurostat, 2017). A todo ello habría que añadir la baja accesibilidad al mercado residencial que, a pesar del aumento del alquiler en los últimos años, sigue dominado por la opción de la vivienda en propiedad (CES España, 2016:14).

Estructuras familiares en La Rioja

En 2015 se celebraron en La Rioja 1078 matrimonios, el 66,9% fueron matrimonios exclusivamente civiles. La edad media en los hombres fue de 36,3 años, y en el caso de las mujeres de 33,8 años.

Cuadro 7. Matrimonios, por tipo de unión (2015)

Matrimonios	Número	%
Parejas de diferente sexo	1063	98,61
Matrimonio entre hombres	8	0,74
Matrimonio entre mujeres	7	0,65
TOTAL	1078	100

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2016.

La mayoría de las parejas que contraen matrimonio son de diferente sexo, y ambas personas tienen la nacionalidad española. No hay datos sobre parejas de hecho.

Cuadro 8. Matrimonios (heterosexuales), por nacionalidad de las personas contrayentes (2015)

Nacionalidad	Número	%
Ambas personas españolas	909	84,33
Extranjera y española	139	12,89
Ambas personas extranjeras	30	2,78
TOTAL	1078	100

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2016.

En 2015, se disolvieron 600 matrimonios, el 28,5% eran matrimonios de 20 o más años, y el 25% llevaban casados entre 5 y 9 años. El mayor número de divorcios en La Rioja se produce tanto en hombres como en mujeres, en la franja de edad entre 40 y 49 años (35,26% de hombres y 37,37% de mujeres). El 47,38% de las parejas que se divorcian tienen descendencia. Algo más de la mitad tienen un hijo o hija (51,29%), el 41,70% dos hijos/as, y sólo el 7,01 más de dos hijos/as.

Los padres son los que mayoritariamente, en caso de divorcio, pagan la pensión alimenticia.

Cuadro 9. Matrimonios disueltos, con pago de pensión alimenticia (2015)

Pensión alimenticia	Número	%
A cargo de la madre	15	2,64
A cargo del padre	236	41,48
A cargo de ambos	65	11,42
No procede	253	44,46

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2016.

Con carácter general, las mujeres se quedan con la custodia de los hijos e hijas menores (69,9% de los casos, INE 2015), mientras que los hombres aportan el pago de la pensión alimenticia (92,3% de los casos, INE 2015). A nivel estatal, el 24,6% de las parejas obtienen la custodia compartida.

Características de los hogares en La Rioja

Por hogar se entiende la persona o conjunto de personas que residen en una vivienda familiar (ECH, 2016:10). El número de **hogares formado en torno a parejas con o sin hijos/as** que convivan en el hogar, fue el más numeroso, en 2015, superando los 68.000 hogares. Los **hogares unipersonales** eran más de 35.000 hogares, y los **hogares monoparentales** (una persona adulta con hijos/as), más de 10.000. Estos últimos aumentaron un 18,6% en el último año.

Cuadro 10. N° de hogares, según tipo de hogar y nacionalidad de sus miembros (2015)

Hogar	Española	Española y Extranjera	Extranjera
Unipersonal	35,6	--	1
Monoparental	10,8	0,1	0,6
Pareja sin hijos/as en el hogar	25,5	1,5	1
Pareja con hijos/as			
Un hijo o hija	17,9	1,2	0,8
Dos hijos/as	15	1,7	1
Tres o más	1,5	0,5	1,2
Otro tipo de hogar	9,7	1,7	0,9

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2016. Unidades: miles de hogares.

En cuanto a los hogares unipersonales, el 61,5% corresponden a personas de menos de 65 años, dónde el peso de los hombres (36,3%) es superior al de las mujeres (25,1%). Cosa contraria sucede en los hogares con personas de 65 o más años (38,5%), con una proporción muy superior de mujeres (27,9%) frente a hombres (10,7%). La Rioja es una de las Comunidades Autónomas con mayor porcentaje de hogares unipersonales, sólo superada por Asturias y Castilla y León.

Los hogares monoparentales están formados en mayor proporción por mujeres que por hombres, cuestión que tiene en cuenta el Plan de Vivienda de La Rioja 2013-2016, que contempla las familias monoparentales, como un colectivo preferente.

El tamaño medio del hogar en La Rioja, en 2015, según la Encuesta Continua de Hogares (ECH), se situó en 2,39 personas por hogar.

Emancipación

Un 34,9% de la juventud riojana entre 25 y 34 años viven con su padre y/o madre, según datos de 2015, aunque hay diferencias por sexo (un 41,9% de hombres frente a un 28% de mujeres). Por otro lado, un 31,3% de mujeres viven en pareja y con algún hijo/a frente a un 14,5% de hombres.

Cuadro 11. Formas de convivencia de la juventud riojana de entre 25 y 34 años (2015)

Formas de convivencia	% Hombres	% Mujeres
En pareja sin hijos/as	19,6	22,5
En pareja y con algún hijo/a	14,5	31,3
Sin pareja y con algún hijo/a	1,7	5,5
Hijos/as con su padre y/o madre	41,9	28
Personas que viven solas	14,5	7,7
Con otros parientes	6,1	1,1
Con otros no parientes	1,7	3,8

Fuente: Encuesta Continua de Hogares, 2015.

La mayoría de hogares están en régimen de propiedad sin hipoteca. No hay datos desagregados por sexo y titularidad.

Por último, en La Rioja, en 2015, el porcentaje de mujeres con dificultad o mucha dificultad para llegar a fin de mes era superior al de los hombres: un 9,40% de mujeres y un 7,90% de hombres en el primer caso; un 18,70% de mujeres y un 17,50% de hombres en el segundo. En cuanto a las personas con carencias materiales severas¹¹, las

¹¹ Se considera a toda persona que vive en un hogar en el que concurren al menos cuatro de las nueve carencias siguientes: no disponer de teléfono, ni televisión, ni lavadora, ni coche; no poder permitirse una semana de vacaciones al año; no poder permitirse una comida de carne, pollo o pescado al menos cada dos días; no poder permitirse mantener la vivienda a una temperatura adecuada; no haber tenido retrasos

mujeres en mayor porcentaje, son las que se encuentran en dicha situación en el mismo periodo (5,10% de mujeres y 4,60% de hombres).

La Estrategia Nacional Integral para Personas Sin Hogar 2015-2020 (ENI-PSH) es la primera iniciativa que se aprueba en nuestro país, partiendo de un enfoque integral, con el fin de plantear soluciones concretas para las personas que se encuentren en condiciones de exclusión social y pobreza extrema¹². La Estrategia incorpora la perspectiva de género como uno de sus principios, para ser coherentes con la constatación de que son ellas las que “*sufren con mayor dureza las condiciones de las personas sin hogar*” (Gobierno de España, 2015:34). También se registra un aumento de mujeres sin hogar, especialmente entre la juventud.

Además, se subraya un aumento drástico de mujeres que carecen de cualquier tipo de ingreso, indicando que para ellas bajan especialmente las fuentes procedentes de protección de desempleo y pensiones de invalidez, cosa que no ocurre con los hombres (Gobierno de España, 2015:17). El reciente apoyo parlamentario a la Renta de Ciudadanía en La Rioja, puede suponer un cierto “alivio” a este tipo de situaciones. No obstante, como igualmente subrayaba la mencionada Estrategia Nacional, necesitamos avanzar en el conocimiento de esta realidad para poder intervenir de manera más eficaz¹³. La Rioja registraba en 2012 el porcentaje más bajo de personas sin hogar con un 0,5%, aunque si habláramos de personas sin hogar por cada 100.000 habitantes, nuestra región se situaba ligeramente debajo de la media española con un 65,9%.

en el pago de gastos relacionados con la vivienda principal o no tener la capacidad de afrontar gastos imprevistos (Gobierno de La Rioja, 2013:3).

¹² Aunque no hay un concepto “oficial” sobre las personas sin hogar, se usa la categorización denominada ETHOS (European Typology on Homelessness and Housing Exclusion) cuya clave está en la exclusión de una vivienda digna. A partir de este dato se identifican trece perfiles diferentes agrupados en cuatro tipos generales (ENI-PSH, 2015:5).

¹³ Algunos datos proporcionados por el INE (2012): la población sin hogar atendida en centros asistenciales de alojamiento y restauración fue de 22.938 personas, la mayor parte hombres (80,3%); la mitad de las personas sin hogar tiene hijos; el 54,2% tiene la nacionalidad española, el 57,7% tiene menos de 45 años y el 60,3% ha alcanzado un nivel de ESO; la pérdida de trabajo es el motivo principal de quedarse sin hogar (45%).

Equipamiento y Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

El 74,4% de los hogares riojanos tiene algún tipo de ordenador, y el 79,2% dispone de acceso a internet. El 79,1% de las mujeres hicieron un uso frecuente (una vez por semana) de internet en 2016, frente a un 73,7% de hombres. En cambio, los hombres compraron más a través de internet que las mujeres (31,7% de hombres y un 28,5% de mujeres).

El avance de las mujeres en el uso de las TIC es innegable, y la diferencia en el acceso a internet se ha reducido considerablemente desde 2010. Sin embargo, mientras que la brecha digital de acceso parece cerrarse, existen notables diferencias en el uso de la tecnología (masculinización en la esfera del ocio y feminización en el uso vinculado al cuidado), y una desigual participación en la toma de decisiones de los sectores tecnológicos, entre otras cuestiones. Es por ello, que el Gobierno de España lanza un Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información 2014-2017. El texto del Plan recoge que *“la tecnología suele considerarse como una herramienta técnica al servicio de la sociedad y no influenciada por ésta, es decir neutral. Sin embargo, la tecnología no es neutral sino que depende de la cultura. Las mujeres han sido tradicionalmente excluidas e invisibilizadas en la ciencia, la creación, el diseño y el uso de la tecnología, independientemente del contexto social al que pertenecen”* (Gobierno de España, 2014:13).



Remisión al Área de diagnóstico de “Investigación e Innovación”

En este contexto, una de las apuestas del Gobierno de La Rioja es precisamente convertir esta región en una sociedad digital. Para ello, en 2017 se presenta la “Agenda Digital de La Rioja 2020”, como documento estratégico que impulse la economía digital, mediante la mejora de la conectividad y el fomento de las nuevas tecnologías. En la elaboración de este documento ha participado un grupo de trabajo, creado al

efecto, formado por especialistas en la materia y con experiencia profesional en el sector, y en el que no hay ninguna mujer¹⁴.

La Agenda se sustenta en 27 iniciativas, que se ejecutarán a través de 85 medidas que actuarán en cinco ejes de actuación: el talento, los medios, la transformación social, la economía digital y los servicios públicos abiertos. En el marco de las medidas propuestas, sólo se menciona la igualdad de género como una de las temáticas a abordar como iniciativa social específica, planteándose un programa de prácticas digitales para la conciliación, maternidad e igualdad real. En definitiva, no se incorpora el principio de igualdad de forma transversal, y se pierde la oportunidad, en este caso, de aprovechar las nuevas tecnologías, también, para fomentar la corresponsabilidad y el ejercicio de la paternidad (Gobierno de La Rioja, 2017:52 y 53). De hecho, el Parlamento Europeo en un reciente informe de 2016, indicaba a la Comisión Europea que considerara la posibilidad de colocar a las mujeres en la primera línea de su Agenda Digital, a fin de que la nueva era pudiera ser una fuerza impulsora para la promoción de la igualdad de género.

Por otro lado, en el eje del talento de esta Agenda, se plasma la existencia de brecha digital por motivo generacional, aunque no la diferente posición de hombres y mujeres respecto a las nuevas tecnologías. Eso sí, se indica, en el eje de transformación social, la necesidad de inclusión de las mujeres en todas las esferas de la sociedad, por lo que debieran adoptarse *“medidas que integren una perspectiva de igualdad de género y utilicen el hecho digital como un instrumento para conseguir este objetivo”* (Gobierno de La Rioja, 2017:22).

Por último, el documento aporta indicadores relevantes, y da cuenta de que tanto la dimensión de uso de internet como la del porcentaje de personas con habilidades relacionadas con el entorno digital en La Rioja, presentan índices inferiores a la media española y europea (Gobierno de La Rioja, 2017:32). Hubiera sido conveniente presentar este tipo de datos desagregados por sexo, para conocer el impacto de género.

¹⁴ Fuente: <http://www.agendadigitalriojana.es>

TERRITORIO

“La incorporación de la ruralidad como variable de estudio permite incorporar el enfoque territorial de la ley al diagnóstico de género, e identificar así situaciones específicas en las que combatir la doble discriminación existente en el medio rural: la desigualdad de género y la desigualdad territorial”

(Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, 2011:16)

La región se divide en 174 municipios. El 75,86% de los municipios riojanos no supera los 500 habitantes, concentrándose la población mayoritariamente en Logroño, su capital. A principios de 2017, en portada del Diario La Rioja, aparecía un artículo titulado “La Rioja vacía”, en el que se decía que algo más de la mitad de los municipios de la región que representaban el 60% del territorio, sólo acogían al 5% de la población¹⁵. También se mencionaba que el Gobierno regional trabaja en la elaboración de una Agenda para la Población 2030, que contribuya a afrontar el reto demográfico.



“Cuando se hace algo desde la administración pública se piensa en Logroño, pero para cualquier tipo de cosa”

Es fundamental disponer de más información (también estadística), sobre la situación de las mujeres riojanas en el medio rural. El Ministerio de Medio Ambiente, Desarrollo Rural y Marino, en su Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural publicado en 2011, ya subrayaba que la permanencia y el empoderamiento de las mujeres rurales era la mejor garantía contra el despoblamiento progresivo.



“Ellas son las que han mantenido el medio rural. Si no hay mujeres el medio rural va a desaparecer”

¹⁵ Fuente: <http://www.larioja.com/la-rioja/201701/22/rioja-vacia-20170122005138-v.html>



“Si tu cierras los ojos verás a tus abuelas ir a trabajar al campo en labores de vendimia, en la poda, esas mujeres invisibles, que luego han ido a su casa, han mantenido su casa, esas mujeres que eran capaces de llevar los números aunque no eran las titulares de las cuentas”

Explotaciones agrarias

En el año 2013, La Rioja contaba con 9470 explotaciones agrícolas, según se desprende de los resultados obtenidos por la Encuesta sobre la Estructura de Explotaciones Agrícolas. Destaca el hecho de que el 17,3% de las personas titulares eran mujeres, mientras que a nivel nacional el porcentaje de mujeres se elevaba al 32,7%.



“Tenemos una triple discriminación: como mujer, como personas que residen en el ámbito rural y como trabajadoras invisibles”

Según datos del Registro Oficial de Explotaciones Agrarias de La Rioja, en 2016, el número de explotaciones gestionadas por mujeres supone el 29,38% del total de las inscritas. Todo esto, pese a la entrada en vigor en 2011 de la **Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias**, que tiene como objetivo promover y favorecer la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el medio rural, a través del reconocimiento jurídico y económico de la participación de las mujeres en la actividad agraria.

Para hacer efectiva esa titularidad es preciso realizar una serie de trámites e inscribir la explotación en el Registro de Titularidad Compartida, gestionado en La Rioja por la Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente. A fecha de 13 de febrero de 2017, el Registro de Titularidad Compartida de ámbito estatal recoge 251 explotaciones, 15 de ellas en La Rioja¹⁶. Se necesita un impulso de esta ley, ya que como indica su preámbulo, la titularidad compartida está llamada a constituir un factor de cambio de las estructuras agrarias al fortalecer la igualdad de derechos de las mujeres del mundo rural.

¹⁶ Fuente: Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente.



“No les han salido las cuentas a las mujeres [...]. Es importante que se le diera una vuelta a la ley”



“Es anecdótico que en todo el país después de hacer un resumen de que esa ley está puesta en marcha, de que se puede ser cotitular de una explotación agraria, de que se puede dar de alta en la Seguridad Social una empresa con dos titulares, pues que a nivel nacional no haya nada más que 200 explotaciones que hayan conseguido esa reivindicación”



“Queremos que se nos equipare sacandonos de ese cajón: con esa ley, que ya está aprobada, que está en marcha y que las administraciones son incapaces de llevar adelante”

Programa de Desarrollo Rural 2014-2020 de La Rioja

El Programa de Desarrollo Rural (PDR) 2014-2020 de La Rioja establece la estrategia a seguir por nuestra región, para una política de desarrollo rural que dote de competitividad a las explotaciones agrarias, consiga un territorio más equilibrado social y económicamente, entre otros objetivos. La gestión de los programas de desarrollo rural se lleva a cabo a través de tres Grupos de Acción Local (GAL): Centro Europeo de Información y Promoción del Medio Rural (CEIP), Agrupación para el Desarrollo Rural La Rioja Suroriental y la Agrupación para el Desarrollo Rural La Rioja Alta (ADRA).



“Es una buena herramienta pero no se apuesta por ella al 100%. No se ha explotado lo suficiente”

El propio diagnóstico del PDR refleja, entre otros datos, que las mujeres son mayoritariamente las encargadas del hogar, que la tasa de paro de las mujeres es superior a la de los hombres, que hay un 57,3% de mujeres inactivas frente a un 42,7% de hombres, y que el 91,7% de las personas titulares de las explotaciones de La Rioja

son personas físicas, representando las mujeres sólo un 18,4% (PDR La Rioja, 2014:133).

También la evaluación ex post del PDR de La Rioja del periodo anterior 2007-2013, revela algunos puntos de interés con relación a la igualdad de género como eje transversal: 14.117 personas participaron en las diferentes acciones de formación (medida 111), el 29,17% eran mujeres (Tragsatec, 2016:410); el 75,9% de los cursos estaban dirigidos a mejorar la productividad o competitividad de los sectores del medio rural, pero en ellos apenas se ha abordado de forma específica la igualdad entre mujeres y hombres –sólo el 0,47% de los cursos tuvieron como finalidad las nuevas oportunidades de empleo para la mujer rural- (Tragsatec, 2016:412); 285 personas se beneficiaron de las ayudas a la instalación de jóvenes agricultores (medida 112), aunque sólo el 19,6% eran mujeres, lo que choca con el objetivo de dinamizar el empleo femenino en el sector agrario (Tragsatec, 2016:433); el 11,64% de mujeres fueron beneficiarias de la medida de modernización de explotaciones agrícolas (Tragsatec, 2016:456); el peso de las mujeres titulares de explotación menores de 44 años, en 2013, era de apenas un 6,3% del total de la región (Tragsatec, 2016:433).

La evaluación también recoge que la creación de empleo directo en el periodo 2007-2013 derivado de la ejecución de proyectos LEADER en La Rioja, supuso 121 puestos de trabajo, de los que el 52,5% fueron ocupados por mujeres. A todo esto hay que añadir que la vinculación que debe existir entre los proyectos ejecutados por los GAL, y el objetivo (entre otros) del impulso de la igualdad de oportunidades para mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, es mínimo o inexistente.

Por otro lado, según este informe de evaluación, todos los GAL de La Rioja cuentan con mujeres como interlocutoras de las entidades socias, aunque se constata que no existe una participación equilibrada, ya que el porcentaje varía desde el 6,3% al 37,2% de mujeres. No se tienen datos fehacientes con relación al porcentaje de mujeres y hombres en las Juntas Directivas de los GAL, pero sí que se apunta a que es muy desigual (así

por ejemplo, en ADRA sólo participa una mujer como vocal¹⁷). El informe concluye que la presencia de las mujeres en el sector agrario es testimonial en puestos dirección y de toma de decisiones, aunque se atisban ciertos esfuerzos de integración. También se recomienda ahondar en la recopilación de datos desagregados por sexo, y abordar otras medidas que logren el empoderamiento de las mujeres rurales.

En 2016, se confirma la tendencia de una escasa participación femenina en las acciones desarrolladas al amparo del Programa de Desarrollo Rural 2014-2020 (19,08% de mujeres).

Cuadro 12. Personas beneficiarias en 2016, de acciones desarrolladas al amparo del PDR 2014-2020, por sexo

Medidas PDR 2014-2020	Nº de hombres	Nº de mujeres
Cursos de formación y perfeccionamiento	3150	827
Formación teórico-práctica de jóvenes del sector agrario	111	20
Apoyo a actividades de demostración y acciones de información	14	2
Apoyo a inversiones en explotaciones agrarias	529	62
Ayudas para el establecimiento de jóvenes agricultores	148	26
Forestación. Primas de mantenimiento	38	9
Forestación. Primas compensatorias	56	8
TOTAL	4046	954

Fuente: Consejería Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente (Gobierno de La Rioja), 2017.

Representación equilibrada y reconocimiento en el sector

Las mujeres están infrarrepresentadas en los órganos donde principalmente, se dirimen y adoptan decisiones a nivel local. Las mujeres tienen una escasa representación en el **Consejo Riojano de Pequeños Municipios** (18,18%). Este Consejo es un órgano

¹⁷ Fuente: <http://www.adriojaalta.org/adra/organizacion/junta-directiva>

colegiado de asesoramiento del Gobierno de La Rioja, en materia de régimen local, de participación y de propuesta en los ámbitos que afectan a los pequeños municipios¹⁸.

Cuadro 13. Composición del Consejo Riojano de Pequeños Municipios, por sexo

Estructura	Hombres	Mujeres
Presidencia	1	0
Vicepresidencia	1	0
Representantes del Gobierno de La Rioja	2	1
Alcaldías	3	1
Federación Riojana de Municipios	1	0
Secretaría	1	0
TOTAL	9	2

Fuente: Dirección General de Política Local (Gobierno de La Rioja), 2017.

Cuadro 14. Composición del Consejo Riojano de Cooperación local, por sexo

Estructura	Hombres	Mujeres
Presidencia	1	0
Vicepresidencia	1	0
Representantes del Gobierno de La Rioja	2	2
Representantes de Entidades Locales	6	0
Secretaría	1	0
TOTAL	11	2

Fuente: Dirección General de Política Local (Gobierno de La Rioja), 2017.

En el **Consejo Riojano de Cooperación Local**, órgano permanente de colaboración y cooperación entre la administración autonómica y las entidades locales riojanas, ocurre algo similar. La participación de las mujeres es muy baja, con un 15,38%.

En 1988 se constituyó la **Federación Riojana de Municipios**, como ente impulsor de medidas que sirvieran para mejorar la calidad de vida de los municipios que existen en

¹⁸ Se entiende por pequeños municipios aquellos cuya población de derecho no supere los 100 habitantes.

nuestra región. En este caso, las mujeres representan apenas el 18,75% en su Junta de Gobierno.

Cuadro 15. Composición de la Junta de Gobierno de la Federación Riojana de Municipios, por sexo

Estructura	Hombres	Mujeres
Presidencia	1	0
Vicepresidencia Primera	1	0
Vicepresidencia Segunda	1	0
Secretaría General	1	0
Tesorería	1	0
Vocalías		
Ayuntamiento de Aguilar del Río Alhama	1	0
Ayuntamiento de Albelda de Iregua	0	1
Ayuntamiento de Anguciana	1	0
Ayuntamiento de Galilea	0	1
Ayuntamiento de Lardero	1	0
Ayuntamiento de Ocón	1	0
Ayuntamiento de Agoncillo	1	0
Ayuntamiento de Canales de la Sierra	1	0
Ayuntamiento de Murillo de Río Leza	1	0
Ayuntamiento de Navarrete	0	1
Ayuntamiento de Lagunilla de Jubera	1	0
TOTAL	13	3

Fuente: www.frmunicipios.org



“Los Ayuntamientos que es lo que está más cercano en un municipio, tienen un papel básico”

Por último, y con relación al reconocimiento público, cabe destacar en este apartado los **Premios La Rioja Capital**, creados en 2011 con carácter bienal, y otorgados por la Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente del Gobierno de La Rioja. Estos premios abarcan una diversidad de ámbitos, en el marco del sector agroalimentario. En las cuatro ediciones realizadas hasta ahora, la última en 2017, los galardones que han recaído en personas físicas han sido para hombres.

Cuadro 16. Premios La Rioja Capital (personas físicas), por sexo

Premios La Rioja Capital	Hombres	Mujeres
I Premios La Rioja Capital		
Premio a la trayectoria agrícola y/o ganadera	1	0
Premio a la iniciativa gastronómica	1	0
II Premios La Rioja Capital		
Premio a la trayectoria agrícola y/o ganadera	1	0
Premio extraordinario	1	0
III Premios La Rioja Capital		
Premio a la iniciativa gastronómica	1	0
IV Premios La Rioja Capital		
Premio a la iniciativa gastronómica	1	0
TOTAL	6	0

Fuente: www.larioja.org

Dificultades y necesidades en el ámbito rural

El ámbito rural y el papel que ocupan las mujeres en él, merece este espacio propio. Es importante recoger de manera específica, los principales obstáculos de las mujeres que viven en el ámbito rural, con el objetivo de dar pasos en la dirección correcta.



“Yo sí que estoy firmemente convencida de que las administraciones públicas son una maquinaria muy pesada, y tienen una gran inercia, y si ellos hacen algo los demás van detrás, o por decreto o por inercia”

En este proceso de elaboración del diagnóstico de género, las mujeres riojanas del

ámbito rural tienen claro el diagnóstico, y señalan como origen de las desigualdades de género, las siguientes cuatro dimensiones:

- Estereotipos de género
- Servicios de cuidado de hijos/as y personas dependientes
- Empleo
- Transporte público



“El diagnóstico a nivel europeo, a nivel nacional, lo hemos hecho perfectamente. Sabemos los problemas que tenemos, sabemos también las soluciones que tenemos, pero no nos hemos puesto a trabajar”



“No necesitamos heroínas en el medio rural, necesitamos mujeres en igualdad de condiciones”

Estereotipos de género

Las mujeres del medio rural en La Rioja, manifiestan, por un lado que ha habido un cambio de mentalidad respecto al rol de la mujer en el ámbito rural, que las mujeres jóvenes que permanecen o vuelven al medio rural con sus parejas tienen claro que no van a adoptar un papel de “sufridoras”, que lo que están reclamando es compartir la vida en igualdad; por otro, señalan que los roles de género en el medio rural persisten con fuerza.



“Me llama mucho la atención...comportamientos que han adquirido en su hogar que me parecen alarmantes, porque ellas renuncian a determinadas cosas...”



“En los pueblos se vigila más si la mujer va o no va a tomar algo al bar, si acaba de enviudar y fijate...”

Servicios de cuidado de hijos/as y personas dependientes

Las mujeres son las principales responsables de las tareas domésticas y de cuidado, también en el ámbito rural. Esta situación genera que las mujeres dispongan de menor tiempo para dedicarlo al ocio, a la formación o al trabajo remunerado. Ante estas circunstancias, y con objeto de fomentar la participación femenina en el mercado de trabajo, surge la necesidad de establecer mecanismos y servicios (guarderías, centros de día, servicios de asistencia domiciliaria) que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional. Las mujeres riojanas subrayan claramente la vinculación entre la existencia de este tipo de servicios y sus posibilidades laborales.



“No es lo mismo vivir en Viniegra que en Alesón o Badarán”



“Hay que apostar por la escuela rural. Es vital que haya escuela en el medio rural”



“Otro freno. Si tu tienes hijos y no tienes guardería, una de dos: o coges el coche, tuyo propio, y bajas a la guardería mancomunada o del otro pueblo, o no tendrás con quién dejar a tus hijos, por lo tanto no podrás acceder al mercado laboral, por lo tanto se tendrá que decidir en esa casa quién accede al mercado laboral, por lo tanto ¿quién va a decidir quien accede al mercado laboral?...pues el cabeza de familia”



Remisión al Área de diagnóstico de “Empleo, cuidado y corresponsabilidad”

Empleo (escasas oportunidades laborales)

La mejora de la empleabilidad y el acompañamiento en el acceso y permanencia en el empleo o autoempleo de las mujeres del ámbito rural, es básico si verdaderamente queremos mejorar la calidad de vida y apoyar la fijación de la población en los municipios riojanos.



“Lo que te motiva a cambiarte de un pueblo a un Logroño es el tema laboral”



“No es lo mismo tampoco hablar de mujeres jóvenes, que hablar de mujeres de mediana edad, que hablar de mujeres mayores. Las mujeres mayores han hecho posible que las jóvenes salgan a estudiar, y son las que frenan muchas veces a las mujeres jóvenes para que vuelvan al ámbito rural”



“Me gustaría que estuviera aquí mi hijo o mi hija, tiene un porvenir, podría ir y volver. Y yo he sido la que he potenciado el hecho de que se vaya, porque yo le he educado en: vete del pueblo que es mejor”

Transporte público

La movilidad es también un factor importante. Los estudios reflejan que el uso del vehículo privado es más frecuente entre los hombres que entre las mujeres, y que cuando éstas lo usan lo hacen para atender necesidades de otras personas y no las suyas propias. Por ejemplo, la deslocalización de los centros escolares, a partir de la reducción de la población en edad escolar, ha supuesto una nueva tarea para las mujeres, que se responsabilizan del traslado de las niñas y niños.



“Infumable. Vivir en el medio rural supone tener un coche o dos coches, dos seguros, supone echar al coche gasolina dos veces, por lo tanto como contribuyente cuando te levantas por la mañana tienes más gastos que cualquier otra persona. ¿Por qué? Porque los horarios no son adecuados”

Los horarios del transporte público es otro “campo de batalla”. Se subraya que los horarios no están pensados para ellas, para compaginar el trabajo y el cuidado familiar, y que ello precisamente no contribuye a reducir el actual envejecimiento (insostenible) del ámbito rural.



“Y tu no vas a ir a decirle a tu jefe que voy a llegar a las 10.30 h porque no puedo llegar antes, pues no te harán un contrato de trabajo”



“Es básico que se invierta en el transporte tanto a la ciudad, a Logroño, como a las cabeceras de comarca [...]. Hay muchísima gente que viene a trabajar a Logroño y acaba a una determinada hora, todo el mundo no es funcionario y sale a las tres, y hay muchas líneas de autobuses que están pensadas para que a las tres o tres y diez la gente se monte y se vaya”



“En el caso de los estudiantes ha habido quejas con el tema de la universidad, de cuando los hijos bajan de los pueblos y al final se han tenido que terminar quedando porque los horarios de las clases no les cuadra con los horarios”



Remisión a la pág. 274 (urbanismo con perspectiva de género)

Buenas prácticas



Convocatoria de ayudas para actuaciones a desarrollar por los gobiernos locales asociados a la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), dirigidas a facilitar la puesta en marcha de acciones para fomentar la **transversalidad de género en las políticas locales**, con especial incidencia en el desarrollo de planes en materia de conciliación y corresponsabilidad de mujeres y hombres en la vida personal, familiar y profesional (2017).



El Proyecto Emple@rural es un proyecto destinado a **mejorar las oportunidades laborales de las mujeres rurales**, especialmente las que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad. La Rioja es una de las tres Comunidades Autónomas españolas que participa en esta iniciativa.

—



EDUCACIÓN

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN

“La escuela tendrá que adoptar en su seno, además del valor de la igualdad como discurso, la práctica de la misma, adaptando sus modos y contenidos a una intervención decididamente coeducativa, educación con enfoque de género y no sexista, que contenga bastantes componentes hasta ahora ausentes o con implantación muy débil y dispersa” (Simón Rodríguez, 2010:130)

La escuela es un lugar privilegiado para impulsar el desarrollo integral de las personas, superando las limitaciones que imponen los estereotipos de género y las conductas sexistas. Así, la **coeducación** es el planteamiento educativo que tiene como finalidad la desaparición progresiva de las desigualdades de género, así como la prevención de la violencia contra las mujeres y niñas. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres recoge en su articulado la esencia de la coeducación, y sitúa claramente algunas medidas que han de plantearse de forma integrada en todos los aprendizajes escolares, con la implicación de toda la comunidad educativa.

No obstante, el concepto de coeducación aún no se entiende del todo. Muchas personas lo definen como la responsabilidad que tiene de educar tanto el padre como la madre, sin conocer que realmente hablamos de una mirada que nos obliga a “resetarnos”, a revisar contenidos o a reconocer aprendizajes invisibles, todo ello desde una óptica de igualdad. Además, hablar de coeducación en el ámbito escolar provoca en muchas ocasiones, escuchar afirmaciones que niegan el sexismo basándose únicamente en que “no ha habido nunca ningún problema”, o que “aquí se trata a todos por igual”.



“Cuando organizamos actividades no separamos por sexo”

Por ello, es importante esbozar en este momento, en qué consiste realmente la coeducación. Así, coeducar **implica**, entre otras cosas, dar valor al trabajo doméstico y a la repartición de forma equitativa, proporcionar referentes de mujeres y hombres que se comporten de forma no estereotipada, contrarrestar las ideas preconcebidas sobre las niñas o los niños y ponerlos frente a sus capacidades personales, rechazar el machismo y prevenir la violencia contra las mujeres, u orientar al alumnado a elegir su itinerario vital y profesional desde la libertad y libre de condicionamientos de género. En definitiva, coeducar es educar en igualdad.

País Vasco o Asturias lideran experiencias exitosas, avaladas por la Ley de Igualdad y reforzadas por sus leyes de igualdad autonómicas, que permiten comprobar que el sistema educativo es un agente de socialización significativo, y por ello estratégico, si se quiere avanzar hacia una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres. Son muchas las posibilidades de puesta en marcha de prácticas educativas relacionadas con la igualdad de género que, de forma directa o indirecta, contribuyan a conseguir este fin. Precisamente, como veremos más adelante, los centros docentes riojanos señalan como primera medida para impulsar la coeducación en La Rioja, la puesta en marcha de un servicio de asesoramiento para el desarrollo de actividades o proyectos coeducativos.



Remisión a la pág. 92

En nuestra Comunidad Autónoma, el Decreto 24/2014, de 13 de junio, por el que se establece el currículo de la Educación Primaria establece como uno de los objetivos de la etapa el “*conocer, comprender y respetar las diferentes culturas y las diferencias entre las personas, la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad*”. Al mismo tiempo incorpora como elemento transversal “*el desarrollo de los valores que favorezcan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la prevención de la violencia de género*”. También contempla estos aspectos el Decreto 19/2015, de 12 de junio, por el que se establece el currículo de la Educación Secundaria Obligatoria en La Rioja.

MARCO LEGAL Y ESTRATÉGICO DE REFERENCIA



≡ La **Recomendación CM/Rec (2007)13 del Comité de Ministros a los Estados miembros relativa a la integración de la dimensión de género en la educación**, insta a los Estados miembros a adoptar una serie de medidas para incorporar la perspectiva de género en los distintos ámbitos y niveles del sistema educativo.



≡ La **Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa** afirma que “*sólo un sistema educativo de calidad, inclusivo, integrador y exigente, garantiza la igualdad de oportunidades y hace efectiva la posibilidad de que cada alumno o alumna desarrolle el máximo de sus potencialidades*”. Además, en su primer artículo concreta los principios en los que el sistema educativo español debe inspirarse e incluye el desarrollo de “*los valores que fomenten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la prevención de la violencia de género*”.



≡ La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** dedica por un lado, el artículo 24 a la integración del principio de igualdad en la política de educación, y por otro, el artículo 25 recoge este enfoque en la educación superior, reconociendo de esta manera a la universidad como transmisora esencial de valores.

Artículo 24. “1. *Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.*

2. *Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones: a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y*

hombres. b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos. c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado. d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes. e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia”.

Artículo 25. “1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán: a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres. b) La creación de postgrados específicos. c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia”.



La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades obliga a disponer de Unidades de Igualdad a todas las universidades en su Disposición Adicional Duodécima: “Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

También incluye de manera expresa, el fomento en los órganos de gobierno y representación de las universidades privadas de la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.



La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece en su artículo 6 que “*las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres*”. Por otro lado, el artículo 7 indica que aquéllas también deberán adoptar “*las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad*”. Además, el artículo 8 pone el foco en el papel de los Consejos Escolares, diciendo que “*se adoptarán las medidas precisas para asegurar que los Consejos Escolares impulsen la adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres*”.

En definitiva, se afirma que la igualdad de género debe impregnar todo el sistema educativo español. Así, a modo de ejemplo, se señala en el artículo 4.7 que “*Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal*”.



La Ley 3/2011, de 1 de marzo, de prevención, protección y coordinación institucional en materia de violencia en La Rioja, dedica el Capítulo II del Título II a las medidas de formación, estableciendo respecto a las medidas en el ámbito educativo lo siguiente: “*El Gobierno de La Rioja adoptará las medidas necesarias para que en los planes de formación del profesorado se oferte una formación específica en materia de igualdad y en la no violencia entre los alumnos, con el fin de asegurar que adquieran los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para la educación en la prevención de conflictos y en su detección precoz y resolución*” (artículo 15).



El Decreto 24/2014, de 13 de junio, por el que se establece el **currículo de la Educación Primaria** en la Comunidad Autónoma de La Rioja, y el Decreto 19/2015, de 12 de junio, por el que se establece el **currículo de la Educación Secundaria**

Obligatoria establecen como uno de sus fines la igualdad derechos y oportunidades de hombres y mujeres.



La obligación de designar en el ámbito del Consejo Escolar a una persona que impulse medidas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, queda recogida en la normativa de los diferentes niveles y ámbitos educativos: Orden 17/2010, de 12 de julio, de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, por la que se regulan los Consejos Escolares de las **Escuelas Infantiles, Colegios Públicos de Educación Infantil y Primaria, Colegios Rurales Agrupados y Colegios Públicos de Educación Especial**, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de La Rioja; Orden 9/2010, de 12 de abril, de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, por la que se regula la elección, renovación parcial y constitución de los Consejos Escolares y designación del Director de los **centros docentes privados concertados** de la Comunidad Autónoma de La Rioja; Orden 18/2010, de 3 de septiembre, de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, por la que se regula el procedimiento de elección, renovación parcial y constitución de los Consejos Escolares de los **Institutos de Educación Secundaria** de la Comunidad Autónoma de La Rioja; Orden 19/2010, de 3 de septiembre, de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, por la que se regula el procedimiento de elección, renovación parcial y constitución de los Consejos Escolares de los **Conservatorios de Música** de la Comunidad Autónoma de La Rioja; Orden 20/2010, de 3 de septiembre, de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, por la que se regula el procedimiento de elección, renovación parcial y constitución de los Consejos Escolares de las **Escuelas Oficiales de Idiomas** de la Comunidad Autónoma de La Rioja; Orden 12/2013, de 17 de junio, de la Consejería de Educación, Cultura y Turismo, por la que se regula el procedimiento de elección, renovación parcial, constitución y régimen de funcionamiento de los Consejos Escolares de los **Centros de Educación de Personas Adultas** de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

SITUACIÓN DE PARTIDA: ALGUNOS DATOS CLAVE

“Aunque la escuela siempre haga gala en sus discursos pseudomodernos de tener el principio de igualdad bien implantado en su seno y superadas las desigualdades ancestrales, en la práctica no lo aplica con todas sus consecuencias y de forma sistemática y generalizada” (Simón Rodríguez, 2010:29)

Introducción

En nuestra sociedad está muy extendida la idea de que la igualdad de mujeres y hombres está prácticamente conseguida. Es cierto que ha habido avances pero como indicábamos en la presentación de este estudio, los datos reflejan que siguen existiendo retos y desafíos en esta materia. El acceso de las mujeres a la educación y su rendimiento académico han reforzado este espejismo, y no dejan “ver” todo el camino que nos queda por andar. Las investigaciones confirman que el sistema escolar sigue reproduciendo el sexismo y los estereotipos de género, que, entre otras cosas, se identifica como uno de los factores de la violencia entre iguales que se produce en las aulas.

Así, promover la igualdad de mujeres y hombres y prevenir la violencia contra las mujeres y niñas implica necesariamente, seguir avanzando en convertir la actual escuela mixta en una escuela coeducativa. La complejidad de la tarea de transformar nuestra escuela supone reconocer los avances realizados, pero también los déficit que persisten en esta materia en nuestra Comunidad Autónoma.

Así, a continuación, se exponen en primer lugar algunos datos de interés de los ámbitos universitario y no universitario; en segundo, se refleja la situación de la coeducación en nuestra región, a través de la experiencia de los centros docentes de La Rioja que han participado en este proceso de elaboración del diagnóstico de género; en último lugar, se presentan los programas coeducativos que existen en La Rioja.

Datos: ámbito no universitario

Cuadro 17. Centros docentes en La Rioja. Curso 2016/2017

Centros docentes	
Centros Públicos	
Escuelas Infantiles de Primer Ciclo	30
Segundo Ciclo Educación Infantil y Educación Primaria	60
Centro de Educación Obligatoria	1
Instituto Educación Secundaria (IES) y Secciones	23
Centro Integrado Público de Formación Profesional	1
Centros de Educación para Personas Adultas	6
Enseñanzas Artísticas e Idiomas	16
TOTAL	137
Centros Privados	
Centros Docentes de Primer Ciclo de Educación Infantil	34
Concertados	29
Centro Privado de Formación Profesional	1
Escuelas de Música	2
Centro Docente Privado Extranjero en España	1
TOTAL	67
TOTAL CENTROS DOCENTES	204

Fuente: Dirección General de Educación (Gobierno de La Rioja), 2016.

El 70,54% del alumnado en La Rioja asiste a un centro público, frente a un 29,46% que va al privado. El 61% del alumnado se concentra en Logroño.

El 10,78% del alumnado tiene origen extranjero. Los tres primeros países que aportan mayor número de estudiantes son Marruecos (26,45%), Rumania (25,33%) y Pakistán (8,79%). El número de alumnado extranjero desciende, año tras año, desde el curso 2011/2012.

Cuadro 18. Alumnado por etapa educativa. Curso 2016/2017

Nivel educativo	Alumnado	%
1º Ciclo Educación Infantil	2951	4,57
2º Ciclo Educación Infantil	8900	13,78
Educación Primaria	19.475	30,15
E.S.O.	12.198	18,88
Bachillerato	3882	6,01
Ciclos Formativos de Grado Medio (C.F.G.M.)	2529	3,92
Ciclos Formativos de Grado Superior (C.F.G.S.)	2289	3,54
Formación Profesional Básica (F.P.B.)	998	1,54
Educación Personas Adultas y a Distancia	3993	6,18
Enseñanzas Artísticas	3667	5,68
Idiomas	3438	5,32
Educación Especial	226	0,35
Montessori Schoolhouse	51	0,08
TOTAL	64.597	100

Fuente: Dirección General de Educación (Gobierno de La Rioja), 2016.

A continuación, se presentan los datos desagregados por sexo, en materia de educación, en su mayoría recogidos en el Anuario de Estadística 2016 del Gobierno de La Rioja, correspondientes al curso 2014/2015.

Cuadro 19. Alumnado matriculado en Enseñanza de Régimen General, por sexo. Centros Públicos. Curso 2014/2015

Centros Públicos Curso 2014/2015	Alumnado matriculado en Enseñanza de Régimen General				
	H	%	M	%	Total
Infantil (Primer ciclo)	763	50,46	749	49,54	1512
Infantil (Segundo ciclo)	3188	52,10	2931	47,90	6119
Primaria	6650	51,97	6145	48,03	12795
Educación Especial	95	65,52	50	34,48	145

Centros Públicos Curso 2014/2015	Alumnado matriculado en Enseñanza de Régimen General				
	H	%	M	%	Total
ESO	3739	50,86	3613	49,14	7352
Bachillerato	1388	43,46	1806	56,54	3194
Bachillerato a distancia	120	44,44	150	55,56	270
FP Básica	252	71,19	102	28,81	354
FP Grado Medio	1090	60,15	722	39,85	1812
FP Grado Superior	1055	55,55	844	44,45	1899
FP Grado Medio a distancia	45	69,23	20	30,77	65
FP Grado Superior a distancia	58	19,80	235	80,20	293
Cualificación Profesional	223	63,35	129	36,65	352
Otros	3	37,50	5	62,50	8

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2016.

Cuadro 20. Alumnado matriculado en Enseñanza de Régimen General, por sexo.
Centros Privados. Curso 2014/2015

Centros Privados Curso 2014/2015	Alumnado matriculado en Enseñanza de Régimen General				
	H	%	M	%	Total
Infantil (Primer ciclo)	774	52,47	701	47,53	1475
Infantil (Segundo ciclo)	1710	52,33	1558	47,67	3268
Primaria	3312	50,62	3231	49,38	6543
Educación Especial	39	63,93	22	36,07	61
ESO	2374	51,31	2253	48,69	4627
Bachillerato	376	48,96	392	51,04	768
Bachillerato a distancia	-		-		-
FP Básica	136	59,91	91	40,09	227
FP Grado Medio	322	43,57	417	56,43	739
FP Grado Superior	101	45,70	120	54,3	221

Centros Privados Curso 2014/2015	Alumnado matriculado en Enseñanza de Régimen General				
	H	%	M	%	Total
FP Grado Medio a distancia	-	-	-	-	-
FP Grado Superior a distancia	-	-	-	-	-
Cualificación Profesional Inicial	-	-	-	-	-
Otros	-	-	-	-	-

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2016.

En las Enseñanzas de Régimen General, se constata, en los centros públicos, la alta masculinización de FP Básica y FP de Grado Medio a distancia, frente a la feminización de FP Grado Superior a distancia.

Cuadro 21. Alumnado matriculado en Bachillerato (centros públicos y privados), por opción formativa y sexo. Curso 2014/2015

Opciones formativas	H	%	M	%	Total
Artes plásticas, diseño e imagen	116	36,14	205	63,86	321
Artes escénicas, música y danza	40	37,04	68	62,96	108
Humanidades y Ciencias Sociales	738	39,15	1147	60,85	1885
Ciencias y Tecnología	870	52,79	778	47,21	1648

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2016.

En Bachillerato, tanto en los centros públicos como privados, los hombres no alcanzan el 40% en las opciones formativas de Artes plásticas, Artes escénicas y Humanidades y Ciencias Sociales, mientras que se produce una representación equilibrada en Ciencias y Tecnología de mujeres y hombres. Sin embargo, en las Enseñanzas de Régimen Especial el ámbito de las Artes plásticas y diseño está altamente feminizado. Es significativo la infrarrepresentación de los hombres en el estudio de idiomas, lo que no corresponde posteriormente, con la posición que unos y otras ocupan en el mercado laboral.

Cuadro 22. Alumnado matriculado en Artes plásticas y diseño, por sexo. Curso 2014/2015

Curso 2014-2015	Alumnado matriculado en Enseñanza de Régimen Especial				
	H	%	M	%	Total
Artes plásticas y diseño					
Estudios Superiores de Diseño (LOGSE)	-	-	-	-	-
Estudios Superiores de Diseño (LOE)	123	27,15	330	72,85	453

Cuadro 23. Alumnado matriculado en Música e Idiomas, por sexo. Curso 2014/2015

Curso 2014-2015	Alumnado matriculado en Enseñanza de Régimen Especial				
	H	%	M	%	Total
Música					
Elemental de Música	199	40,95	287	59,05	486
Profesional de Música	213	38,94	334	61,06	547
No reglada de Música	1012	48,47	1076	51,53	2088
Idiomas					
Nivel Básico	484	34,06	937	65,94	1421
Nivel Intermedio	507	32,79	1039	67,21	1546
Nivel Avanzado	320	31,90	683	68,10	1003
Nivel C1	62	31,47	135	68,53	197
Nivel C2	-	-	-	-	-
Nivel Básico -a distancia	78	38,05	127	61,95	205
Nivel Intermedio -a distancia	105	32,21	221	67,79	326
Nivel Avanzado -a distancia	14	27,45	37	72,55	51

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2016.

En la Educación de Personas Adultas, la representación de mujeres y hombres se mantiene más o menos equilibrada, excepto la preparación a la prueba de acceso a Ciclos de Grado Medio donde es mayoritaria la presencia masculina.

Cuadro 24. Alumnado matriculado en Educación de Personas Adultas, por sexo. Curso 2014/2015

Curso 2014-2015	Alumnado matriculado en Educación de Personas Adultas				
	H	%	M	%	Total
Enseñanzas de carácter formal					
Iniciales I	101	45,09	123	54,91	224
Iniciales II	178	51,59	167	48,41	345
Educación Secundaria Presencial	333	53,62	288	46,38	621
Educación Secundaria a Distancia	118	60,20	78	39,80	196
Preparación Pruebas Libres de Educación Secundaria	170	60,07	113	39,93	283
Lengua castellana para inmigrantes	-	-	-	-	-
Preparación Prueba Acceso Universidad mayores 25 años	52	46,02	61	53,98	113
Preparación Prueba Acceso Ciclos de Grado Medio	15	68,18	7	31,82	22
Preparación Prueba Acceso Ciclos de Grado Superior	123	51,25	117	48,75	240
Enseñanzas de carácter no formal					
Desarrollo socio comunitario	87	49,71	88	50,29	175
Lengua castellana para inmigrantes	301	38,44	482	61,56	783
Lenguas extranjeras	236	39,01	605	60,99	841
Informática	181	40,67	264	59,33	445
Otros	231	57,75	169	42,25	400

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2016.

Las mujeres son mayoría en el profesorado de los centros docentes no universitarios de La Rioja, en los niveles de Educación Infantil y Primaria, y Educación Especial. Se produce un porcentaje inverso entre las mujeres dedicadas al ámbito educativo infantil, y su presencia en las cúpulas de las instituciones universitarias.

Profesorado (no universitario)

Cuadro 25. Profesorado en Enseñanza de Régimen General, por sexo. Centros Públicos.
Curso 2014/2015

Centros Públicos Curso 2014-2015	Profesorado en Enseñanza de Régimen General				
	H	%	M	%	Total
Infantil y Primaria	326	17,76	1510	82,24	1836
ESO, Bachillerato y FP	536	43,40	699	56,60	1235
Ambos grupos	95	37,25	160	62,75	255
Educación Especial	8	15,09	45	84,91	53

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2016.

Cuadro 26. Profesorado en Enseñanza de Régimen General, por sexo. Centros Privados.
Curso 2014/2015

Centros Privados Curso 2014-2015	Profesorado en Enseñanza de Régimen General				
	H	%	M	%	Total
Infantil y Primaria	127	20,72	613	79,28	740
ESO, Bachillerato y FP	227	44,77	280	55,23	507
Ambos grupos	35	43,21	46	56,79	81
Educación Especial	--	0	15	100	15

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2016.

Algunos estudios señalan que a medida que los rasgos de “cuidados y relación con la infancia” se desvanecen, según cambian los ciclos, las mujeres aparecen menos representadas. Se argumenta que aquellas profesiones que el hombre abandona en beneficio de la mujer o de grupos marginales, indican que tal trabajo no proporciona ni prestigio ni una suficiente dotación económica como para que un hombre se sienta atraído por él (Barquín Ruiz y Melero Zabal, 1994:28).

A nivel estatal, la tendencia se consolida, ubicando a las mujeres como docentes en los primeros años del ámbito educativo. Por otro lado, esto no significa que en estos niveles donde las mujeres están sobrerrepresentadas se observe un correlato en los puestos de organización y control. De hecho, como veremos más adelante cuando hablemos de la

situación de la coeducación en La Rioja, se da una representación equilibrada en las direcciones de los centros participantes en la elaboración del presente diagnóstico.

Cuadro 27. Profesorado en Enseñanza de Régimen Especial, por sexo. Curso 2014/2015

Curso 2014-2015	Profesorado en Enseñanza de Régimen Especial				
	H	%	M	%	Total
Enseñanzas artísticas en Centros Públicos					
Música y Artes Escénicas	55	52,88	49	47,12	104
Artes Plásticas y Diseño	22	61,11	14	38,89	36
Enseñanza Secundaria	48	55,81	38	44,19	86
Otro profesorado	6	66,67	3	33,33	9
Arte y Estudios Superiores de Artes Plásticas y Diseño	25	60,98	16	39,02	41
Escuelas Oficiales de Idiomas					
Escuelas Oficiales de Idiomas	13	21,31	48	78,69	61
Enseñanza Secundaria	-	-	-	-	-
Auxiliar Extranjero	4	36,36	7	63,64	11
Otro profesorado	-	-	-	-	-

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2016.

Datos: ámbito universitario

En La Rioja hay actualmente dos universidades, la Universidad de La Rioja (pública) y la Universidad Internacional de La Rioja (privada), además de un Centro Asociado de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Por otro lado, la Escuela Superior de Diseño de La Rioja (ESDIR) oferta Títulos Superiores de Diseño, equivalentes a todos los efectos a los Títulos Universitarios Oficiales de Grado.

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades obliga a disponer de **Unidades de Igualdad** en las universidades. Además, y entre otras cuestiones, las universidades deben elaborar e implementar

Planes de Igualdad con el fin de garantizar la igualdad de mujeres y hombres y eliminar las discriminaciones por razón de sexo. La Universidad de La Rioja cuenta con una Unidad de Igualdad creada en julio de 2016, y con un diagnóstico de género de 2014¹⁹, en proceso de actualización, paso previo a la elaboración de su primer Plan de Igualdad. No consta que la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR) cuente con Unidad de Igualdad ni con Plan de Igualdad.

Universidad de La Rioja

Cuadro 28. Alumnado de la UR, por niveles y sexo. Curso 2015/2016

Alumnado por niveles	Hombres	Mujeres	Total
Alumnado de Grado	1578	2106	3684
Alumnado de Máster	182	179	361
Alumnado de Doctorado	211	202	413

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2016.

Las principales diferencias entre mujeres y hombres respecto a la educación y la promoción, se relacionan con el tipo de opciones formativas que hacen unas y otros. Esta diferencia general en cuanto a la elección de opción formativa que induce a una clara segregación horizontal, se encuentra directamente relacionada con la adjudicación de roles y estereotipos ligados al sexo de las personas y a una construcción social de la identidad. Así, nos encontramos con que el 93,87% del alumnado que cursa Educación Infantil o el 88,29% del alumnado de Enfermería, en la UR, son mujeres, mientras que en todas las ramas de Ingeniería los hombres son mayoría (por ejemplo, en Ingeniería Electrónica Industrial y Automática son el 86,54%).

Es importante trabajar en una orientación profesional que ayude a cualquier persona a decidir dónde y cómo quiere situarse en esta sociedad. Esto nos lleva a facilitar y descubrir nuevas posibilidades para hacer emerger (o al menos plantearse) deseos profesionales no condicionados por el género. Algunas empresas privadas ya están lanzando proyectos con el fin de educar y empoderar a las mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinizados, como la tecnología y la ciencia.

¹⁹ Fuente: http://www.unirioja.es/igualdad/archivos/Diagnostico_genero_UR_2014_2015.pdf

Cuadro 29. Alumnado de Grado de la UR, por sexo. Curso 2015/2016

Curso 2015-2016	Alumnado de Grado (UR)				
	H	%	M	%	Total
Administración y Dirección de Empresas	267	50,09	266	49,91	533
Derecho	89	40,83	129	59,17	218
Trabajo Social	41	21,69	148	78,31	189
Relaciones Laborales y Recursos Humanos	34	39,53	52	60,47	86
Educación Infantil	19	6,13	291	93,87	310
Educación Primaria	221	37,65	366	62,35	587
Turismo	22	21,78	79	78,22	101
Enfermería	37	11,71	279	88,29	316
Estudios Ingleses	22	21,36	81	78,64	103
Geografía e Historia	63	66,32	32	33,68	95
Lengua y Literatura Hispánica	14	16,67	70	83,33	84
Matemáticas	48	58,54	34	41,46	82
Química	56	39,44	86	60,56	142
Enología	58	51,79	54	48,21	112
Ingeniería Informática	142	81,61	32	18,39	174
Ingeniería Agrícola	86	66,15	44	33,85	130
Ingeniería Mecánica	195	84,78	35	15,22	230
Ingeniería Eléctrica	74	84,09	14	15,91	88
Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	90	86,54	14	13,46	104

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2016.

Cuadro 30. Alumnado de Máster de la UR, por sexo. Curso 2015/2016

Curso 2015-2016	Alumnado de Máster (UR)		
	H	M	Total
Investigación en Bases Psicológicas de Actividad Físico-Deportivas	1	1	2
Investigación en Economía de la Empresa	-	-	-
Gestión de empresas	5	7	12
Acceso a la Abogacía	12	32	44
Intervención e innovación educativa	7	8	15
Crítica e Interpretación de Textos Hispánicos	-	1	1
Patrimonio (Historia, Cultura y Territorio)	-	-	-
Perspectivas Lingüísticas y Literarias sobre el Texto	0	1	1
Estudios avanzados en Humanidades	8	4	12
Musicología	37	23	60
Química Avanzada	-	-	-
Química y biotecnología	8	11	19
Modelización e Investigación Matemática	0	2	2
Dirección de Proyectos	4	2	6
Ingeniería Industrial	37	9	46
Tecnologías informáticas	12	1	13
Ingeniería agronómica	9	4	13
Profesorado, Especialidad Economía	5	8	13
Profesorado, Especialidad Física y Química	6	5	11
Profesorado, Especialidad Geografía e Historia	13	7	20
Profesorado, Especialidad Inglés	5	24	29
Especialidad Lengua Castellana y Literatura	3	16	19
Profesorado, Especialidad Matemáticas	4	9	13
Profesorado, Especialidad Tecnología	6	4	10

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2016

El Máster de Ingeniería Industrial o el Doctorado en este ámbito, por tanto, también está altamente masculinizado.

Cuadro 31. Alumnado de Doctorado de la UR, por sexo. Curso 2015/2016

Curso 2015/2016	Alumnado Doctorado (UR)		
	H	M	Total
Psicología y Educación Físico-Deportiva	4	1	5
Derecho	-	4	4
Economía de la Empresa	5	9	14
Derecho y Cambio Social	7	6	13
Ciencias Biomédicas y Biotecnológicas	8	17	25
Crítica e Interpretación de Textos Hispánicos	2	4	6
Historia, Cultura y Territorio	8	7	15
Filologías Modernas	3	7	10
Humanidades	12	13	25
Filología Inglesa	1	12	13
Ecosistemas Agrícolas Sostenibles	9	6	15
Ingeniería Eléctrica, Matemáticas y Computación	3	1	4
Matemáticas	1	1	2
Química	13	18	31
Matemáticas y Computación	5	-	5
Enología, Viticultura y Sostenibilidad	3	5	8
Innovación en Ingeniería de Producto y Procesos Industriales	17	2	19
Ingeniería Informática	1	1	2
Innovación en Ingeniería de Producto y Procesos Industriales	18	1	19
Ciencias Agrarias y Alimentarias	1	5	6
Enología	1	1	2
Alimentos y Salud Humana	-	-	-
Edición y Anotación de Textos Hispánicos	1	5	6
Derecho, Organización y Conflicto	1	-	1
Derecho y Libertades Fundamentales	2	-	2
Economía y Dirección de Empresas	1	2	3
Filologías Modernas	3	-	3

Curso 2015/2016	Alumnado Doctorado (UR)		
	H	M	Total
Ciencias Humanas y Sociales	2	-	2
Ciencias Humanas y Sociales. Patrimonio y Cultura en la Sociedad	5	3	8
Diseño e Ingeniería de Productos y Procesos Industriales	1	-	1
Dirección de Proyectos	2	-	2
Ingeniería Térmica	3	-	3
Ingeniería Eléctrica, Matemáticas y Computación	-	1	1
Química	-	-	-
Bases Psicológicas y Actividad Físico-Deportiva	2	-	2
Química	-	-	-
Enología	-	-	-
Ciencias del Trabajo	-	-	-
Ingeniería Industrial	28	3	31
Historia y Ciencia de la Música	38	67	105

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2016

Con relación al **profesorado**, la Universidad de La Rioja presenta en su conjunto una participación equilibrada: un 58,04% de hombres y un 41,96% de mujeres. No obstante, los datos reflejan una segregación vertical al ser escasa la presencia de mujeres en los niveles superiores. Así, las mujeres alcanzan un escaso 22,5% en las cátedras de la UR, representándose así la carrera universitaria de mujeres y hombres con el conocido diagrama en forma de tijera.

Como indica M^a Luisa Fabra i Sales: “*sigue pasando lo que ya tantas veces ha sido denunciado: las mujeres están en la base de la pirámide y a medida que vamos subiendo escalones van desapareciendo de escena*” (Tomàs i Folch, 2011:10). Y es que aunque los itinerarios de promoción en la carrera universitaria están formalmente estructurados, se deben mucho a las redes informales, dónde no suelen estar las mujeres, y a la visibilidad vinculada al poder (Tomàs i Folch, 2011:149).

Cuadro 32. Profesorado de la UR, por sexo. Curso 2015/2016

Curso 2015-2016	Profesorado UR				
	H	%	M	%	Total
Catedrático/a de Universidad	31	77,5	9	22,5	40
Profesorado Titular de Universidad	82	53,59	71	46,41	153
Profesorado Ayudante Doctor/a	1	100	-	0	1
Profesorado Contratado Doctor	24	55,81	19	44,19	43
Profesorado Asociado	38	63,33	22	36,67	60
Catedrático/a de Escuela Universitaria	3	100	-	0	3
Profesorado Titular de E. Universitaria	17	62,96	10	37,04	27
Profesorado Colaborador	6	85,71	1	14,29	7
Otro personal docente	29	45,31	35	54,69	64
TOTAL	231	58,04	167	41,96	398

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2016.

Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)

En la UNIR, curso 2014/2015, en el nivel académico de Grado, se matricularon 7950 mujeres (72,54%) en Ciencias Sociales y Jurídicas, 31 en Ingeniería y Arquitectura (17,03%), y 97 en Artes y Humanidades (43,50%). En el nivel académico de Máster, se matricularon 3298 mujeres (61,98%) en Ciencias Sociales y Jurídicas, 150 en Ingeniería y Arquitectura (29,07%), 42 en Artes y Humanidades (41,18%), y en Ciencias de la Salud 18 mujeres (60%).

Estos datos también apoyan las afirmaciones anteriores. En la UNIR, en Educación Infantil se supera el 90% de mujeres, y se constata que carreras como Trabajo Social y Psicología, consideradas “propias de lo femenino”, están altamente feminizadas.

Cuadro 33. Alumnado de Grado de la UNIR, por sexo. Curso 2014/2015

Curso 2014/2015	Alumnado de Grado (UNIR)				
	H	%	M	%	Total
Psicología	54	22,41	187	77,59	241
Turismo	6	37,5	10	62,5	16
Educación Infantil	58	6,52	831	93,48	889
Educación Primaria	170	20	676	80	846
Comunicación	328	45,68	390	54,32	718
Dirección y Administración de Empresas	477	59,48	325	40,52	802
Trabajo Social	55	15,07	310	84,93	365
Marketing y Comercialización	44	44,90	54	55,10	98
Ciencias Políticas y Gestión Pública	62	54,87	51	45,13	113
Derecho	371	64,08	208	35,92	579
Criminología	266	54,62	221	45,38	487
Ingeniería Informática	122	82,99	25	17,01	147
Ingeniería en Organización Industrial	29	82,86	6	17,14	35
Humanidades	60	49,59	61	50,41	121
Música	66	64,71	36	35,29	102

Fuente: Servicio de Universidades e Investigación (Gobierno de La Rioja), 2017.

En áreas como la informática, la tecnología o la ingeniería, cuyos sectores alcanzan los niveles más altos de ocupación, los hombres tienen una presencia mayoritaria en las aulas. Los estudios indican, entre otras cuestiones, la necesidad de aportar la mirada de género desde la orientación profesional, y formar al profesorado en este ámbito.

Así el proceso de toma de decisiones académicas cobra una especial relevancia, especialmente en las decisiones tomadas al finalizar la etapa de Educación Secundaria, que suelen determinar el futuro profesional de cada estudiante (Navarro y Casero, 2012:117). Una investigación realizada en 2016 por el Instituto Vasco de la Mujer-Emakunde con alumnado de Bachillerato, constata la persistencia de la distribución según género de los modelos “mujer-maestra-médico” y “hombre-ingeniero-técnico”.

Cuadro 34. Alumnado de Máster de la UNIR. Curso 2014/2015

Curso 2014/2015	Alumnado de Máster (UNIR)				
	H	%	M	%	Total
Formación del Profesorado	724	40,86	1048	59,14	1772
Neuropsicología y Educación	152	17,25	729	82,75	881
Dirección y Gestión de Centros Educativos	61	35,88	109	64,12	170
Educación Personalizada	29	22,83	98	77,17	127
Psicopedagogía	26	12,94	175	87,06	201
Creación de Guiones Audiovisuales	40	64,52	22	35,48	62
Procesos de Dirección Empresarial	8	42,11	11	57,89	19
Dirección y Administración de Empresas	194	60,25	128	39,75	322
Marketing Digital y Comercio Electrónico	24	44,44	30	55,56	54
Dirección y Asesoramiento Financiero	12	50	12	50	24
Dirección de Operaciones y Calidad	12	50	12	50	24
Prevención de Riesgos Laborales	248	50,10	247	49,90	495
Sistemas Integrados de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, Calidad, Medio Ambiente y RSC	281	41,63	393	58,37	675
Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento	41	22,40	142	77,60	183
Estudios sobre Terrorismo	35	77,78	10	22,22	45
Ejercicio de la Abogacía	115	50,66	112	49,34	227
Fiscalidad Internacional	20	50	20	50	40



“En clase, lo mismo, hasta la forma de dirigirse a los estudiantes, en este caso universitarios. En mi carrera Filología Hispánica, son la mayoría mujeres, somos dos hombres, y la forma de dirigirse es hacia lo masculino”

Curso 2014/2015	Alumnado de Máster (UNIR)				
	H	%	M	%	Total
Dirección e Ingeniería en sitios web	59	73,75	21	26,25	80
E-learning y Redes Sociales	65	53,28	57	46,72	122
Seguridad Informática	166	79,43	43	20,57	209
Diseño y Gestión de Proyectos Tecnológicos	76	72,38	29	27,62	105
Estudios Avanzados de Teatro	21	46,67	24	53,33	45
Investigación Musical	39	68,42	18	31,58	57
Fisioterapia Neuromusoesquelética	12	40	18	60	30

Fuente: Servicio de Universidades e Investigación (Gobierno de La Rioja), 2017.

En la UNIR, curso 2014/2015, en el nivel académico de **Doctorado**, se matricularon 8 mujeres en el Programa de Doctorado en Sociedad del Conocimiento y Acción en los Ámbitos de la Educación, la Comunicación, los Derechos y las Nuevas Tecnologías, lo que representa un 61,54% de las personas matriculadas. También en la UNIR, con datos del curso 2015/2016, la presencia de las mujeres se difumina en la cúpula universitaria.

Cuadro 35. Profesorado de la UNIR, por sexo. Curso 2015/2016

Curso 2015-2016	Profesorado UNIR				
	H	%	M	%	Total
Catedrático/a de Universidad	10	100	0	0	10
Profesorado Contratado Doctor/ Ayudante Doctor/Auxiliar	67	45,27	81	54,73	148
Profesorado Adjunto	42	38,18	68	61,82	110
Profesorado Agregado/Titular	12	50	12	50	24
Profesorado Asociado	62	40,52	91	59,48	153
Profesorado Colaborador	59	59,86	57	49,14	116
TOTAL	252	44,92	309	55,08	561

Fuente: Servicio de Universidades e Investigación (Gobierno de La Rioja), 2017.

Centro Asociado de la UNED

Cuadro 36. Alumnado del Centro Asociado de la UNED en La Rioja, por Escuela, Centro o Facultad y sexo. Curso 2015/2016

Escuela, Centro o Facultad	H	%	M	%	Total
Centro Universitario de Idiomas	28	49,12	29	50,88	57
ETS de Ingeniería Informática	32	91,43	3	8,57	35
ETS de Ingenieros Industriales	6	85,71	1	14,29	7
Escuela Internacional de Doctorado	2	28,57	5	71,43	7
Facultad de Ciencias	25	51,02	24	48,98	49
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	69	46,31	80	53,69	149
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología	23	57,50	17	42,50	40
Facultad de Derecho	99	45,21	120	54,79	219
Facultad de Educación	16	21,62	74	78,38	90
Facultad de Filología	30	30,93	67	69,07	97
Facultad de Filosofía	17	56,67	13	43,33	30
Facultad de Geografía e Historia	80	53,33	70	46,67	150
Facultad de Psicología	69	27,17	185	72,83	254
Sección de Acceso	31	51,67	29	48,33	60
TOTAL	527	42,36	717	57,64	1244

Fuente: Servicio de Universidades e Investigación (Gobierno de La Rioja), 2017.

Los datos de la UNED dibujan un panorama evidente de segregación horizontal: las mujeres son mayoría en Educación, mientras que los hombres ocupan el espacio de la ingeniería.

En teoría, todas las carreras están “disponibles” para mujeres y hombres, sin embargo esta disponibilidad no es percibida como realista por los y las adolescentes. Esta percepción surge, al menos en parte, por la influencia de los estereotipos de género.

Grañeras (2003) nos recuerda que es el proceso de socialización de género el que nos ayuda a comprender la elección diferenciada de unos y otras.



“La universidad tiene que ser modelo en muchas cosas que por desgracia no es, pero creo que debería”

Escuela Superior de Diseño de La Rioja (ESDIR)

En la Escuela Superior de Diseño de La Rioja (ESDIR), curso 2016/2017, se matricularon 444 personas, 330 mujeres (74,32%). Por otro lado, 8 personas accedieron al Grado de Máster, el 50% mujeres.

Cuadro 37. Alumnado de Grado, ESDIR, por sexo. Curso 2016/2017

Curso 2016/2017	Alumnado de Grado (ESDIR)				
	H	%	M	%	Total
Diseño Gráfico	51	39,53	78	60,47	129
Diseño Gráfico, Diseño Moda	0	0	1	100	1
Diseño de Interiores	16	15,09	90	84,91	106
Diseño de Moda	11	9,02	111	90,98	122
Diseño de Producto	36	41,86	50	58,14	86
TOTAL	114	25,68	330	74,32	444

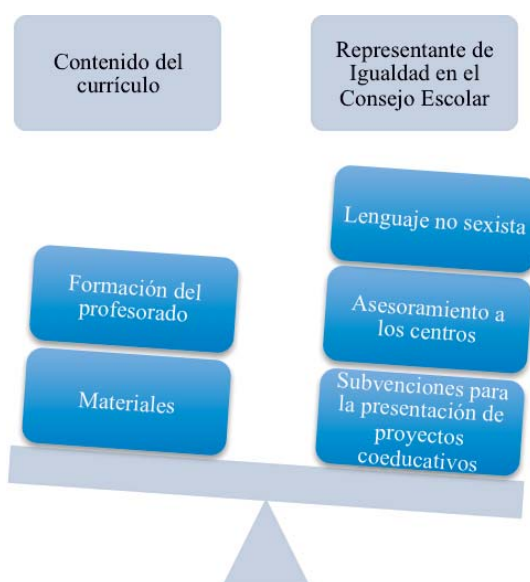
Fuente: Servicio de Universidades e Investigación (Gobierno de La Rioja), 2017.

El sesgo persiste: las mujeres estudian más, pero se apartan de las carreras técnicas.

Coeducación en La Rioja

La normativa en materia de igualdad, así como la específica del sector educativo, coinciden en señalar ciertas dimensiones en las que hay que incidir para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito escolar.

En el marco de este estudio se lanzó una convocatoria presencial, dirigida a los Directores y Directoras de Infantil y Primaria de todos los colegios de La Rioja. El propósito era conocer la situación de la coeducación en nuestra región, a través de un cuestionario específico, en el que también se preguntaba por el tipo de medidas que debieran ponerse en marcha o reforzarse, de cara a impulsar la coeducación en nuestra Comunidad Autónoma (véase Anexo IV).



En este proceso participaron 58 centros docentes, con una presencia equilibrada de mujeres (56,9%) y hombres (43,1%). Todos ellos ostentaban el cargo de Directores, mientras que ellas ocupaban distintos puestos: un 44,83% Directoras, un 3,45% Coordinadoras de Primaria, un 3,45% Jefas de Estudio y un 5,17% Orientadoras.

Con el fin de obtener un panorama claro sobre la situación de la coeducación en los centros docentes riojanos, las preguntas se centraron en los siguientes bloques:

- Interés del centro en trabajar en coeducación
- Profesorado formado en género

- Existencia de un profesor o profesora responsable del tema de coeducación en el centro
- Inclusión en el Proyecto del Centro de contenidos explícitos y/o implícitos sobre coeducación
- Actuaciones realizadas por la persona representante de Igualdad del Consejo Escolar en esta materia
- Organización de actividades coeducativas puntuales o diarias, y celebración de días internacionales como el 25 de noviembre y/o el 8 de marzo
- Seguimiento estadístico del alumnado por sexo
- Revisión de libros de texto y materiales
- Fomento de espacios comunes de juego de niños y niñas
- Fomento del uso de un lenguaje no sexista
- Compra de libros/cuentos coeducativos para la Biblioteca del Centro
- Conocimiento del Programa de Buenos Tratos: puntos fuertes y débiles

El 77,59% de los centros afirman que existe **interés** en trabajar la coeducación, el 3,45% contestan que no, un 5,17% lo dejan en blanco y el 13,79% emiten otras respuestas (ej. no saben, etc.). No obstante, a pesar del aparente interés por la coeducación como planteamiento educativo, gran parte de los centros no cuenta con **profesorado formado** en la materia (44,83%). Algunos desconocen este dato (27,59%) o lo han dejado en blanco (13,79%), y sólo el 13,79% dice contar con profesorado formado.

Es por ello, que resulta de interés la participación activa de las Comunidades Autónomas en el Programa Relaciona, de ámbito estatal, dirigido al personal docente de todos los niveles no universitarios. Este programa se concreta en una acción formativa de 12 horas, cuyo objetivo es promover la reflexión del profesorado sobre el tratamiento del amor y la sexualidad en la educación para prevenir y evitar la violencia contra las mujeres, y apoyar acciones desde los centros educativos en este sentido. En La Rioja, la Consejería de Educación, Formación y Empleo se incorporó al Programa Relaciona en el año 2014, y en ese año participaron 9 docentes (8 mujeres y 1 hombre), finalizando la formación 7 de ellos (6 mujeres y 1 hombre). En 2017, se ha vuelto a lanzar esta

iniciativa con 25 plazas, a la que se presentaron 21 solicitudes, terminando con éxito 16 personas, 14 de ellas mujeres.

Por otro lado, el 87,93% de los centros recogen **contenidos explícitos o implícitos** sobre coeducación en el Proyecto del Centro, aunque el 70,69% de los centros no tienen **designado a un profesor o profesora responsable** de este tema, frente al 25,86% que manifiestan que lo tienen y un 3,45% que no contestan a la pregunta.

En La Rioja, los **Consejos Escolares** tal y como establece la normativa, deben designar a una persona de entre sus miembros que impulse medidas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Sin embargo, el 68,97% de los centros manifiestan que la persona representante de Igualdad no ha llevado a cabo ninguna actuación en los dos últimos años, el 17,24% contesta que sí lo ha hecho, el 10,34% afirma no tener representante en esta materia y el 3,45% ha dejado en blanco este apartado. A tenor de los datos, en general, podríamos decir que esta figura está vacía de contenido, a pesar de la normativa y de la clara directriz de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que indica que se deben adoptar medidas precisas para asegurar que los Consejos Escolares impulsen la adopción de medidas en esta materia. En consonancia con estos resultados, los testimonios reflejan que estamos ante una figura “reactiva”, no “proactiva”.



“Existe la figura pero no ha tenido que actuar”

Sin embargo, el 65,52% de los centros afirma realizar actividades coeducativas en el día a día (el 22,41% lo haría de manera “puntual”) y sólo el 6,9% manifiesta que no lleva a cabo este tipo de iniciativas. Además, el 70,69% de los centros dicen realizar alguna actividad con ocasión del 25 de noviembre o del 8 de marzo, si bien subrayan que la organización de estas iniciativas suele ir de la mano de cierto profesorado que lo lleva a cabo “porque quiere”.

El 70,69% de los centros docentes no realizan un **seguimiento estadístico del alumnado por sexo**, y el mismo porcentaje sí que lleva a cabo una **revisión de contenidos sexistas** de cara a la selección de libros de texto y otros materiales. En cifras similares, los centros compran **libros y cuentos coeducativos** como material para sus bibliotecas (72,41%). Por último, de manera abrumadora, el 96,55% de los centros indican que se fomenta que los niños y niñas participen en los mismos juegos y compartan **espacios en el recreo**, y el 87,93% impulsa el uso de un **lenguaje no sexista**. En este último caso, hay que subrayar que la casi totalidad de los centros no utiliza el lenguaje inclusivo en sus páginas web, lo que nos lleva a la reflexión de la existencia de dificultades a la hora de detectar posibles desigualdades en un contexto de “aparente” igualdad.

Programas coeducativos en La Rioja

“Es tiempo de llevar adelante los proyectos de escuela coeducativa; la realidad nos lo está exigiendo” decía Marina Subirats, Catedrática de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona. En La Rioja, aunque nos queda camino por recorrer, no se parte de cero. El Programa de **Relaciones Positivas**, lanzado en 2015 y dirigido al alumnado riojano del primer ciclo de la ESO, tiene como finalidad incidir en la educación en igualdad de los/as más jóvenes y así prevenir la violencia de género. Este Programa contempla una sesión formativa de 8 horas, que en su primera edición llevaron a cabo 37 personas (48,65% mujeres), y en la edición 2016/2017 fueron 24 personas las que se formaron (50% mujeres).

Por otro lado, el Programa de **Buenos Tratos** liderado por la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia e iniciado en 1998, es un proyecto dirigido a niños y niñas de la etapa de Infantil, que pretende favorecer la igualdad y prevenir la violencia de género, contando para ello con el profesorado como pieza clave que orienta el aprendizaje, y la implicación de la familia. El Programa incluye unidades didácticas y propuestas de trabajo, así como material para las familias²⁰. Una persona experta se dedica de forma exclusiva al desarrollo del mismo. En 2016 participaron 116 colegios

²⁰ Fuente: <http://buenostratos.larioja.org>

riojanos, 16.131 alumnos/as (51% niñas, 40% niños) y 598 profesores/as (64,55% mujeres, 35,45% hombres).

Casi todos los centros docentes que han participado en este diagnóstico conocen el Programa de Buenos Tratos (91,38%), y una gran parte participan o han participado en el mismo (65,52%). No todos los centros han señalado puntos fuertes o débiles de esta iniciativa, pero los que lo han hecho han destacado como puntos fuertes: que ayuda a la reflexión y a la concienciación (35,71%), los materiales (28,57%), los valores que transmite (14,29%), que permite un trabajo continuo (14,29%) y el personal externo dedicado al mismo (7,14%); como puntos débiles señalan: que el material es repetitivo y está desfasado (36,36%), la falta de tiempo para su desarrollo (27,27%), la falta de apoyo formativo desde la Consejería (18,18%), las fichas poco atractivas (13,64%), y que la realización de actuaciones externas son puntuales (4,55%).

Sería conveniente evaluar y reforzar este tipo de Programas, y sobre todo realizar una apuesta fuerte y continuada en el tiempo, por un planteamiento coeducativo en el ámbito escolar desde Segundo Ciclo de Infantil.

Por último, el Informe del Consejo Sectorial de Igualdad aprobado en abril de 2015, indica que todas las Comunidades Autónomas poseen programas para la mejora de la convivencia escolar, y que la mayoría de ellas han desarrollado un Plan de Convivencia en el ámbito educativo que hace referencia a la igualdad entre hombres y mujeres. En la actualidad, el Gobierno de La Rioja está desarrollando un protocolo de actuación ante casos de violencia de género en los centros educativos. No hay que olvidar que la ley autonómica de 2011, en su artículo 25.6, indica que *“la dirección de los centros educativos y los consejos escolares dispondrán de protocolos para la detección y atención de los actos de violencia dentro del ámbito escolar”*. Por otro lado, el Centro de Innovación y Formación Educativa (CIFE) del Gobierno de La Rioja lanzaba en 2016 dos Proyectos de Innovación Educativa (PIEs): uno, de “Prevención, detección y respuesta frente al acoso entre iguales” en el que participaron 18 centros educativos; otro de “Prevención, detección y respuesta frente al acoso entre iguales y Cyberbullying”, que entre otras actuaciones, ha creado un blog repositorio de materiales

en esta temática. En España, alrededor de un 14% de estudiantes afirman haber sufrido algún tipo de acoso en el entorno escolar. En La Rioja, no hay todavía datos concluyentes²¹.

Finalmente, los centros docentes consideran que para impulsar la coeducación en La Rioja, preferentemente, se debe poner en marcha un servicio de asesoramiento a los centros para implantar actividades o proyectos coeducativos, y formar al profesorado en materia de igualdad.

Cuadro 38. Número de respuestas dadas por los centros docentes, con relación a las medidas que se debieran poner en marcha para impulsar la coeducación en La Rioja

Medidas para impulsar la coeducación en La Rioja	Nº
Formación del profesorado en igualdad	34
Puesta en marcha de proyectos de coeducación	30
Existencia de un profesor o profesora responsable de coeducación	15
Incorporación de personas expertas en género en los Consejos Escolares	8
Servicio de asesoramiento a los centros para la puesta en marcha de actividades o proyectos coeducativos	39
Selección de materiales y libros de texto coeducativos	17
Subvenciones para la presentación de proyectos coeducativos por parte de las AMPAs	16
Incentivos al profesorado	11
Otros	2

Fuente: Elaboración propia, a partir de las entrevistas realizadas.

²¹ En el curso 2014-2015 el Gobierno autonómico contabilizó once casos de acoso escolar. Fuente: <http://www.larioja.com/la-rioja/201601/26/rioja-registro-casos-acoso-20160126175602.html>

REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN EL SECTOR

El Consejo Escolar de La Rioja es el órgano colegiado de consulta, asesoramiento y participación democrática de los sectores afectados en la programación general de la enseñanza no universitaria. El Consejo Escolar de La Rioja está altamente masculinizado con un 72,41% de hombres, frente a un 27,59% de mujeres.

Cuadro 39. Composición del Consejo Escolar de La Rioja, por sexo.

Estructura	Hombres	Mujeres
Presidencia	1	0
Vicepresidencia	1	0
Secretaría	1	0
Representantes (“Consejeros/as”)		
Profesorado nivel no universitario	2	1
Centros privados	2	0
Padres/Madres (centros públicos)	0	2
Padres/Madres (centros privados)	0	1
Alumnado de educación no universitaria	1	0
Personal de administración y servicios de los centros	0	1
Titulares de centros docentes privados	2	0
Centrales y asociaciones sindicales más representativas	3	0
Asociaciones empresariales	2	1
Administración educativa	4	1
Entidades locales	1	0
Universidad de La Rioja	0	1
Personas de reconocido prestigio	1	1
TOTAL	21	8

Fuente: <http://www.larioja.org/educacion/es/consejo-escolar/informacion/organos-colegiados-pleno>

Una de las previsiones de la Ley Integral de Violencia de Género indica que en el Consejo Escolar del Estado se deberá asegurar la representación del Instituto de la Mujer u organismos que defiendan la igualdad. En general, son pocas las Comunidades Autónomas que han modificado la normativa sobre la composición del Consejo Escolar para dar entrada al Organismo de Igualdad competente, aunque en la práctica muchas de ellas designan a una persona o comisión responsable en temas de igualdad. No es el caso de La Rioja (Conferencia Sectorial de Igualdad, 2015:19).

Por otro lado, en el **Consejo Social de la UR**, órgano de participación de la sociedad en el campus universitario, sólo participa una mujer de 22 miembros (95,45% hombres).

Cuadro 40. Composición del Consejo Social de la UR, por sexo.

Estructura	Hombres	Mujeres
Presidencia	6	0
Gobierno de La Rioja	3	0
Parlamento de La Rioja	3	0
Sindicatos	3	0
Federación de Empresarios de La Rioja (FER)	2	0
Cámara de Comercio e Industria de La Rioja	1	0
Agencia de Desarrollo Económico Regional (ADER)	0	1
Ayuntamiento de Logroño	1	0
Consejo Escolar de La Rioja	1	0
Secretaría	1	0
TOTAL	21	1

Fuente: http://www.unirioja.es/universidad/organos/consejo_social.shtml

Por último, en la UNIR no hay ninguna mujer en su **Consejo Directivo** (máximo órgano colegiado de representación y gobierno de la universidad) ni en el Consejo Asesor²².

²² Fuente: <http://www.unir.net/universidad-online/organos-gobierno/>

SUBVENCIONES Y PREMIOS INSTITUCIONALES

En La Rioja no hay ayudas o subvenciones públicas para el desarrollo de proyectos coeducativos. Tampoco premios que visibilizen buenas prácticas en este ámbito, como sí existen en otras regiones.

BUENAS PRÁCTICAS



Convocatoria de subvenciones dirigidas a las Asociaciones de madres y padres del alumnado (AMPAs) para realizar proyectos de coeducación (ej. Junta de Andalucía).



Premios Rosa Regás a materiales curriculares que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres en educación y que destaquen por su valor coeducativo. Estos materiales, presentados bien por el profesorado o por instituciones públicas o privadas, sirven, entre otras cuestiones, para poner al alcance de los centros docentes recursos de gran valor educativo, y suponen una excelente estrategia a la hora de trabajar en el ámbito de la igualdad.



Los **Premios Irene “La paz empieza en casa”**, convocados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes desde el año 2006 y dirigidos a toda la comunidad educativa, reconoce los trabajos que contribuyen al rechazo de los estereotipos sexistas y que, en definitiva, ayuden a comprender y respetar la igualdad entre los sexos.

La convocatoria de 2016 engloba este Premio como una de las categorías de los Premios Nacionales de Educación para centros docentes.

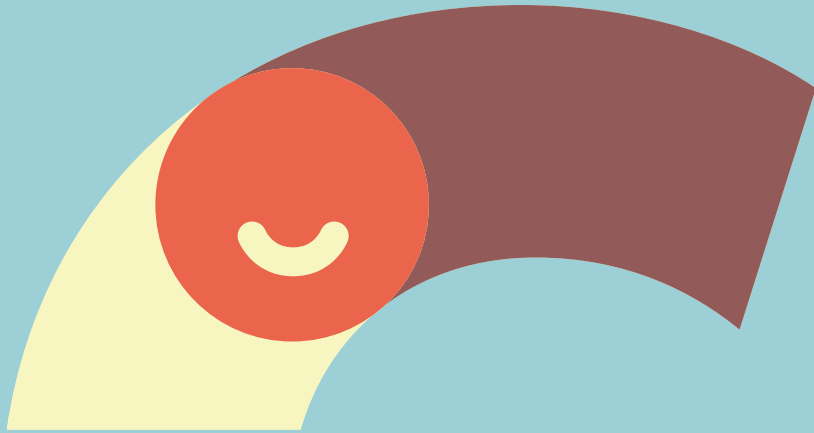


La empresa burgalesa ASTI lidera el proyecto “STEM TALENT GIRL” cuyo objetivo es inspirar, educar y empoderar a las **mujeres en la ciencia y tecnología** (<http://talent-girl.com>).



La Universidad de La Rioja organiza anualmente, desde 2010, unas jornadas dirigidas al público en general, para abordar la **educación en la diversidad afectivo-sexual**.

—



**Empleo, cuidado y
corresponsabilidad**

EMPLEO, CUIDADO Y CORRESPONSABILIDAD

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL EMPLEO

“Aunque no se debería dar por sentado que todas las mujeres desean trabajar, es seguro afirmar que las mujeres sí quieren que se les dé la misma libertad que a los hombres para escoger trabajar si así lo desearan. Y, si escogen trabajar, deberían tener las mismas oportunidades que los hombres de encontrar trabajos dignos” (OIT, 2011:5)

La igualdad de género en el empleo aún no es un hecho, a pesar de los avances producidos en las últimas décadas. Las mujeres continúan enfrentándose a situaciones de discriminación en todos los ámbitos de la vida económica. Ellas suelen sufrir unas tasas más altas de desempleo, aun en los casos de mujeres con mayores niveles de educación, existen diferencias salariales, menos mujeres en puestos de dirección, y menos probabilidades de que las mujeres desempeñen ocupaciones en el ámbito de la ciencia y la tecnología.



“Pero si tu tienes una empresa de 80 trabajadores, entre los cuales la plantilla femenina representa, te pongo por caso un 10%, y cuando tu pones los requisitos que se tienen que cumplir para una promoción interna, sabes que las mujeres por ejemplo no tienen más de un FP I en el mejor de los casos, y lo condicionas a un FP II, y valoras que para las tareas que van a tener que desempeñar no tienes por qué tener un FP II, ya estás vetando que ese 10% pueda presentarse para esa promoción”

El CES de España en un informe de 2016 manifiesta que aunque los objetivos inmediatos deben orientarse a alcanzar la plena equiparación de mujeres y hombres en cuanto a su participación en el trabajo remunerado, a medio y largo plazo deberíamos lograr que los únicos factores determinantes del acceso y permanencia en el empleo de

las personas se identifiquen con sus cualificaciones y sus competencias profesionales (CES España, 2016:4)

De hecho, uno de los principales obstáculos a la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, es su dedicación, mayoritaria y a veces exclusiva, a la atención de los niños y niñas y familiares dependientes, y por extensión a las tareas domésticas. Por tanto la disponibilidad y asequibilidad de servicios profesionales de cuidados a las personas, y el fomento de la corresponsabilidad en la asunción de las responsabilidades familiares y domésticas, son **políticas clave** para lograr hacer efectivo el principio de igualdad en nuestra sociedad.



“Básicamente el problema sigue estando ahí [...]. Y al final el trabajar fuera de casa, el hacer otro tipo de cosas, nos está suponiendo mayores cargas, porque no acabamos de soltar lo que supuestamente llevamos arrastrando muchos años que es la familia, la casa, etc., y nos estamos involucrando en otras cosas”



“Es muy difícil encontrarte con un hombre que se sienta discriminado. Entonces ellos, ¿qué tienen que perder?...absolutamente nada. ¿Qué es lo que tienen que ganar? Pues mucho. Los hombres el día de mañana, también serán padres o habrán sido padres, serán abuelos...”

MARCO LEGAL Y ESTRATÉGICO DE REFERENCIA



≡ El **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, obliga a llevar cabo políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.



≡ Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** son metas universales y de gran alcance, que conjugan las tres dimensiones: económica, social y ambiental. Su Objetivo 8 (trabajo decente y crecimiento económico) marca como meta para el 2030, garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.



≡ La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, dedica su Título IV al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Así en su artículo 42 establece que *“las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”*. También se habla del impulso de la igualdad en la negociación colectiva, y los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que han de ser reconocidos *“a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”* (artículo 44.1).

Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad son recogidos por la Ley de Igualdad, así como el distintivo empresarial en materia de igualdad, creado con el fin de reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras.



≡ La **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género**, recoge los derechos laborales y de Seguridad Social de las trabajadoras víctimas de violencia de género.



≡ 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**, exige el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en las relaciones laborales.



≡ El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016** de ámbito estatal, plantea como uno de los retos fundamentales la mejora de la igualdad de mujeres y hombres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo en el mercado laboral, así como en el emprendimiento. También explicita como una de las causas de la desigualdad en el ámbito laboral, en que son las mujeres sobre las que recae, mayoritariamente, el cuidado y las responsabilidades domésticas.



≡ La **Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016**, de ámbito estatal, integra la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al empleo como uno de sus ejes.



≡ El **Plan de Formación Profesional y Empleo de La Rioja 2016-2019** de ámbito regional, incluye en el marco de la mejora de la empleabilidad y adaptabilidad el objetivo de “*facilitar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo mediante ayudas a la excedencia y reducción del tiempo de trabajo por cuidado de hijos, ayudas a la contratación de mujeres y la ejecución de planes de igualdad en las empresas*”.



≡ El **IV Plan Integral de la Mujer (2011-2014)** de nivel autonómico, recoge objetivos y medidas en materia de empleo femenino, y específicamente el fomento de

instrumentos para la conciliación de la vida laboral y familiar, así como el impulso entre el empresariado riojano de la puesta en marcha de planes de acción positiva, entre otros.

SITUACIÓN DE PARTIDA: ALGUNOS DATOS CLAVE

“La incorporación de las mujeres al mercado laboral, su permanencia en el empleo y sus condiciones de trabajo están lejos de darse en condiciones de igualdad con respecto a las de los hombres”
(Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014:14)

Introducción

En los últimos treinta años la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, ha aumentado extraordinariamente en España. Sin embargo, ejercer una actividad laboral por parte de las mujeres no implica que se hayan superado las desigualdades, ni que haya una repartición equilibrada de las responsabilidades domésticas y de cuidado.



”¿Qué se premia? Pues un poco estar disponible para la empresa...¿Quién está disponible para hacer horas extras, para quedarse un día después del trabajo, para hacer un curso de formación a deshoras, para hacer las horas nocturnas?”

Las condiciones en el mercado de trabajo están sujetas a una serie de factores que marcan las diferencias en este ámbito, para hombres y mujeres, como el tipo de contrato, de jornada, el salario o la presencia en puestos de responsabilidad.

Cuadro 41. Población de 16 y más años según situación (La Rioja, 2015)

Sector	% Hombres	% Mujeres
Población ocupada	72,4	58,1
Población parada	11,9	11,8
Población inactiva	43,3	62,2

Fuente: Gobierno de La Rioja (La Rioja en Cifras 2016).

En La Rioja, la **tasa de actividad** en 2016 era del 65,48% para los hombres, y del 53,22% para las mujeres. La **tasa de paro** femenina (15,15%) superaba a la de los

hombres (12,19%), y el **paro registrado** de menores de 25 años era algo mayor en los hombres (39,17%) que en las mujeres (32,91%), en el mismo periodo.

Cuadro 42. Paro registrado por sexo y edad. Medias anuales (La Rioja, 2015)

Edad	Nº de hombres	Nº de mujeres
Menores de 25 años	809	751
Mayores de 25 años	9380	11658

Fuente: Gobierno de La Rioja (La Rioja en Cifras 2016).

Además, la tasa de paro **extranjera**, tanto de hombres como de mujeres, supera ampliamente a la española en 2016. Por otro lado, si se hace una distinción entre la tasa de paro de personas extranjeras procedentes de la Unión Europea o de fuera de ella, ésta última se sitúa muy por encima de las demás. Únicamente en el caso de las mujeres europeas, la tasa de paro es algo menor que la tasa de paro de las españolas.

El principal **motivo de inactividad** de los hombres riojanos es la jubilación (66,6%) mientras que para las mujeres son las labores del hogar (39,2%), razón que esgrime sólo el 3,5% de los hombres.

La **ganancia media anual** por persona trabajadora, según datos de 2014, se situaba en 24.814,25 en el caso de los hombres y 18.959,85 en el de las mujeres. Por otro lado, el Informe de Indicadores Básicos de La Rioja 2016 confirma la existencia de brecha salarial entre mujeres y hombres, e indica que la diferencia entre la **ganancia por hora** de hombres y de mujeres en La Rioja es de un 14,9%, por encima del 13% de España (Gobierno de La Rioja, 2016:48).



“(Las empresas) nunca discriminan. No discriminan a nivel salarial, ni a nivel formativo, ni a nivel de derechos de conciliación, ni a nivel de uso de derechos y obligaciones, y luego te das cuenta que en la práctica desgraciadamente esto no es así”

En 2016 el número de personas ocupadas en La Rioja alcanzaba las 132.600 personas, 55,05% hombres y 44,95% mujeres. Sin embargo, en el caso de las mujeres, casi la mitad de ellas (49,83%) tenían **estudios superiores** frente al 36,57% de los hombres.

En nuestra Comunidad Autónoma, el 93,6% de los hombres ocupados tienen **jornada a tiempo completo** frente al 73,7% de las mujeres. En cambio, son ellas las que tienen **jornada a tiempo parcial** (26,3%) en comparación con los hombres (6,4%). La involuntariedad del trabajo a tiempo parcial femenino se situaba en España, en 2015, en un 60,1%, compartiendo con Italia, Rumanía y Grecia las posiciones más altas, frente al 25,7% en la UE-28 (CES España, 2016).

Con relación a los **sectores de actividad** a los que acceden principalmente mujeres y hombres en La Rioja, se constata que la mayor presencia de mujeres y hombres en unos sectores u otros está determinada por el reparto de roles y por la tradicional división sexual del trabajo. Así, el 81,2% de las mujeres ocupadas lo están en el sector Servicios. Los hombres ocupados tienen mayor representación en los sectores de Servicios (51,4%) e Industria (32,7%). La feminización y masculinización de determinados sectores viene explicada, entre otros factores, por las opciones formativas que realizan mujeres y hombres (INE, 2016).



Remisión al Área de diagnóstico de “Educación”



“Invertir en igualdad es invertir a la larga en una mejora en la empresa. No sé porque no lo quieren ver”

Dirección de empresas y emprendimiento

El número de empresas riojanas activas en La Rioja era de 23.076 a 1 de enero de 2016. Respecto al personal asalariado, el 53,3% de las empresas no empleaban a ninguna persona y el 41,4% tenían entre 1 y 9 personas empleadas.

Según la publicación de 2016 “Indicadores Básicos de La Rioja” del Gobierno de La Rioja, el sector Servicios es el sector de mayor peso en nuestra región, al significar un 58,8% de la economía regional. Por otro lado, la Industria representaría un 30,2%, al que le seguiría la Construcción con un 5,7% y la Agricultura con un 5,4%.

Cuadro 43. Empresas activas en La Rioja, por sectores (2016)

Sector	Nº de empresas activas
Industria	2343
Construcción	3018
Comercio	5411
Resto de Servicios	12304
TOTAL	23076

Fuente: Directorio Central de Empresas (DIRCE). INE.

Las mujeres, según datos de noviembre de 2016, tienen en la actualidad niveles de educación más altos que los hombres, pero existe una clara disparidad entre el nivel de estudios que alcanzan las mujeres y su situación profesional. En 2015, el 87,2% de las mujeres eran mujeres asalariadas (de las que un 67,3% eran asalariadas del sector privado), el 12,8% trabajadoras por cuenta propia (un 8,7% empresarias sin personal asalariado o trabajadoras independientes), el 3,3% empleadoras, el 0,7% correspondía a ayuda familiar y el 0,1% a miembros de cooperativas. Por otro lado, sólo un 5% de mujeres eran mandos intermedios, un 4,7% directoras de pequeña empresa, departamento o sucursal, un 4,4% encargadas, jefas de taller o de oficina, capataz o similares, y un 0,4% directoras de empresa grande o media (INE, 2016).

En La Rioja, en el mismo periodo, el mayor porcentaje de hombres y mujeres se concentra como personal asalariado (76,9% de hombres y 85,6% de mujeres). Los hombres riojanos que trabajan por cuenta propia o son empresarios sin asalariados o trabajadores independientes, superan ampliamente a las mujeres (en el primer caso: 23,1% de hombres y 14,4% de mujeres; en el segundo: 14,9% de hombres y 8,8% de mujeres).

La segregación vertical es la concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos. Ellas apenas ocupan uno de cada diez cargos de alta dirección en las empresas, según datos de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA). También es evidente en el emprendimiento, aunque en 2016 el número de emprendedoras en España creció casi el doble que los hombres (1,1% frente al 0,6% de hombres).

Uno de los mayores indicadores de la situación de segregación vertical que caracteriza el mercado laboral riojano, es la escasa presencia de mujeres empresarias y en puestos directivos. La cifra de hombres en **puestos directivos en empresas privadas** en La Rioja duplica al de las mujeres (2700 mujeres).

Los programas de apoyo a las **mujeres emprendedoras y empresarias** son estratégicos a la hora de impulsar la participación de las mujeres en el ámbito económico. En La Rioja, no existen ayudas específicas para las mujeres emprendedoras. La línea de ayudas públicas de “Promoción de emprendedores” de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja (ADER) concedió en 2016, 335 ayudas, el 58,21% a hombres y el 41,79% a mujeres. Los datos reflejan que el interés por la puesta en marcha de iniciativas empresariales de hombres y mujeres, se ha equilibrado en los últimos años. El Plan Emprende Rioja, proyecto que aúna al Gobierno regional, FER y Cámara de Comercio e Industria de La Rioja, recibió en 2016, 1166 consultas, 48,97% de ellas de mujeres. En la unidad de información de ADER se atendieron en el mismo periodo, un total de 6790 consultas, de las que un 41,44% fueron de mujeres.

Por otro lado, y a pesar de la constatación de la escasa presencia femenina en el emprendimiento de base tecnológica, no se han adoptado medidas de acción positiva u otras iniciativas que podrían ayudar a revertir esta situación. Cada año, aproximadamente, el Gobierno de La Rioja publica una convocatoria para alojar en el **Vivero de Empresas de Base Tecnológica y Servicios Avanzados** a nuevas empresas,

facilitándoles una oficina propia durante dos años, el primer año de manera gratuita y el segundo pagando una tasa con una bonificación del 50%²³.



“No se hace ninguna acción concreta. No se puede empujar a la gente a emprender”

Cuadro 44. Empresas ubicadas en el Vivero de Empresas de Base Tecnológica y Servicios Avanzados de La Rioja, por razón de sexo

Ubicaciones	Nº de empresas	Hombres	Mujeres
Fombera	11	9 empresas	1 empresa
		1 empresa: 1 hombre y una mujer	
Lope de Vega	12	10 hombres	2 mujeres

Fuente: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, 2017.

La presencia de las mujeres en el Vivero, en sus dos ubicaciones, es anecdótica. Se reconoce la falta de referentes femeninos en el emprendimiento tecnológico y la ausencia de propuestas que puedan llevar a cambiar esta tendencia, pero al mismo tiempo hay una “naturalización” de esta situación que impide avanzar en la reducción de esta brecha de género.



“Hay una caída en el emprendimiento de base tecnológica. Ahí es donde se ve una enorme diferencia entre hombres y mujeres, donde en el emprendimiento normal no existe tanto”



“Lo que importa es el Plan de empresa. Que lo proponga un hombre o una mujer a mi me da igual”

²³ El Vivero de Empresas es un espacio de acogida temporal donde pueden ubicarse las empresas en sus primeros años de actividad, con la finalidad de acompañarlas y prestarles servicios adaptados a las necesidades de cada proyecto empresarial, mediante una gestión que facilita el desarrollo de las iniciativas de interés regional.

Planes de igualdad

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres refleja la necesidad de que las empresas se involucren en materia de igualdad, y así se definen los planes de igualdad en su articulado como “*un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*”. La normativa establece una obligación general de todas las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y una obligación específica de implantar un plan de igualdad, en el caso de las empresas de más de 250 trabajadores/as, si el convenio colectivo así lo establece, o cuando se determine por la autoridad laboral en el marco de un procedimiento sancionador, la sustitución de sanciones accesorias por la elaboración de dicho plan.

A nivel estatal, tan sólo un 8,3% de las empresas que están obligadas por la normativa a contar con un plan de igualdad lo ha elaborado, pese a cumplirse diez años de la aprobación de la Ley de Igualdad. De 2000 empresas, apenas 167 han registrado sus planes en el registro de convenios colectivos (*El Mundo*, 2017).



“Yo no quiero que una empresa haga un Plan de igualdad porque esté obligada a, o porque qué bonito queda de cara a la galería conseguir una estrella...”

En La Rioja, a 1 de enero de 2016 había 18 empresas de más de 200 trabajadores/as, 9 de ellas con más de 500 trabajadores/as, y por tanto con la obligación legal de elaborar e implantar un plan de igualdad. Para el resto de empresas, es voluntario, por lo que es decisivo impulsar desde la administración pública, estatal y autonómica, la adopción voluntaria de estos planes mediante la concesión de ayudas. A nivel estatal, existen ayudas a la pequeña y mediana empresa para la elaboración e implantación de planes de igualdad (convocatoria anual), aunque este año se ha suspendido esta línea de financiación debido a los recortes presupuestarios. Se mantienen las ayudas concedidas por el Gobierno de La Rioja, destinadas a promover la elaboración y puesta en marcha

en empresas de planes de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación y la igualdad, pactados con representantes de los y las trabajadoras. En este marco, y a lo largo de 2016, se concedieron dos ayudas.



“A una empresa le tienes que demostrar que eso va a servir para algo. Y se lo tienes que traducir a números. Y a los trabajadores igual”

Una investigación de marzo de 2017 del Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades, revela que a nivel de empresa los delegados y delegadas sindicales *“reconocen que el desarrollo de los planes de igualdad y de igualdad de oportunidades en general no son una prioridad para la empresa ni tampoco para los propios sindicatos (prioritario las condiciones salariales)”*. También se manifiesta que *“en muchas ocasiones son planes que no cuentan con un desarrollo específico y que se guardan en un cajón, sin que se pongan en marcha acciones concretas, o se haga el seguimiento de su cumplimiento”* (Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades, 2017:9)



“A veces se hacen (planes de igualdad) porque se mandan, pero luego no todas (las empresas) se preocupan (de la ejecución)”



“Una persona que no cree en ello, no va a apostar por ello”

El estudio sobre la Responsabilidad Social Empresarial en La Rioja de la FER y la Consejería de Desarrollo Económico e Innovación del Gobierno de La Rioja de 2015²⁴, determina que los planes de igualdad apenas han sido desarrollados en La Rioja ya que sólo el 5,2% de las empresas riojanas dispone de un plan de igualdad y otro 3,9% lo están elaborando.

²⁴ El estudio se ha basado en una muestra aleatoria simple de 256 encuestas (FER, 2015:6).



“No vemos en La Rioja ninguna intención, ninguna empresa que tenga como objetivo prioritario el establecer un plan de igualdad [...]. En nuestra Comunidad autónoma, de verdad, es que yo sigo pensando, que no hay una conciencia de género”

Además, el informe plasma que las compañías riojanas concentran sus prácticas en beneficio de la igualdad de género en las condiciones contractuales: nivel y retribución salarial (71,4%), tipo de contrato (49,9%) y tipo de jornada (47,7%) (FER, 2015:17). También se confirma que las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar son una práctica extendida, ya que dicen aplicarla entre 5 y 7,5 empresas de cada diez, destacando la flexibilidad horaria y las adaptaciones de la jornada laboral. Por otro lado, llama la atención que el 62,8% de las empresas dicen no utilizar criterios objetivos de selección de personal (FER, 2015:65). Así es interesante destacar que desde el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI), se ha puesto en marcha un proyecto que tiene como finalidad eliminar cualquier sesgo de género que pudiera existir en los procesos de selección de personal. La iniciativa trata de implantar entre las empresas el llamado “*curriculum vitae* ciego” como herramienta de selección en el que no hay referencias personales, tales como nombre y apellidos, sexo o edad, estado civil y número de hijos/as, entre otros. En La Rioja, recientemente, a iniciativa del Gobierno regional, hubo un encuentro de trabajo con representantes empresariales para informar y trabajar en la implantación de este tipo de *curriculum vitae* como herramienta de selección de personal en las empresas riojanas.



“Todo el mundo quiere tener en sus organizaciones a la persona más capaz, eso es lo que yo pienso, pero no debe ser así”

En nuestra Comunidad Autónoma no existe un servicio de asesoramiento a las empresas y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, como hay en otras regiones. Tampoco se han desarrollado en los últimos años, guías o herramientas de apoyo en este ámbito de actuación.

Por último, el 61,6% de las empresas riojanas encuestadas dicen no tener en este momento ningún plan respecto a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), y la mayoría no tiene perspectivas de tenerlo. A la pregunta sobre qué aspectos de la Estrategia Española de RSE consideran que son de más fácil aplicación en las pymes, la igualdad de oportunidades ocupa un cuarto lugar (38,3%), por detrás de aspectos como el medio ambiente, el fomento del empleo o el Buen Gobierno.



“Muchas veces es por puro convencimiento y otras veces es por necesidades de gestión. Y no creo que ninguna de las que se haya visto obligada a hacer algo así, haya dado luego un paso atrás”

Negociación colectiva

En La Rioja se reconoce el papel fundamental de la negociación colectiva, al mismo tiempo que se identifican “debilidades” con relación a la defensa o presentación de medidas en materia de igualdad de género en este escenario, y a la (escasa) formación en igualdad de las personas que intervienen en las mesas negociadoras.



“En cuanto a salarios es obvio que sabemos mucho todos los sindicatos, y todos los representantes, y todas las plantillas, pero no sólo tenemos que intervenir en materia de políticas retributivas en una empresa, sino que hay que intervenir en el resto de las áreas”



“Debería estar gente experta en esas negociaciones porque es un proceso cerrado. Tu eres un representante sindical, yo soy un representante patronal, como es de un sector está especializado en ese sector pero igual no es una persona que está especializada en cuestiones de género. Entonces nos dejamos muchas cosas por el camino”

La publicación del Gobierno regional en 2011, sobre igualdad y negociación colectiva en La Rioja, comprende el análisis de los convenios colectivos de aplicación en nuestra Comunidad entre 2006 y 2010, y nos deja **algunos datos reveladores**:

- 28 de los 96 convenios analizados hacen referencia al principio de igualdad entre mujeres y hombres, pero con declaraciones generales poco eficaces a la hora de valorar su cumplimiento.
- Las medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo o la promoción establecidas por la Ley de Igualdad, son una excepción.
- Los convenios premian cualidades de hecho fundamentalmente masculinas, como la antigüedad.
- No hay medidas que tiendan hacia la corresponsabilidad.
- Los convenios apenas reflejan cuestiones concernientes al acoso sexual y por razón de sexo.
- Se utiliza un lenguaje sexista.



“En La Rioja hay convenios colectivos donde las categorías profesionales están enumeradas en femenino y en masculino. Entonces eso es muy duro: un bedel, una limpiadora [...]. Así no vamos a avanzar”



“No hacer un corta y pega de los derechos que hay en la ley de igualdad en un convenio colectivo [...]. A la hora de establecer un convenio colectivo tanto los sindicatos, pero también las instituciones, tienen que ser conscientes de cual es la problemática de un determinado sector y no hacer un corta y pega, sino proponer soluciones efectivas y eficaces”

La situación actual no ha mejorado mucho en este sentido. En general, se echa en falta, al menos, el diseño de medidas concretas y la utilización de verbos más incisivos, que nos alejen de las “temidas” declaraciones de intenciones.



“Lo de la discriminación salarial, realmente no se recoge ninguna medida en los convenios, ninguna, a lo más alguno que recoge que hay una obligación del empresario de cada tres meses pasar un estudio de las nóminas al comité de empresa”

Por otro lado, la negociación de un convenio colectivo precisa de la **constitución de comisiones negociadoras**, con representantes empresariales y representantes de las personas trabajadoras. En La Rioja, en 2015, se registraron 18 convenios colectivos, y la participación de las mujeres en estas comisiones fue escasa.

A nivel empresarial, la representación de las mujeres en las comisiones negociadoras fue de apenas un 17,48% frente a un 82,52% de hombres. En el caso de la participación de mujeres como representantes de las personas trabajadoras, la participación femenina se elevaba a un 29,45% del total.

Cuadro 45. Composición de las Comisiones negociadoras, por sexo (La Rioja, 2015)

Estructura	Hombres	Mujeres
Representantes empresariales		
Convenios colectivos de 2015	33	7
Convenios en vigor en 2015	236	50
Representantes personas trabajadoras		
Convenios colectivos de 2015	32	9
Convenios en vigor en 2015	277	120
TOTAL	578	186

Fuente: Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral (Gobierno de La Rioja).

CUIDADO Y CORRESPONSABILIDAD

“Con la entrada de la mujer en el mercado laboral, podríamos esperar que la desigualdad entre hombres y mujeres llegara a su fin, pero lo cierto es que después de varias décadas viviendo este cambio en la esfera pública, no se observan mejoras en el ámbito privado y siguen siendo ellas las principales encargadas de las tareas del hogar” (Yo no renuncio, 2017:25)

Usos del tiempo

En España, en el año 2015, la tasa de empleo de los hombres de 25 a 49 años sin hijos/as menores de 12 años era del 79%; en el caso de tener hijos/as de esa edad la tasa de empleo era aún mayor (84,3%). La tasa de empleo más alta en hombres, se alcanza con dos hijos/as menores de 12 años (85,3%). En el caso de las mujeres, a medida que se incrementa el número de hijos/as menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo. Para las mujeres de 25 a 49 años sin hijos/as de esa edad, la tasa de empleo en el año 2015 era del 69% y se reduce a 62,8% en el caso de tener hijos/as menores de 12 años. Con un hijo o hija menor de 12 años, el valor de la tasa es del 64,9% y del 62,2% en el caso de dos hijos/as menores de 12 años. Con tres hijos/as o más, el valor de la tasa es del 43,8%²⁵.



“Probablemente ellos no lo vean tan claro, esto de la sobrecarga que al final las mujeres tenemos. Te dicen que sí, pero no sé yo si acaban de verlo tal cual”

La sociedad española ha experimentado profundos cambios en las últimas décadas. Así, las mujeres se han incorporado al espacio productivo, aunque no ha sucedido lo mismo con los hombres hacia la esfera reproductiva, por lo que ha supuesto que sean las mujeres las que sigan teniendo responsabilidad fuera y dentro del hogar. Esta situación va a tener un reflejo directo en el uso del tiempo de unos y otras.

²⁵ Fuente: INE (noviembre de 2016).

La **Encuesta del Empleo del Tiempo** del INE, que cuenta con dos ediciones, la última con datos de 2010, refleja la desigualdad existente en los usos del tiempo de mujeres y hombres. Así, los hombres siguen dedicando más tiempo al trabajo remunerado (7 horas y 59 minutos frente a las 6 horas y 52 minutos de las mujeres), y menos al doméstico (2 horas y 28 minutos frente a las 4 horas y 5 minutos de las mujeres). A continuación se muestran los usos del tiempo en España, ya que no tenemos datos a nivel de La Rioja.

Cuadro 46. Usos del tiempo de hombres y mujeres (España, 2010)

Duración media diaria dedicada a la actividad, según actividad principal y sexo						
	Trabajo voluntario	Trabajo remunerado	Estudios	Hogar y familia	Vida social y diversión	Deporte y actividades al aire libre
H	--	7 h y 59'	4 h y 49'	2 h y 28'	2 h y 15'	2 h y 22'
M	1 h y 35'	6 h y 52'	4 h y 10'	4 h y 5'	1 h y 51'	1 h y 31'

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. INE.

A pesar de que el trabajo en el hogar, realizado mayoritariamente por las mujeres, es invisible y está infravalorado, es un recurso vital en nuestra sociedad. Es por ello, que las encuestas de uso del tiempo son necesarias a fin de poder diseñar políticas más igualitarias.



“Por ejemplo, a nivel de horarios, si un compañero tiene clase a las 9 no pasa nada porque su mujer lleva el hijo a la escuela, entonces él puede estar a las 9 en el trabajo y su mujer o tiene reducción de jornada o no trabaja o es autónoma...entonces no hay ningún problema a la hora de organizarse. Ese compañero no tiene esa presión [...]. Todo lo que es por la tarde, los hombres aparentemente, yo es lo que he visto en mis compañeros, no tienen ningún problema en reunirse por la tarde y les parece tan fantástico y nadie pone una dificultad. Sin embargo nosotras no podemos reunirnos por la tarde, porque tenemos que coger a los niños del colegio y estar con ellos o llevarlos a inglés o a música o estar con ellos simplemente”

El estudio sobre maternidad y trayectoria profesional en España del IESE Business School de 2017, indica que todas las investigaciones confirman que las madres dedican más tiempo que los padres al cuidado de los hijos e hijas, aun en el caso de que ambos progenitores trabajen a jornada completa (IESE Business School, 2017:28).



“Tenemos que ser muy abanderadas y conscientes de que esto merece la pena, que el cambio es bueno para todos [...]. Lo que no puede ser es que siempre parezca que la mujer se sienta condicionada, que es la que tiene que renunciar a sus sueños, que reorganizar su vida, sacrificar su tiempo”

Responsabilidades domésticas y de cuidado y empleo remunerado

En 2017, la reciente Asociación por la Conciliación “Yo no renuncio” publica un informe sobre la conciliación de la vida familiar y personal, que refleja que el 58,1% de las mujeres renuncian a su carrera profesional al ser madres, frente al 6,2% de sus parejas, y que también son las mujeres las que deciden con mayor frecuencia que su pareja, adaptar su jornada laboral para atender a sus hijos/as.



“La presión social de una sociedad tan conservadora como es la de La Rioja es muy fuerte. La que se tiene que ocupar del niño es la madre. La que tiene que hacerle el disfraz de carnaval al niño es la madre [...]. Es un tema de concienciación social, de igualdad real, y que las empresas tengan flexibilidad general”

El informe subraya, entre otras cuestiones, que no se puede justificar la pérdida de talento femenino en el mercado laboral como una decisión individual y libre, sino que se debe profundizar en las causas que hacen que la mujer se enfrente a la encrucijada de decidir entre la carrera profesional o ver crecer a sus hijos/as (Yo no renuncio, 2017:53). Por otro lado, a nivel de políticas públicas, se expone que éstas se han definido bajo un prisma que entiende a las mujeres como principales proveedoras de los servicios doméstico-familiares. Así, el sistema ofrece un permiso de maternidad de 16 semanas frente a un permiso de paternidad (exclusivo de los hombres) de sólo 4 semanas, y

aunque la madre puede transferir hasta 10 semanas del permiso de maternidad al padre, los datos reflejan que esta opción apenas es utilizada.



“Lo de equiparar los permisos de maternidad y paternidad debería cogerse ya por los cuernos [...]. Eso hablaría de un país avanzado en esta materia, de verdad, como punto de partida”

A nivel nacional, las prestaciones de **maternidad** percibidas por el padre en 2016, representaron un 2,04%. En La Rioja, en el mismo periodo, las prestaciones de maternidad fueron percibidas por la madre en el 97,96% de los casos, y en un 2,04% por el padre. El número de prestaciones percibidas por parte del padre continua siendo muy reducido, si se toma como referencia el número de prestaciones de maternidad percibidas por la madre. Los permisos de **paternidad** fueron 244.468 a nivel estatal, 1756 en La Rioja.

Cuadro 47. Prestaciones de maternidad en La Rioja, en función del sexo (2015 y 2016)

Número de prestaciones de maternidad en La Rioja	2016	2015
Percibidas por la madre	1803	1850
Percibidas por el padre	47	36

Fuente: <http://www.seg-social.es/>



“En La Rioja, la mayoría de los contratos parciales son ocupados por mujeres, los datos que conozco respecto al número de permisos para el cuidado de hijos o de reducciones de jornada por parte de los hombres es todavía minimísimo, minimísimo”

A nivel nacional, 45.564 personas (91,53% mujeres, 8,47% hombres) se acogían a la **excedencia por cuidado de hijos/as, o por cuidado de familiares**, ambas sin compensación salarial, en 2016. En La Rioja, 393 personas se acogían a los dos tipos de excedencia señalados, representando las mujeres un 92,87% y un 7,13% los hombres. El

porcentaje de hombres en La Rioja que han disfrutado de estas excedencias, está por debajo de la media española.

Cuadro 48. Porcentaje de excedencias por cuidados, por sexo (España y La Rioja, 2016)

Excedencias	% H	% M
España		
Excedencia por cuidado de hijos/as	6,67	93,33
Excedencias por cuidado de familiares	15,42	84,58
La Rioja		
Excedencia por cuidado de hijos/as	5,42	94,58
Excedencias por cuidado de familiares	12,25	87,75

Fuente: <http://www.seg-social.es>



“Son las mujeres las que evidentemente siguen llevando el peso del cuidado de sus seres dependientes. Y muchas veces esto choca, o el mercado laboral choca con el uso de estos derechos”

El reparto desigual de los permisos provoca una perpetuación de los roles tradicionales, bloqueando la corresponsabilidad y la implicación masculina en las responsabilidades doméstico-familiares (Yo no renuncio, 2017:20).



“A un hombre nunca se le pregunta en una entrevista si tiene intención de tener hijos. A mí me lo han preguntado muchas veces”



“No te ayuda, es que es su plato, su cocina, su cama, su madre, su hijo...yo ayudo a alguien externo”

El estudio de Teresa López López, Catedrática de Políticas de Familia, publicado en enero de 2017, sobre el trabajo remunerado y la vida familiar en **la generación del milenio** (jóvenes nacidos entre el año 1980 y 2000), indica que los milenials buscan

compañías que giren en torno a las personas y no centren sus esfuerzos sólo en la obtención de beneficios económicos (López, 2017:13). En España, esta generación está integrada por 11,2 millones de jóvenes, de los que el 50,52% son hombres y el 49,57% restante mujeres. Las mujeres señalan, en casi el doble proporción que ellos, que buscan un trabajo que permita la conciliación con la familia (López, 2017:10). De las características que los milenials consideran necesarias para ser feliz en el puesto de trabajo, se incluye la flexibilidad laboral, tanto en horarios como en el lugar de trabajo, y el equilibrio entre las necesidades profesionales y personales, lo que muestra su preocupación e interés en lograr el equilibrio entre la vida familiar, laboral y personal.



“Tener hijos es una cuestión familiar, pero también es una cuestión social”

En cuanto a la estructura familiar de esta generación se puede destacar: el aumento de nacimientos en mujeres no casadas, mayor presencia de familias monoparentales, aumento del número de hogares con un solo hijo/a, crecimiento del número de familias con doble ingreso, entre otras características. No obstante, hay que subrayar, como el estudio de 2017 así lo refleja, que esta generación está renunciando a tener hijos/as por las dificultades laborales que esto genera, al ser incompatible con el trabajo remunerado. Este hecho, preocupante de por sí, nos vuelve a poner en primera línea la necesidad de diseñar políticas públicas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, pero no ya (sólo) desde la óptica de ofrecer servicios públicos que cubran las necesidades en este ámbito, sino de incidir en la corresponsabilidad, como garantía de una mejor distribución del uso del tiempo, y por ende, de una mejor calidad de vida. El estudio señala que está empíricamente comprobado que la mala distribución en el uso del tiempo, y por tanto la falta de una verdadera conciliación, genera costes económicos, personales y sociales muy elevados (López, 2017:22).



“Todavía nos queda mucho por atender las verdaderas necesidades de conciliación que tiene una mujer, una familia [...]. La sociedad cambia todos los días. Los horarios laborales cada vez son más complicados, más largos. En fin, complicado”

Recursos

Es un hecho que en La Rioja, la **red familiar** es una de las estrategias más utilizadas por las mujeres para delegar el cuidado de los hijos o hijas y/o personas dependientes. Hoy por hoy, esta responsabilidad recae mayoritariamente en las abuelas y acarrea en ellas consecuencias sobre su salud y bienestar. Según el Libro Blanco sobre Envejecimiento Activo existe una división social por género, ya que el peso de las mujeres mayores de 65 años en la economía de cuidados es mucho mayor que la de los hombres, mientras que éstos tienen un peso relativo y absoluto superior en las actividades relacionadas con la economía cívica (asociaciones de vecinos/as, políticas, sindicales y recreativas). Al cuidado de los nietos y nietas se dedica una media de casi 15 horas a la semana, que es realizada en su gran mayoría por las mujeres mayores (62%). Dicho informe concluye que se necesitan políticas públicas, entre ellas las de guarderías, que liberen y apoyen el papel de las abuelas cuidadoras (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011:219).



”¿Qué cómo concilio? Como se puede...tirando de abuelos...”

Otro de los datos a tener en cuenta en el ámbito del cuidado, es el sector de la dependencia. Así, los datos a nivel estatal de la Tesorería General de la Seguridad Social con relación al Convenio Especial de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia, recoge a 31 de enero de 2017, a 9628 personas cuidadoras de las que el 89,19% son mujeres (89 personas en La Rioja, pero no se tiene el dato desagregado por sexo).

En definitiva, el abordaje de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal pasa necesariamente por la implicación del Estado, las empresas y las familias, sensibilizando para el cambio de valores hacia la corresponsabilidad, y creando **recursos y servicios públicos** que faciliten el equilibrio entre las tres esferas.



“No hay incluso plazas públicas en escuelas de educación infantil de 0 a 3 años para todas las madres que quieran trabajar”

En la actualidad, en La Rioja, se cuenta principalmente con guarderías (públicas y privadas), servicio de acogida matinal en los centros docentes no universitarios, apoyados por el Gobierno regional y gestionados por las AMPAs, servicio de comedor y actividades extraescolares que a menudo pretenden cubrir horas en que el padre y/o la madre están trabajando, y ludotecas en periodos vacacionales o festivos, como recursos de conciliación. Aún así, la ausencia de corresponsabilidad, la penalización de la maternidad en el ámbito laboral y la falta de medidas que favorezcan la conciliación, especialmente en el sector privado, tienen consecuencias negativas, sobre todo en la trayectoria vital y profesional de las mujeres.



“Yo no soy partidaria de ampliar las bajas por maternidad más de ocho meses, pero sí soy partidaria de invertir en guarderías públicas y sobre todo de mejorar los horarios. Y digo que no soy partidaria de ampliarlas muchísimo más porque tengo amigas en otros países que tienen bajas de maternidad más largas, y su opinión es que las anula como mujeres, y como profesionales”



“A mi no me vale que salga la Ministra el otro día diciendo que vamos a adecuar nuestro horario a un horario europeo [...]. Estamos permitiendo en nuestra Comunidad autónoma que sectores como el comercio abran muchos domingos. ¿Quién trabaja en el sector comercio? Las mujeres”

El debate de los horarios y el deseo de una cultura empresarial menos presencialista, y más orientada a objetivos, es un elemento común en los testimonios aportados en este proceso.



“Nuestra Comunidad Autónoma es muy machista en este sentido. Hay Pymes, pequeñas y medianas empresas, donde el trabajador se ve como imprescindible, y entonces muchas veces muchos trabajadores no hacen uso de estos derechos porque: no me puedes faltar, no puedo poner a nadie en tu lugar”



“Igual hay algunas personas que les dices no te voy a dar dos horas para que vayas a comer a casa, te voy a dar media para que comas en la oficina, y mucha gente se echa la mano a la cabeza porque le parece que bueno, que estás terminando con la dieta mediterránea, con la forma de vida española y que esto es el fin del mundo, cuando cualquier persona que ha vivido con otros horarios sabe que es mucho mejor a todos los efectos, para la conciliación de lejos”

A todo ello, se añade la necesidad de derribar los estereotipos de género que vinculan inexorablemente a las mujeres con el cuidado y “naturalizan” la capacidad de las mujeres para cuidar, reclamando un papel activo de los hombres en el espacio reproductivo.



“Los roles y estereotipos en el mercado laboral también están haciendo mucho daño”



“Las mujeres por su propia manera de entender la vida tienen un compromiso familiar o llámale como quieras, que no es el mismo que el de un hombre. Entonces no es lo mismo para una mujer poder ir con su hijo al médico, que pueden llevarlo los dos y todo, pero seguramente ella no se va a sentir bien si no lleva a su hijo al médico, eso es de las mujeres muchas veces”



“Yo creo que sigue recayendo el peso mayoritario de la familia, etc., etc., en las mujeres. Y eso es un hándicap”

Pensiones

El mayor tiempo dedicado a los cuidados y fuera del empleo remunerado de las mujeres, también afecta al acceso a las pensiones de jubilación, siendo aún elevado el peso de las pensiones de viudedad y otras no contributivas. En 2015, en España, la viudedad suponía el 45,5% de las pensiones femeninas y la jubilación el 43,7%; en los hombres esos porcentajes eran de un 3,9% y un 78,7% respectivamente. Además, la concentración del empleo femenino en sectores más precarios o peor pagados o la mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial en las mujeres también explica, entre otras cuestiones, que el importe medio de las pensiones de jubilación percibidas por las mujeres sea más bajo. En España, los datos sobre importe medio de las pensiones del sistema por sexo arrojaban en 2015, 689 euros para el femenino frente a 1108 euros para el masculino (CES España, 2016:16).

El porcentaje total de mujeres entre las personas beneficiarias de las pensiones no contributivas se sitúa en el 67%, siendo más ostensible la feminización de estas pensiones en las de jubilación, donde las mujeres representan cerca del 80% de las personas beneficiarias, mientras que en las de invalidez suponen algo más del 50%. Al mismo tiempo hay que destacar el papel desarrollado por las pensiones no contributivas a la hora de modular los efectos en la vejez de las desigualdades en la participación laboral de muchas mujeres que, de no ser por esta vía, no tendrían derecho a ingresos propios (CES España, 2014:63).

REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN EL SECTOR

Se constata la escasa presencia de las mujeres en órganos de participación del ámbito que nos ocupa (25% de mujeres en el Consejo Riojano de Relaciones Laborales; 22,22 de mujeres en el Consejo Riojano de Seguridad y Salud; 30,77% de mujeres en el Consejo Riojano del Trabajo Autónomo), así como en el Consejo Regulador de la Denominación de Origen Rioja, entidad de carácter público en un sector referente en nuestra región (5,41% de mujeres).

El **Consejo Riojano de Relaciones Laborales** es un órgano colegiado de participación, concertación y diálogo institucional entre las organizaciones sindicales y empresariales y el Gobierno de La Rioja, conforme a lo previsto en el Acuerdo Social y Económico de la Rioja de 14 de septiembre de 2001, a través del cual se canaliza el diálogo social para el desarrollo de las competencias autonómicas en materia de empleo y de relaciones laborales.

Cuadro 49. Composición del Consejo Riojano de Relaciones Laborales, por sexo

Estructura	Hombres	Mujeres
Presidencia	0	1
Vocalías	6	1
TOTAL	6	2

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2017.

Cuadro 50. Composición del Consejo Riojano de Seguridad y Salud, por sexo

Estructura	Hombres	Mujeres
Presidencia	0	1
Vocalías	7	1
TOTAL	7	2

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2017.

El **Consejo Riojano de Seguridad y Salud en el trabajo** es el órgano colegiado de participación institucional en materia de políticas de prevención de riesgos, seguridad y

salud en el trabajo, en el ámbito de las relaciones laborales en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

El **Consejo Riojano del Trabajo Autónomo** es un órgano colegiado de participación y diálogo institucional entre las asociaciones de trabajadores/as por cuenta propia, organizaciones sindicales y empresariales y el Gobierno de La Rioja, a través del cual se canaliza la participación institucional en las políticas que lleve a cabo el Gobierno de La Rioja en materia de trabajo autónomo.

Cuadro 51. Composición del Consejo Riojano del Trabajo Autónomo, por sexo

Estructura	Hombres	Mujeres
Presidencia	0	1
Vocalías	9	3
TOTAL	9	4

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2017.

Cuadro 52. Composición del Consejo Regulador de la Denominación de Origen Rioja, por sexo

Estructura	Hombres	Mujeres
Presidencia	1	0
Vocalías		
Sector comercial		
Grupo Rioja	10	1
ABCTR	2	0
ABRA	0	1
Bodegas Familiares de Rioja-PROVIR	1	0
ARAEX	1	0
Sector productor		
FECOAR	4	0
UCAN	1	0
DOLARE	1	0

Estructura	Hombres	Mujeres
Sector productor		
ARAG-ASAJA	4	0
UAGA	2	0
UAGR	1	0
UPA	1	0
UAGN	1	0
EHNE	1	0
Ministerio y Comunidades Autónomas		
Ministerio	1	0
Comunidades Autónomas	3	0
TOTAL	35	2

Fuente: <http://es.riojawine.com/es/>



“Las instituciones deberían dar ejemplo en las medida de sus posibilidades. Es decir, la administración es la primera que debiera ser pionera en cuanto a sus propias ofertas, designación de puestos e integrar a mujeres en igualdad de condiciones, y además una labor de concienciación pero unida siempre al ejemplo”

AYUDAS Y SUBVENCIONES PÚBLICAS

Empleo y emprendimiento

Como se indica con anterioridad, sólo dos empresas en nuestra Comunidad autónoma, en 2016, solicitaron la ayuda del Gobierno de La Rioja para elaborar y poner en marcha **planes de acción positiva**. También se ha recogido la inexistencia de ayudas específicas para mujeres **emprendedoras**, aunque la actual línea de ayudas públicas de “Promoción de emprendedores” de la ADER ha destinado financiación de manera equilibrada, a mujeres y hombres.



Remisión a la página 106

Por último, la subvención de proyectos de inversión en activos fijos de los Centros Especiales de Empleo que supongan generación de empleo estable para personas **trabajadoras con discapacidad**, puede ser incrementada si supone la contratación de, al menos, un 30% de mujeres sobre el total de los puestos a contratar.

Cuidado y corresponsabilidad

La Dirección General de Empleo convoca dos ayudas que se centran en la conciliación de la vida familiar, laboral y personal: las ayudas al ejercicio del derecho de **excedencia** de las personas trabajadoras para el cuidado de hijos/as, y las ayudas para **contratar** a personal que sustituya a las personas que ejerzan este derecho de excedencia. Como podemos ver a continuación, las mujeres son las únicas solicitantes en el primer caso, mientras que en el segundo, se ha contratado a 3 mujeres y 1 hombre.

Por otro lado, la Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de La Rioja otorga, con carácter anual, ayudas económicas a las AMPAs para el desarrollo del servicio de acogida matinal en los centros sostenidos con fondos públicos de nuestra región. Además, el Ayuntamiento de Logroño concede también ayudas económicas para afrontar gastos originados en el primer ciclo de Educación Infantil. No obstante, estas

conocidas “chiquibecas” solamente van dirigidas a las familias empadronadas en Logroño, produciéndose una desigualdad hacia las familias que utilizan las guarderías logroñesas pero viven en otros municipios riojanos.

Cuadro 53. Personas beneficiarias de ayudas del Gobierno de La Rioja en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, por sexo (La Rioja, 2016)

Ayudas	H	M
Ayudas al ejercicio del derecho de excedencia de personas trabajadoras para el cuidado de hijos/as	0	41
Ayudas al fomento de la contratación de personas trabajadoras en sustitución de aquellas otras que ejercitan el derecho de excedencia para el cuidado de hijos/as	1	3

Fuente: Dirección General de Empleo del Gobierno de La Rioja, 2017.

PREMIOS INSTITUCIONALES

La Consejería de Desarrollo Económico e Innovación del Gobierno de La Rioja y la Caixa, convocan los **Premios Emprendedor XXI**, una iniciativa referente que busca identificar, reconocer y acompañar a las empresas con mayor potencial de crecimiento del país. En 2016, todos los premiados fueron hombres. También los galardonados en los últimos años, en la fase autonómica, han sido hombres.

Por otro lado, los “**Premios Emprendedor del mes**” convocados por las entidades que gestionan el Plan Emprende Rioja galardonaron en 2016, a 11 hombres y 8 mujeres (3 de ellas pertenecen a la misma empresa).

En definitiva, se constata la escasa presencia de mujeres tanto en premios institucionales, como en aquellos encuentros de buenas prácticas empresariales, que se organizan con el fin de visibilizar y compartir el buen hacer de iniciativas empresariales en nuestra región.

BUENAS PRÁCTICAS



En Reino Unido, la organización Grandparents Plus ha logrado que el Estado pague las **cotizaciones** a la Seguridad Social de las personas mayores que dejan el trabajo (total o parcialmente) para ocuparse de los niños o niñas.

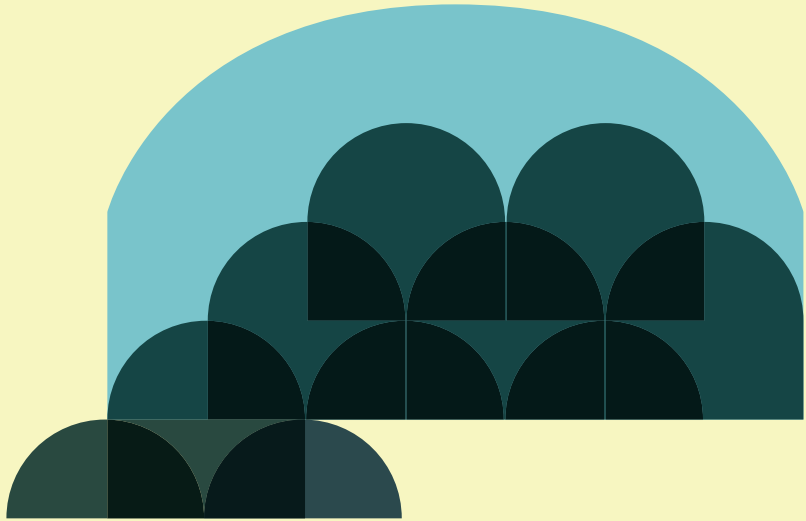


Los **Pactos locales por la Conciliación** están orientados a trabajar en un territorio concreto, con una serie de objetivos, que faciliten a la ciudadanía la conciliación de la vida familiar, personal y profesional (ej. Navarra o Andalucía).

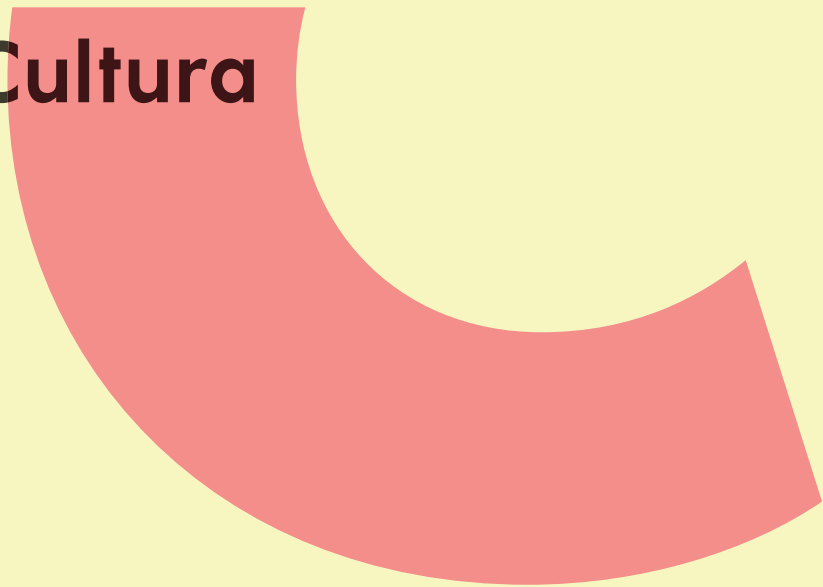


El sindicato CSIF presenta en 2017 la **campana “Pásame la mochila”**, que aboga por una paternidad responsable, para que hombres y mujeres repartan sus responsabilidades y no se penalice las carreras profesionales de las mujeres.

—



Cultura



CULTURA

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CULTURA

“Hay que seguir poniendo en valor las aportaciones fundamentales que las mujeres han realizado a la historia general de la humanidad en sus distintas disciplinas culturales y artísticas. Una aportación que, generalmente, ha sido invisibilizada, debido al excesivo protagonismo del género masculino, y que, por tanto es preciso rescatar”

(Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014:113)

Según el Informe de la UNESCO sobre igualdad de género, patrimonio y creatividad de 2015, *“la igualdad de género en la cultura no es inmune a las desigualdades y la discriminación que se extienden a otras áreas de la sociedad”*, y recibe la influencia de otras formas de categorización social *“tales como el nivel de pobreza, la etnia, la religión, la edad, la discapacidad y el estado civil”* (UNESCO, 2015:14). Este informe hace un llamamiento para que la cultura y la igualdad de género sean vistas como socias para un desarrollo inclusivo, sostenible y basado en los derechos humanos (UNESCO, 2015:135). A pesar de ello, existe una convicción generalizada en la opinión pública de que la cultura es hoy igualitaria en lo que a género se refiere (Ministerio de Cultura, 2011:28).

Sin embargo, las cifras (y sus consecuencias) no dejan lugar a dudas: el número de mujeres que reciben un premio institucional es considerablemente inferior al de los hombres, las mujeres están infrarrepresentadas en los ámbitos culturales de mayor relevancia y responsabilidad, existe una masculinización de determinadas tareas o funciones y la feminización de otras, etc. Así, la introducción de la perspectiva de género en la cultura nos obliga a fomentar el papel de la mujer en la cultura en cada una de sus manifestaciones, a promover una presencia equilibrada de hombres y mujeres en la oferta artística y cultural pública, o a incentivar económicamente la creación y producción artística e intelectual femenina. Es el artículo 26 de la Ley de Igualdad el que señala éstas y otro tipo de cuestiones, por lo que son muchas las voces que reclaman

mecanismos de control, seguimiento y evaluación del mismo, que pone el foco en hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la creación y producción artística e intelectual.

Un primer paso, necesario en este sentido, es el de recopilar estadísticas que nos permitan tener “una foto” de la realidad, a partir de la cual poder generar cambios. Como señalaba la actriz Isabel Veiga Barrio: *“es importante que la cultura financiada con dinero público esté en congruencia con los objetivos y aspiraciones de la sociedad, es decir, la democracia y la igualdad de género”* (Veiga Barrio, 2011:55).

MARCO LEGAL Y ESTRATÉGICO DE REFERENCIA



La **Resolución 68/223 de la Asamblea General del 20 de diciembre de 2013, sobre Cultura y Desarrollo Sostenible**, en su artículo 11 c), insta a velar porque *“las mujeres y los hombres, en condiciones de igualdad, tengan acceso y contribuyan a la vida cultural y la adopción de decisiones en la materia, y participen en ellas, y profundicen su compromiso de elaborar políticas y programas culturales que tengan en cuenta las cuestiones de género a nivel local, nacional e internacional, a fin de promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas”*.



La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, dedica su artículo 26 a la introducción de la perspectiva de género en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual. Concretamente señala una serie de actuaciones que deberán llevar a cabo las autoridades públicas, en su papel de gestores culturales:

- “a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.*
- b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.*
- c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.*
- d) Que se respete y se garantice la representación en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.*
- e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.*

f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres”.



≡ El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016** de ámbito estatal, como instrumento de Gobierno, define una serie de ejes de actuación, entre ellos la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual.



≡ El **Plan Estratégico 2012-2015 de la Secretaría de Estado de Cultura**, plasma como línea de trabajo transversal, la puesta en valor de la aportación de las mujeres a la cinematografía, mediante la programación de acciones específicas.

SITUACIÓN DE PARTIDA: ALGUNOS DATOS CLAVE

“A pesar de que las mujeres son aproximadamente la mitad de la población, en sólo el 4% de los certámenes más de la mitad de los ganadores son escritoras” (Cabré, 2015)

Introducción

En agosto de 2013, se distribuyó un cuestionario sobre igualdad de género y cultura entre todos los Estados Miembros de la UNESCO. El objetivo principal era evaluar el progreso de los últimos diez años de las acciones llevadas a cabo por los Estados Miembros, con relación a la igualdad de género y/o al empoderamiento de las mujeres en el ámbito de la cultura. Fueron 31 países los que respondieron al cuestionario (16%), entre ellos España. Los principales resultados del estudio se pueden resumir en **ocho ideas clave**:

1. La falta de estadísticas disponibles en materia de género en el ámbito de la cultura.
2. La ausencia de medición del impacto de género (precisamente, España reclamó un análisis más exhaustivo del impacto de género en las políticas culturales).
3. Las dificultades que existen a la hora de incorporar el enfoque de género en las políticas culturales, planes de acción y legislación nacionales.
4. Las disparidades de género en el consumo cultural.
5. La necesidad de fortalecer las capacidades del personal de la administración pública, a través de la creación de unidades de género.
6. La inequidad de género en la educación superior.
7. El acceso desigual a los puestos de toma de decisión en las profesiones culturales.
8. La existencia de estereotipos de género en los campos culturales.

En España, se aprobó la creación de un Observatorio para la Igualdad de Género en la Cultura, a fin de diseñar medidas específicas encaminadas a erradicar las desigualdades en el ámbito cultural. Los datos no dejan lugar a dudas: la colección permanente de los 22 museos de arte contemporáneo más destacados de España se compone de un 82% de obras firmadas por hombres y solo un 18% por mujeres; en 2015, el porcentaje de

participación de mujeres en ARCO, la Feria Internacional de Arte Contemporáneo, fue del 25%, del cual solamente el 4% correspondió a artistas españolas; las mujeres directoras de museos y centros de arte contemporáneo apenas alcanzan un 22%; en el campo de las Artes escénicas, de los 513 proyectos teatrales desarrollados en la temporada 2013-2014, únicamente 83 fueron dirigidos por mujeres; en literatura, a pesar de que las mujeres firman un 45,5% de las obras publicadas, las galardonadas con los premios más prestigiosos constituyen únicamente el 22%; en cine, en 2015, un 19% de las películas españolas estrenadas fueron dirigidas por mujeres; las guionistas representan un 12% y las directoras de fotografía un 9%.

Estos cifras continúan siendo vigentes hoy en día, y nos recuerda que *“una cultura desigual crea desigualdad”* (Asociación Clásicas y Modernas, 2013). En La Rioja, hemos preguntado si se fomenta el papel de la mujer en la cultura, y el 83,33% de las personas han respondido que no.



“Es un reflejo de lo que pasa en el resto de ámbitos de la sociedad. Hay mucha menor representatividad, tanto en autores como en gestión [...]. En los museos por ejemplo, no se están conservando obras de mujeres, no existen en las colecciones públicas obras de mujeres, o son ridículamente minoritarias, y que viene provocado por una inercia no por una motivación de que esto sea así”



“Las mejoras pasan por el correcto desarrollo de la Ley de Igualdad”

Hábitos y prácticas culturales

Cuadro 54. Personas que realizaron o suelen realizar actividades culturales, según sexo y ámbito cultural (España, 2015)

Ámbito cultural	% Hombres	% Mujeres
Museos, exposiciones y galerías de arte		
Museos	32,3	34,2
Exposiciones	23,5	24,1
Galerías de arte	12	13,4
Monumentos y yacimientos		
Monumentos	41,9	41
Yacimientos arqueológicos	16,9	16,3
Archivos	6,3	4,9
Bibliotecas		
Ir a una biblioteca	20,2	25,2
Acceder por internet	7,5	8,3
Lectura de libros		
Libros relacionados con la profesión o estudios	30,9	27,3
Libros no relacionados con la profesión o estudios	49,4	62,3
En formato papel (suelen utilizar)	54,4	63,3
En formato digital (suelen utilizar)	17,2	18,2
Directamente de internet (suelen utilizar)	6,6	4,9
Artes escénicas		
Teatro	20,6	25,7
Ópera	2,2	3,1
Zarzuela	1,3	2,2
Ballet/danza	5,3	8,6
Circo	7,6	7,8
Artes musicales		
Conciertos de música clásica	7,9	9,2
Conciertos de música actual	25,9	23,2

Ámbito cultural	% Hombres	% Mujeres
Cine	54,4	53,6

Fuente: MECD. Encuesta de hábitos y prácticas culturales en España (2015).

Cuadro 55. Personas que han ido al cine por sexo y tipo de película (España, 2015)

Películas	% Hombres	% Mujeres
Dibujos animados	3,2	4,1
Infantil	8,6	9,9
Ciencia Ficción	14	9,5
Comedia	25,4	33,9
Drama	6,6	10,3
Acción	24,6	14,7
Aventuras	7,4	5,7
Suspense	3	3,3
Clásico, antiguo	0,5	0,5
Terror	2,6	2,7
Musical	0,1	0,3
Otros	4	5

Fuente: MECD. Encuesta de hábitos y prácticas culturales en España (2015).

A la luz de los datos expuestos, las cifras de participación cultural son bastante **similares** en ambos sexos, aunque cabe destacar que hay más mujeres que hombres que leen libros no relacionados con la profesión o estudios, que acceden a la biblioteca o que participan en actividades culturales englobadas en las llamadas “Artes escénicas”. Con relación al cine, tanto hombres como mujeres suelen preferir películas de comedia (25,4% de hombres y 33,9% de mujeres) y acción (24,6% de hombres y 14,7% de mujeres), aunque en distinta proporción (MECD, 2015:203).

Por otro lado, en todas las categorías, la mayor participación cultural se centra en la franja de edad de 15 a 24 años, salvo la asistencia a la Ópera, Zarzuela y a conciertos de música clásica donde las personas de 55 años o más son las que más participan, y la asistencia al circo, cuyo público preferente se encuentra en las personas de 25 a 54 años.

En todos los casos, el mayor porcentaje de personas que realizaron actividades culturales tiene nivel educación superior o equivalente. Otro aspecto de interés que reflejan las estadísticas, es que las personas con nacionalidad española participan, en general, más que las extranjeras, salvo a nivel de lectura de libros en formato papel y asistencia al circo (MECD, 2015).

En La Rioja, el 85,06% de las personas entrevistadas consideran que el precio y tener hijos/as, constituyen las principales barreras al acceso de la cultura.

Biblioteca de La Rioja e Instituto de Estudios Riojanos

La incorporación del **enfoque de género en las bibliotecas** apunta, al menos, a los siguientes objetivos:

- Visibilizar el aporte, producción y rol de mujeres y hombres al patrimonio, cultura y memoria.
- Aportar a la toma de conciencia y sensibilización respecto a las relaciones desiguales entre mujeres y hombres presentes en nuestra sociedad, y a su transformación.
- Dar igualdad de acceso a mujeres y hombres a bienes y servicios culturales que prestan las bibliotecas.

La Biblioteca de La Rioja, situada en Logroño, es el órgano bibliotecario central de nuestra Comunidad Autónoma y está integrada en el Sistema Español de Bibliotecas. Los datos indican que son las mujeres y las niñas las que más utilizan los servicios de la Biblioteca de La Rioja. También son ellas las que leen más, aunque con escaso margen en el caso de las niñas frente a los niños. Sin embargo, son ellos los que ven más películas que ellas.

Cuadro 56. Porcentaje de personas usuarias de la Biblioteca de La Rioja, por sexo y año

Personas usuarias	% 2012	% 2013	% 2014	% 2015
Hombres	45	45	44	44
Mujeres	55	55	56	56

Personas usuarias	% 2012	% 2013	% 2014	% 2015
Niños	48	49	49	48
Niñas	52	51	51	52

Fuente: Biblioteca de La Rioja (2016).

Cuadro 57. Préstamo de libros y películas, por sexo (La Rioja, 2015)

Personas usuarias	Libros	Películas
Hombres	47.154	21.923
Mujeres	52.399	18.396
Niños	18.171	4.287
Niñas	18.951	3.999

Fuente: Biblioteca de La Rioja (2016).

En cuanto a los libros más leídos por unos y por otras, llama la atención que en el caso de los niños sean en su mayoría cómics, y en las niñas cuentos de hadas, princesas o diseñadoras.

Cuadro 58. Libros más leídos por mujeres y hombres (La Rioja, 2015)

Hombres	Mujeres
1º El umbral de la eternidad (Ken Follet)	1º La templanza (María Dueñas)
2º Ofrenda a la tormenta (Dolores Redondo)	2º Ofrenda a la tormenta (Dolores R.)
3º Legado en los huesos (Dolores Redondo)	3º Legado en los huesos (Dolores R.)
4º La marca del meridiano (Lorenzo Silva)	4º El guardián invisible (Dolores R.)
5º Zona peligrosa (Lee Child)	5º Dispara, yo ya estoy muerto (Julia N.)
6º El impostor (Javier Cercas)	6º Palmeras en la nieve (Luz Gabás)
7º Los inocentes (David Baldacci)	7º Misión olvido (María Dueñas)
8º La caída de los gigante (Ken Follet)	8º Las gafas de la felicidad (Rafael S.)
9º Invencibles (J. Pérez Foncea)	9º La chica del tren (Paula Hawkins)
10º Cuervos Sangrientos (Simón Scarrow)	10º La verdad sobre el caso Harry Quebert (Joel Dicker)

Fuente: Biblioteca de La Rioja (2016).

La Biblioteca de La Rioja no cuenta con una sección específica sobre estudios de género, ni destina una partida presupuestaria a la adquisición de cuentos coeducativos.

Cuadro 59. Libros más leídos por niños y niñas (La Rioja, 2015)

Niños	Niñas
1º Mortadelo especial Mundial (F. Ibañez)	1º El secreto de las hadas del lago (T. Stilton)
2º La extraña máquina de libros (G. Stilton)	2º Diario de (una chifl) Ada (Amelia M)
3º El primer samurái (G. Stilton)	3º El baile Esmeralda (Vivian French)
4º Mortadelo y Filemón contra Jimmy el cachondo (F. Ibañez)	4º Diario de Greg (Jeff Kinnei)
5º Mortadelo y Filemón. Espías (F. Ibañez)	5º Diseñadora sí o sí (Claire Ubac)
6º El aeropitufo (Peyo)	6º Juni B. Jones tiene un admirador secreto (Bárbara Park)
7º Mortadelo y Filemón. Chernobil ¡Qué cuchitril! (F. Ibañez)	7º Rosalinda y su hada madrina (Gilliam Rogerson)
8º Los Simpson. Todos a la calle	8º Ha nacido una estrella (Ronny Bloom)
9º Los Simpson. Carnívoro de la clase	9º El misterioso genio de la botella. Kika Superbruja (Kniser)
10º Mortadelo y Filemón. Londres 2012	10º Los secretos del Olimpo (T. Stilton)

Fuente: Biblioteca de La Rioja (2016).

Los estereotipos de género también parecen influir en la elección de películas. Los hombres prefieren las películas policíacas, de aventuras y fantásticas, mientras que las mujeres se decantan por los dramas y las comedias románticas. Los niños eligen temática de aventuras, y las niñas de hadas y princesas.

Cuadro 60. Películas más vistas por mujeres y hombres (La Rioja, 2015)

Hombres	Mujeres
1º Mad Men	1º Begin Again
2º New world	2º Agosto
3º Noe	3º Mad Men
4º ¿De qué va la vida?	4º Ocho apellidos vascos
5º Ocho apellidos vascos	5º Las chicas Gilmore
6º El Hobbit	6º The trip
7º Adivina quien	7º El pasado
8º La isla mínima	8º Breaking Bad
9º Fargo	9º Todas las cosas buenas
10º El logo de Wall Street	10º Nueva vida en Nueva York

Fuente: Biblioteca de La Rioja (2016).

Cuadro 61. Películas más vistas por niños y niñas (La Rioja, 2015)

Niños	Niñas
1º Star Wars. El retorno del Jedi	1º Barbie en la bailarina mágica
2º Dragones. Los jinetes de Memo 2	2º Monster High, fusión monstruosa
3º El dragón perdido	3º Barbie y la puerta secreta
4º Star Wars. The cone wars	4º Ramona y su hermana
5º El diario de Greg	5º Campanilla, hadas y piratas
6º Team hot wheels	6º Yoko
7º Star Wars	7º Barbie, la princesa de las perlas
8º Piratas	8º Monster High, doble sesión monstruosa
9º Dragones. Los jinetes de Memo 1	9º Barbie y los tres mosqueteros
10º Madagascar	10º Winx Club

Fuente: Biblioteca de La Rioja (2016).

La Biblioteca de La Rioja no ha incorporado el enfoque transversal de género en su gestión. Así, y a modo ejemplificativo, no utiliza un lenguaje inclusivo en su página web, no existen cambiadores en el baño de hombres o no tiene en cuenta este aspecto a la hora de elaborar su programación. No obstante, sí que han llevado a cabo algunas

actividades específicas con ocasión del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Además, en 2016, personal de la Biblioteca de La Rioja participó en el curso de formación básica en igualdad organizado por la Escuela de Administración Pública Riojana.

Por otro lado, la Biblioteca de La Rioja alberga el **Registro de Propiedad Intelectual**. A nivel estatal, el 4,1% de las entidades de gestión de derechos de propiedad intelectual son personas jurídicas y el 95,9% son personas físicas. La distribución por sexo de estas últimas es la siguiente: el 23,1% son mujeres y el 76,9% restante hombres.

Cuadro 62. Titulares de primeras inscripciones de derechos de propiedad intelectual en concepto de autoría, realizadas en el Registro General de Propiedad Intelectual, según clase de obra y sexo (España, 2015)

Tipo de obra	Hombres	Mujeres
Obras literarias	10.935	6466
Obras científicas	2155	1360
Obras musicales	4308	846
Obras cinematográficas y audiovisuales	376	182
Obras artísticas	1052	778
Obras técnicas	75	31
Programas de ordenador. Bases de datos y páginas electrónicas y multimedia	1078	361
Actuaciones, producciones, prestaciones, no consta	74	29

Fuente: MECD. Encuesta de hábitos y prácticas culturales en España (2015).

En La Rioja, el 66,55% de las obras registradas corresponde a hombres, siendo todas las obras cinematográficas y audiovisuales y las técnicas de autoría masculina.

Cuadro 63. Titulares de primeras inscripciones de derechos de propiedad intelectual en concepto de autoría, realizadas en el Registro General de Propiedad Intelectual, según clase de obra y sexo (La Rioja, 2015)

Tipo de obra	Hombres	Mujeres
Obras literarias	110	72
Obras científicas	16	10
Obras musicales	26	14
Obras cinematográficas y audiovisuales	7	0
Obras artísticas	6	8
Obras técnicas	12	0
Programas de ordenador. Bases de datos y páginas electrónicas y multimedia	13	1
Actuaciones, producciones, prestaciones, no consta	3	0

Fuente: Registro de la Propiedad Intelectual de La Rioja.

Finalmente, el **Instituto de Estudios Riojanos (IER)**, una de las más antiguas instituciones del panorama riojano creada en 1946, tiene como objetivo general la investigación, promoción, difusión y divulgación de la ciencia y cultura riojanas y de sus valores, con una visión multidisciplinar e intersectorial. Tanto la Presidencia como la gerencia del IER, recae en manos de mujeres.

La situación de partida del IER reflejada en los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja, plasma, por un lado la feminización del personal que trabaja en el IER, y por otro, una mayor financiación de los hombres si se analizan los diferentes ejes de actuación, salvo en el apartado de ayudas.

De hecho, se espera por parte de las instituciones públicas una planificación que atienda a las distintas necesidades de unas y otros, y así reorientar los recursos para aminorar la brecha entre ellos.

Cuadro 64. Porcentaje de gasto del IER, según sexo y eje de actuación (2016)

Programas de Gasto	% Gasto hombres	% Gasto mujeres
Actividades	64,22	35,78
Publicaciones	66,18	33,82
Ayudas	46	54
Planes	48,65	51,35

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2016.



”No hay una preocupación institucional (mujer en la cultura). Puede ser que cada uno tenga una sensibilidad personal y lo aplique, pero no desde la institución a la que representan”

Oferta artística y cultural

Uno de los elementos que establece la Ley de Igualdad para remover los obstáculos en materia de género y cultura, es la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.

Así, por ejemplo, en el marco del Festival Actual de 2017 ninguna de las películas ofrecidas en el Teatro Bretón o visualizadas en el conocido “Maratón de cine” tenían como directora a una mujer, la programación de los conciertos ofrecidos en el Palacio de los Deportes de La Rioja como las “Sesiones nocturnas”, sólo contaron con una presencia femenina (Amaral), etc. Los testimonios inciden en la inexistencia de una política activa en este sentido, fruto de la falta de reflexión y la “ceguera” de género, e insisten en la importancia de una estrategia permanente y no basada en acciones puntuales.



”Tenerlo como un objetivo principal dentro de su ámbito de acción y no como algo anecdótico [...]. Que sea permanente, que sea anualmente”

Cuadro 65. Programación de la Filmoteca Rafael Azcona, en función del sexo de la dirección de las películas programadas (La Rioja, 2016)

2016	Número de películas y dirección
Enero	6 películas, todas ellas dirigidas por hombres (100% H)
Febrero	8 películas, todas ellas dirigidas por hombres (100% H)
Marzo	Cine hecho por mujeres enmarcado en la iniciativa “Mujeres en el Arte en La Rioja” (100% M)
Abril	8 películas: 7 de ellas dirigidas por hombres (87,5% H)
Mayo	9 películas: 5 dirigidas por hombres, 3 por mujeres, 1 codirección H y M
Junio	8 películas: 7 de ellas dirigidas por hombres (87,5% H)
Julio	12 películas, todas ellas dirigidas por hombres (100% H)
Agosto	
Septiembre	7 películas, 6 de ellas dirigidas por hombres (85,7% H)
Octubre	
Noviembre	9 películas: 6 dirigidas por hombres, 2 por mujeres, 1 codirección H y M
Diciembre	5 películas, todas ellas dirigidas por hombres (100% H)

Fuente: <http://www.larioja.org/cultura/es/filmoteca-rioja-rafael-azcona>

La presencia de películas dirigidas por mujeres en la programación de la Filmoteca Rafael Azcona es más bien anecdótica, excepto en marzo que se dedica al cine hecho por mujeres a través de la iniciativa “Mujeres en el Arte en La Rioja”. Sería conveniente que más que plantear un mes de películas con mujeres directoras, se incorporara esta “mirada” de forma transversal, en toda la programación.



”Si es una filmoteca pública, alguien tendría que estar revisando esa programación”



”He visto gente que programaba habitualmente exposiciones colectivas por ejemplo en las que sólo había hombres, que después de haberse introducido de forma lúdica en Mujeres en el Arte, pues se ha dado cuenta [...]. Es una forma no agresiva de sensibilizarles de que hay un problema”

REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN EL SECTOR

Ya en 2003, el Consejo de Europa recomendaba a los Estados miembros promover la representación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión, considerando, entre otras cuestiones, que ello conduciría a una mejor y más eficaz formulación de las políticas públicas así como a una mejora de la calidad de vida para todos y todas. Hoy por hoy, este punto sigue siendo un déficit de la sociedad actual. En La Rioja, si observamos los datos de los principales órganos de decisión en el ámbito cultural, comprobamos el desequilibrio de género.

Cuadro 66. Composición del Consejo Superior del Patrimonio Cultural, Histórico y Artístico de La Rioja, por sexo

Estructura	Hombres	Mujeres
Presidencia	1	0
Secretaría	0	1
Vocalías permanentes	8	5
Vocalías no permanentes	3	0
TOTAL	12	6

Fuente: Consejería de Desarrollo Económico e Innovación (Gobierno de La Rioja).

Cuadro 67. Composición del Consejo de Administración del IER, por sexo

Estructura	Hombre/Mujer
Presidencia	Mujer
Vicepresidencia	2 hombres
Secretaría	Mujer
Dirección Académica	Mujer
Universidad de La Rioja	Hombre
Federación Riojana de Municipios	Hombre
Fundación Dinastía Vivanco	Hombre

Estructura	Hombre/Mujer
Fundación Cajarioja	Hombre
Persona de reconocido prestigio	Hombre
Persona de reconocido prestigio	Hombre

Fuente: www.larioja.org

Cuadro 68. Composición del Consejo de Dirección del Centro Internacional de Investigación de la Lengua Española, por sexo

Estructura	Hombre/Mujer
Presidencia	Mujer
Secretaría	Mujer
Ministerio de Educación, Cultura y Deporte	No consta
Universidad de La Rioja	Hombre
Dirección General de Cultura y Turismo	Hombre
Dirección General de Educación	Hombre
Dirección del Instituto Orígenes del Español	Hombre
Dirección del Instituto de Historia de la Lengua	Hombre
Dirección del Instituto de Literatura y Traducción	Hombre

Fuente: www.larioja.org

Cuadro 69. Composición del Consejo Científico del Centro Internacional de Investigación de la Lengua Española, por sexo

Estructura	Hombre/Mujer
Presidencia	Hombre
Secretaría	Hombre
Dirección del Instituto Orígenes del Español	Hombre
Dirección del Instituto de Historia de la Lengua	Hombre
Dirección del Instituto de Literatura y Traducción	Hombre
Consejo Superior de Investigaciones Científicas	Hombre
Consejo Superior de Investigaciones Científicas	Mujer

Estructura	Hombre/Mujer
Universidad de Viena	Hombre
Universidad de Santiago de Compostela	Mujer
Universidad de Sevilla	Hombre
Universidad de Turín	Hombre
Universidad de París-Sorbona	Hombre
Universidad del País Vasco	Hombre
Universidad de La Rioja	Hombre

Fuente: www.larioja.org

La representación masculina oscila entre el 66,67% en el Consejo Superior del Patrimonio Cultural, Histórico y Artístico de La Rioja, hasta el 85,71% del Consejo Científico del Centro Internacional de Investigación de la Lengua Española.

AYUDAS Y SUBVENCIONES PÚBLICAS

La concesión de ayudas y subvenciones es una herramienta de las administraciones públicas, que debiera incorporar el enfoque de género. El Gobierno de La Rioja no incluye, en líneas generales, la perspectiva de género en las subvenciones del ámbito cultural. Así, por ejemplo, la *Orden 25/2007, de 26 de junio, de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de ayudas en materia de promoción cultural*, establece en su artículo 5 como únicos criterios de concesión el interés de las actuaciones y el impacto de las actividades en la población.

Sin embargo, la *Orden 3/2016, de 29 de agosto, de la Consejería de Presidencia, Relaciones Institucionales y Acción Exterior, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la producción y emisión de contenidos audiovisuales*, por un lado establece como uno de los criterios de ponderación de la subvención la incorporación del punto de vista de igualdad de género, y por otro, indica como una obligación de las partes beneficiarias la promoción de la perspectiva de género en los contenidos producidos.

También el Instituto de Estudios Riojanos concede ayudas a la investigación, con una presencia más o menos equilibrada de mujeres y hombres en el último año. No existen líneas específicas de investigación en género.



Remisión al apartado de “Género en el contenido de la investigación”



”No hay incentivos específicos...no hay líneas de investigación específicas en materia de género”

PREMIOS INSTITUCIONALES

“Sigo sin entender por qué a las mujeres nos cuesta tanto que nos reconozcan al mismo nivel que a los hombres, incluso en una profesión tan liberal como ésta”

(Ana Belén, actriz, en la Gala de los Premios Goya 2017)

A nivel nacional, el Premio “Miguel de Cervantes”, premio anual cuya primera edición tuvo lugar en el año 1976, sólo se ha concedido a cuatro mujeres: María Zambrano (1988), Dulce María Loynaz (1992), Ana María Matute (2010) y Elena Poniatowska (2013), lo que representa apenas un 9,5%. También han sido cuatro las mujeres que han sido galardonadas con el Premio “Nacional de Letras Españolas” creado en 1984: Rosa Chacel (1987), Carmen Martín Gaité (1994), Ana María Matute (2007) y Carme Riera (2015), lo que supone un exiguo 12,1%. Por otro lado, ninguna mujer ha obtenido el Premio Nacional de Cómic hasta ahora²⁶. Otros premios, como el Premio Nacional de Músicas Actuales ha sido otorgado a tres mujeres Amaral (2010), Carmen Paris (2014) y Martirio (2016), lo que representa un 37,5%. Un informe de 2015 del Observatorio Cultural de Género denunciaba la infrarrepresentación de las mujeres en la obtención de premios literarios de ámbito catalán, de todos los géneros, en especial, del ensayo y el teatro.



”Es verdad. No se tiene en cuenta (la perspectiva de género)...”

Los premios brindan visibilidad y reconocimiento social. Si la mayoría de premios han sido otorgados a hombres, cabe aquí, al menos, una reflexión: ¿cuál es el mensaje que se envía a la sociedad?

En La Rioja, destaca el **Galardón de las Bellas Artes de La Rioja**, creado en 1998 y que hasta la fecha no ha sido concedido a ninguna mujer.

²⁶ De hecho se ha creado el Colectivo Autoras de Comic (AC), para hacer del mercado del cómic un espacio más igualitario.

Cuadro 70. Concesión del Galardón a las Bellas Artes de La Rioja.

Año	Galardonados	Sector profesional
1998	Vicente Ochoa	Escultor
1999	José María Tubía Rosales	Pintor
2000	Alejandro Rubio Dalmati	Pintor y escultor
2001	Jesús Infante	Pintor
2002	Félix J. Reyes	Escultor
2003	Julián Gil	Pintor y ceramista
2004	Gerardo Cuadra	Arquitecto
2005	Luis García Gutiérrez	Pintor
2006	Carlos Víctor Ochagavía	Pintor
2007	Rafael Azcona	Guionista y escritor
2008	José Manuel Rodríguez Arnáez	Pintor y ceramista
2009	Pablo Sáinz Villegas	Guitarrista
2010	Vicente Cuadrado	Actor y director de teatro
2011	Jesús Marino Pascual	Arquitecto
2013	Jesús Rocandio	Fotógrafo
2015	Javier Cámara	Actor
2017	Chema Purón	Músico y compositor

Fuente: www.larioja.org



”Antes se lo han dado a un actor, han roto una barrera de las disciplinas, que a una mujer”

Por otro lado, el Parlamento de La Rioja convoca de forma bienal el **Certamen de Pintura**, con el fin de dinamizar el ámbito de las Artes plásticas en nuestra región. La dotación económica asciende a 10.000 euros. Tampoco figura ninguna mujer entre los ganadores del Certamen.

Cuadro 71. Ganadores del Certamen de Pintura del Parlamento de La Rioja

Año	Ganadores del Certamen de Pintura
1998	Francisco Javier Garrido Romanos
2000	Carlos Corres
2002	Julián Gil
2004	Pedro Gamonal
2006	Klaus Ohnsmann
2009	Emilio González Sáinz
2011	Fermín Moreno
2013	Gonzalo Sicre
2015	Julián Valle
2017	Iñaki Gracenea

Fuente: www.parlamento-larioja.org

A nivel local, podemos citar el Premio Logroño de Novela convocado por el Ayuntamiento de Logroño, la Fundación Cajarioja y la Editorial Anaya. En 2016 (X edición), por primera vez, una escritora obtiene este galardón dotado con 45.000 euros y una escultura del artista riojano José Carlos Balanza.

Cuadro 72. Composición del Jurado del Premio Logroño de Novela, por sexo

Edición	Presidencia	Vocalías	
1ª edición	Hombre	3 hombres	1 mujer
2ª edición	Mujer	3 hombres	1 mujer
3ª edición	Hombre	3 hombres	1 mujer
4ª edición	Hombre	3 hombres	1 mujer
5ª edición	Hombre	2 hombres	2 mujeres
6ª edición	Hombre	2 hombres	---
7ª edición	Hombre	2 hombres	---
8ª edición	Hombre	4 hombres	---
9ª edición	Hombre	3 hombres	1 mujer
10ª edición	Hombre	3 hombres	1 mujer



“Siempre (el jurado) se van a inclinar hacia alguien hombre porque se le presupone más valía”

En La Rioja, con más o menos matices, se constata una ausencia de enfoque de género en las políticas culturales y la escasa (o nula) visibilidad y reconocimiento de las mujeres en este ámbito. Los esfuerzos por incorporar a las mujeres en el espacio cultural público se concentran en el mes de marzo, como una acción “puntual” y no fruto de una estrategia transversal y planificada en el tiempo. En resumen, se cumple la regla no escrita, pero tan sistemáticamente aplicada, de que a cada peldaño en la escalera del prestigio, la proporción de mujeres y hombres se va escorando a favor de éstos, de tal modo que la base de la pirámide (estudiantes, lectoras/es) es mayoritariamente femenina y su cúspide (el reconocimiento institucional encarnado en los premios oficiales), casi exclusivamente masculina (Freixas, 2011:29).

BUENAS PRÁCTICAS



“**Mujeres en el Arte en La Rioja**” es una iniciativa del Gobierno de La Rioja y el Ayuntamiento de Logroño, que tiene como objetivo principal difundir el papel de la mujer dentro de todos los ámbitos de las artes, ocupando la agenda expositiva y cultural del mes de marzo en La Rioja.



“**Patrimonio en femenino**” es un proyecto del Ministerio de Cultura que analiza desde una perspectiva de género la presencia y participación activa de las mujeres a lo largo de la historia, tanto en el ámbito público como privado, a través de un recorrido entre las colecciones de treinta museos españoles integrantes de la Red Digital de Colecciones de Museos de España.



La Biblioteca Nacional de España organiza, en colaboración con otras entidades, el “**Día de las Escritoras**” desde el año 2016, con el fin de reivindicar la labor y la trayectoria de las escritoras, tantas veces relegadas a un segundo plano a lo largo de la historia.



La iniciativa **Women Film Pioneers Project** o WFPP busca reivindicar a las mujeres que hicieron cine e industria durante el periodo mudo. Este proyecto que surgió en 1993 en la Universidad de Columbia (Estados Unidos), se ha convertido ahora en una base de datos gratuita y colaborativa en internet, que recopila artículos, vídeos e información sobre mujeres de todo el mundo.

—

Deporte



DEPORTE

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DEPORTE

“...las políticas deportivas nacionales no tienen sentido si no van de la mano de las autonómicas y las locales. Éstas últimas son imprescindibles para incrementar la práctica deportiva en general, y en especial la de las mujeres, así como su incorporación a los ámbitos técnicos y de gestión” (CSD y FEMP, 2011:7)

La igualdad es transversal, afecta a todas las políticas públicas, también al ámbito deportivo. De hecho, el Consejo Superior de Deportes (CSD) y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) señalaban, en una guía elaborada conjuntamente en 2011, que en el ámbito deportivo, tradicionalmente masculino, se manifiestan con nitidez las desigualdades de género existentes en otros ámbitos de la sociedad (CSD y FEMP, 2011:13).

La incorporación de **la perspectiva de género en las políticas deportivas** es una responsabilidad ineludible que se traduce, entre otras cuestiones, en:

- Eliminar las barreras y estereotipos entre los “denominados” deporte masculino y femenino.
- Asegurar a mujeres y hombres el acceso a la práctica deportiva en todos los niveles y en todas las etapas de la vida, en condiciones de igualdad.
- Tener en cuenta a la hora de planificar las infraestructuras deportivas, las necesidades, expectativas y hábitos deportivos tanto de hombres como de mujeres: ubicación, accesos, distribución interior de edificios, etc.
- Velar por la igualdad en lo que respecta a la concesión de subvenciones y premios.
- Garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad del ámbito deportivo.

MARCO LEGAL Y ESTRATÉGICO DE REFERENCIA



≡ La **Declaración de Niza sobre el deporte** (2000) hace referencia a la importancia de la promoción del acceso de hombres y de mujeres a la práctica deportiva, a todos los niveles.



≡ La **Resolución del Parlamento Europeo sobre las mujeres y el deporte** (2003) subraya la importancia de la promoción del acceso de hombres y de mujeres a la práctica deportiva, a todos los niveles, y pide a los Estados miembros, entre otras cosas, que garanticen tanto las condiciones en igualdad de hombres y mujeres al acceso a la práctica deportiva, como la formación del profesorado de educación física sobre cuestiones de coeducación y género.



≡ La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, centra su artículo 29 en la introducción de la perspectiva de género en el ámbito del deporte estableciendo que *“todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución”*, y por otro lado, el Gobierno *“promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión”*.



≡ La **Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres** (2005) acuerda, entre otros puntos, crear dentro del Consejo Superior de Deportes una unidad con carácter permanente para desarrollar el programa “Mujer y Deporte”, y promover estudios de investigación, análisis y estadísticas dirigidos a fomentar la igualdad de género en el deporte.



≡ El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016** de ámbito estatal, recoge como uno de sus ejes de trabajo la promoción de la igualdad en la actividad física y el deporte, incluyendo varias líneas de actuación como el impulso de la práctica deportiva femenina o la visibilización, de manera adecuada, de las mujeres implicadas en el ámbito de la actividad física y del deporte.



≡ El **Plan Integral para la Actividad Física y el Deporte (2010-2020)**, elaborado por el Consejo Superior de Deportes (CSD) en cooperación con las Comunidades Autónomas, se asienta sobre el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y establece como objetivo específico el *“introducir la perspectiva de género en la estructura, programas y proyectos desarrollados por el conjunto de las administraciones públicas con competencias en el ámbito de la actividad física y del deporte, así como en el resto de las entidades deportivas –asociativas y empresariales”*.



≡ El **Manifiesto por la Igualdad y la Participación de la Mujer en el Deporte**, de 2009, del Consejo Superior de Deportes, expone la necesidad de incluir la perspectiva de género en el ámbito deportivo como garantía de participación y representación de las mujeres a todos los niveles, desde la dirección y gestión hasta el entrenamiento y la práctica deportiva.



≡ La **Ley 1/2015, de 23 de marzo, del ejercicio físico y del deporte de La Rioja**, refleja en su Exposición de motivos que las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja tienen la obligación de desarrollar, de forma coordinada, las actividades necesarias tendentes a la consecución de distintos objetivos, entre ellos *“la promoción de políticas activas dirigidas a la incorporación de la mujer a la práctica deportiva”*.

SITUACIÓN DE PARTIDA: ALGUNOS DATOS CLAVE

“Una entidad que no desglosa por sexo, por ejemplo, los datos de número de personas usuarias del polideportivo municipal no puede conocer el comportamiento de la población femenina y masculina con respecto a la oferta deportiva existente y, en consecuencia, mantendrá una política deportiva sesgada” (CSD y FEMP, 2011:39)

Introducción

La Encuesta de Hábitos Deportivos en España 2015, refleja las diferencias de práctica deportiva por razón de sexo. Así, un 59,8% de hombres frente a un 47,5% de mujeres practicaron deporte en el último año, el 50,4% de hombres y el 42,1% de mujeres si hablamos de práctica deportiva semanal. En La Rioja, sólo el 21,37% de las mujeres practicaron deporte en 2015. No se dispone de información sobre el número de mujeres y hombres que practicaron deporte semanalmente en La Rioja.

La edad, el nivel de estudios o la situación personal también son variables determinantes. La encuesta mencionada indica que las tasas de práctica deportiva más altas se encuentran entre las personas que tienen una formación universitaria, o entre las que son estudiantes o solteras viviendo en casa de sus progenitores, lo que nos lleva en este último caso a reflexionar sobre la incidencia del cuidado de hijos/as y/o personas dependientes en las posibilidades de practicar deporte.

Por otro lado, las mujeres practican más el deporte individual (68,1% frente al 49,7% de hombres) que el deporte colectivo (11,2% frente al 16,8% de hombres). El hábito de andar o pasear es más frecuente en las mujeres (74%) que en los hombres (67%). También existen notables diferencias por sexo con relación a la modalidad deportiva más practicada: los hombres practican ciclismo, natación y fútbol 11 y 7, y las mujeres, gimnasia suave, natación y gimnasia intensa, por este orden. En La Rioja, las modalidades deportivas más practicadas por los hombres son el fútbol, la caza, el baloncesto y el golf, y por las mujeres, el baloncesto, el golf, el voleibol y el judo.

Cuadro 73. Modalidades deportivas más frecuentes, por sexo (España, 2015)

% Hombres	% Mujeres
Ciclismo (47,1%)	Gimnasia suave (46%)
Natación (36,3%)	Natación (41,2%)
Fútbol 11 y 7 (35,8%)	Gimnasia intensa (36,3%)

Fuente: Encuesta de Hábitos Deportivos en España 2015.

Cuadro 74. Modalidades deportivas más frecuentes, por sexo (La Rioja, 2015)²⁷

Número de hombres	Número de mujeres
Fútbol (7179)	Baloncesto (2279)
Caza (6198)	Golf (684)
Baloncesto (1891)	Voleibol (583)
Golf (1487)	Judo (367)

Fuente: Dirección General del Deporte y del IRJ (Gobierno de La Rioja).

A nivel estatal y con relación a los **motivos** principales por los que las personas practican deporte, “estar en forma” es un motivo, especialmente entre las mujeres (32,7% frente al 27,6% de hombres). Le sigue por orden de importancia “la diversión o entretenimiento” (27% en hombres frente a un 18,4% en mujeres), lo que vincula el deporte en el caso de los hombres al ocio, y en las mujeres a la salud. Se aprecia una mayor influencia de las exigencias del autocuidado físico y los cánones de belleza en la práctica deportiva de las mujeres, tal y como señala la Encuesta de Hábitos Deportivos. No se dispone de estos datos a nivel autonómico.

Entre las principales **barreras** a la práctica deportiva, los motivos por los que hombres y mujeres no practican, o no practican más deporte son muy similares: la falta de tiempo (45,8% de hombres y 42% de mujeres), la falta de interés (18,9% de hombres y 21,1% de mujeres) y motivos de salud (10,8% de hombres y 13% de mujeres).

²⁷ Se incluyen las licencias de deporte escolar.

Por último, los estudios indican que la práctica deportiva de hombres y mujeres goza de muy diferente **reconocimiento y refuerzo social**. Las deportistas mujeres se muestran bastante más preocupadas que los deportistas hombres, por la inestabilidad económica derivada de la falta de profesionalización de su deporte y la falta de patrocinios, así como por la situación de desamparo en la que se pueden encontrar debido a una lesión grave o la maternidad. Tienen muy claro desde su infancia o juventud, que deben compaginar su vida de deportista con los estudios para encaminar su futuro profesional.



“Tienen médicos, los seguros, lo mejor, porque tienen más dinero, porque son chicos, porque siempre ha sido así”

Oferta deportiva federada

Según datos de 2015, La Rioja cuenta con 32.096 licencias federadas que se distribuyen por sexo de la siguiente forma: 25.236 hombres (78,63%) y 6860 mujeres (21,37%).

Cuadro 75. Número de licencias federadas, según sexo y federación (La Rioja, 2015)

Federación	Hombres	Mujeres	% M
Actividades subacuáticas	26	6	18,75
Aeronáutica	154	0	0
Ajedrez	124	9	6,77
Atletismo	341	217	38,89
Automovilismo	112	12	9,68
Bádminton	137	176	56,23
Baile deportivo	1	1	50
Baloncesto	1891	2279	54,65
Balonmano	698	323	31,64
Béisbol y sófbol	0	0	0
Billar	0	0	0
Bolos	8	0	0

Federación	Hombres	Mujeres	% M
Boxeo	18	0	0
Caza	6198	17	0,27
Ciclismo	459	22	4,57
Colombicultura	0	0	0
Colombófila	0	0	0
Deporte discapacidad física	1	1	50
Deporte discapacidad intelectual	48	14	22,58
Deporte para ciegos	18	3	14,29
Deporte para sordos	0	0	0
Deporte parálisis y daño cerebral	5	2	28,57
Deportes de hielo	73	78	51,66
Deportes de invierno	13	6	31,58
Esgrima	112	48	30
Espeleología	21	11	34,38
Esquí náutico	0	0	0
Fútbol	7179	290	3,88
Fútbol americano	0	0	0
Galgos	20	1	4,76
Gimnasia	1	85	98,84
Golf	1487	684	31,51
Halterofilia	46	3	6,12
Hípica	97	254	72,36
Hockey	0	0	0
Judo	1005	367	16,90
Karate	434	171	28,26
Kickboxing	112	20	15,15
Luchas olímpicas	16	3	15,79
Montaña y escalada	764	296	27,92
Motociclismo	314	3	0,95

Federación	Hombres	Mujeres	% M
Motonáutica	0	0	0
Natación	302	265	46,74
Orientación	63	26	29,21
Pádel	113	22	16,30
Patinaje	27	155	85,16
Pelota	660	49	6,91
Pentatlón moderno	0	0	0
Pesca y casting	616	3	0,48
Petanca	70	30	30
Piragüismo	97	12	11,01
Polo	0	0	0
Remo	0	0	0
Rugby	0	0	0
Salvamento y socorrismo	0	0	0
Squash	0	0	0
Surf	0	0	0
Taekwondo	326	106	24,54
Tenis	314	113	26,46
Tenis de mesa	0	0	0
Tiro al vuelo	2	0	0
Tiro con arco	112	24	17,65
Tiro olímpico	421	49	10,43
Triatlón	123	21	14,58
Vela	0	0	0
Voleibol	57	583	91,09

Fuente: MECD. Anuario de Estadísticas Deportivas 2016.

Las mujeres federadas no superan el 30% en la mayoría de las modalidades deportivas, teniendo una altísima participación en gimnasia (98,84%), voleibol (91,09%) y patinaje (85,16%). Los hombres en cambio están presentes en solitario en boxeo o tiro al vuelo, mientras que se concentran en las modalidades deportivas de caza (99,72%),

motociclismo (99,05%) y pesca y casting (99,52%). Aún hoy, seguimos mostrando ejemplos “excepcionales” como el de Alba Martínez, pelotari riojana que ha ganado el título de Primera en la Emakume Masters Cup, un torneo que nace para dar visibilidad a la mujer en el juego de la pelota.



“Ahora en la actualidad se apuesta más que antes, lo que pasa es que no llegamos a estar en el nivel que están los hombres y creo que no vamos a llegar por mucho que pasen los años”

Si tenemos en cuenta el enfoque de género, la posibilidad de realizar actividad deportiva federada a cualquier edad debería ser factible, tanto para los hombres como para las mujeres. Las entidades deportivas se amparan en una falta de demanda por parte de las mujeres para la práctica deportiva, pero se ha constatado, sin perjuicio de lo anterior, que las entidades no destinan suficientes recursos a la consolidación de la oferta deportiva femenina, priorizando en algunas ocasiones la actividad masculina sobre la femenina (CSD y FEMP, 2011:50).



”Los viajes que nos pegamos a Canarias son inhumanos porque no tenemos dinero para salir antes. Tenemos que coger los viajes más baratos...son palizones”

Además, las mujeres presentan un índice de abandono deportivo superior al de los hombres en el deporte federado. La falta de oferta deportiva ajustada a sus necesidades es una de las razones del abandono. No tenemos datos sobre los índices de abandono deportivo de mujeres y hombres en el deporte federado, en La Rioja.



“No se apuesta nada por el deporte femenino, pero no aquí en La Rioja, sino en toda España”

Otro de los aspectos que se debe abordar bajo esta perspectiva, es la distribución de espacios deportivos. Esta distribución no debe producir desigualdades entre los sexos,

por ejemplo, asignando sistemáticamente los espacios menos apropiados o indebidamente acondicionados a actividades en las que el mayor número de participantes son mujeres (CSD y FEMP, 2011:45).



“Ellos tienen exclusividad en el Palacio. Nosotras no tenemos exclusividad en ningún lado”

La práctica deportiva de la población infantil y juvenil

El Estudio de los Hábitos Deportivos de la Población Escolar en España señala la existencia de numerosos estudios parciales que describen los hábitos deportivos de la población infantil y juvenil, lo que dificulta la elaboración de análisis y conclusiones fiables. No obstante, la mayor parte de las investigaciones pone de manifiesto una diferencia práctica de actividad física de alrededor de un 20% entre los chicos y las chicas. Además, en algunos tramos de edad, especialmente al final de la etapa escolar, el porcentaje de chicas que no realizan ningún tipo de actividad física y deportiva se eleva hasta casi la mitad de la población (alrededor de un 47%), mientras que en el caso de los chicos ese porcentaje disminuye hasta un 25% aproximadamente (CSD y Alimentum, 2011:17).

Este estudio revela también la persistencia de estereotipos de género asociados al deporte. El estereotipo masculino se asocia a la competitividad, el liderazgo, la resistencia y la fuerza, mientras que el femenino lo hace a la dulzura, la empatía, la expresión y la colaboración. Así, en el ranking de actividades más practicadas por los chicos destacan el fútbol (33%), el fútbol sala (11%), el baloncesto (9%), la natación (6%) y las artes marciales (5%), y por las chicas, la danza (22%), la natación (12%), el baloncesto (9%), las actividades de gimnasio (6%) y el fútbol (5%) (CSD y Alimentum, 2011:29). La preferencia de actividades se reproduce de la misma manera entre las personas nacidas en el extranjero.



“Yo estoy de profe en un cole y se ve, vamos. En el patio del recreo...hay unos días que son el campo para el fútbol, otros para baloncesto,...el otro día me voy al campo de fútbol y sólo había chicos. Y qué pasa...¿las chicas por qué no jugáis? Es que enseguida nos chillan...la segregación la ves desde los patios de los coles”

Los datos también reflejan que a medida que las chicas se hacen mayores y pueden decidir sobre el tipo de actividad a realizar, optan por actividades no consideradas “tradicionalmente” de chicas, por lo que se deduce la importancia que juega la familia y su entorno en etapas tempranas.



“Desde pequeños, como que están los roles muy marcados, así que yo creo que hay que empezar desde abajo”

La menor práctica de actividad físico-deportiva por parte de las chicas se ha constatado tanto en la práctica organizada, como en la espontánea. El sedentarismo se da en mayor medida en las chicas (46%) que en los chicos (24%)²⁸. Además, las chicas representan un 12% de personas que no hacen ningún tipo de actividad físico-deportiva fuera del horario lectivo, frente a un 5% de chicos.

El índice de práctica de deporte de competición general se sitúa en el 71%, sin diferencias significativas entre sexos (chicos 72%; chicas 70%). No obstante, analizando la presencia de competición en el total de actividades practicadas, en el 73% de las practicadas por los chicos hay competición, en cambio en las chicas ésta descende al 49%. En consonancia con este último dato, en los Juegos Deportivos de La Rioja de la temporada 2015-2016 participaron 6172 escolares, de los que un 34,1% fueron chicas. El fútbol fue el deporte más practicado entre los chicos, y el baloncesto entre las chicas.

²⁸ El índice de sedentarismo es el concepto aplicable a escolares que practican menos de tres horas semanales de actividad físico-deportiva (CSD y Alimentum, 2011:89).

Juegos Deportivos 2015-2016 en La Rioja

DEPORTE	CHICAS
Baloncesto	1.686
Esquí	1.506
Gimnasia	544
Voleibol	535

DEPORTE	CHICOS
Fútbol	4.533
Fútbol Sala	2.037
Esquí	1.521
Baloncesto	1.360

Fuente: Dirección General del Deporte y del IRJ (Gobierno de La Rioja)

Por otro lado, el porcentaje de la población escolar que realiza actividad físico-deportiva en el recreo se sitúa en el 47%, siendo superior en el caso de los chicos (55%) respecto a las chicas (39%). En La Rioja, se da un equilibrio en la actividad físico-deportiva no organizada, no así en la organizada en la que el porcentaje de participación de los chicos es mucho mayor (73% frente al 52% de chicas).

Cuadro 76. Porcentaje de participación según tipo de actividad y sexo (La Rioja, 2011)

Tipo de actividad	Porcentaje
Actividad físico-deportiva organizada	73% chicos
	52% chicas
Actividad físico-deportiva no organizada	89% chicos
	82% chicas

Fuente: Estudios de los Hábitos Deportivos de la Población Escolar en España (2011).

Por último, la principal razón que lleva a la población escolar a realizar actividad físico-deportiva es “porque me gusta esta actividad” (53%). No hay diferencias significativas en la motivación de niños y niñas, salvo en las que están vinculadas a la capacidad y

aprobación social, identificándose más los chicos con: “porque quiero ser deportista profesional” (12% de chicos y 6% de chicas) y las chicas con: “para mantener la línea” (10% de chicas y 5% de chicos) (CSD y Alimentum, 2011:73).

Formación en materia de igualdad

El **Plan de Formación Deportiva en La Rioja** de 2016 incluye formación para entrenadores/as, árbitros/as, cursos para el cuidado de la salud y formación en fitness. No se constata la existencia de formación en igualdad, tan necesaria para ser conscientes del desequilibrio todavía existente, y hacer posible la transformación y el cambio hacia una sociedad más igualitaria (tampoco en el Plan de Formación Deportiva de 2017).

A nivel estatal esta cuestión está comenzando a tener relevancia, y ya se están empezando a desarrollar materiales de apoyo para su consulta online. De hecho, *el Real Decreto 1363/2007, de 24 de octubre, por el que se establece la ordenación general de las enseñanzas deportivas de régimen especial*, establece en su artículo 2.2. que las enseñanzas deportivas fomentarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por último, el Anuario de Estadísticas Deportivas 2016 refleja que en 2013, en La Rioja, se formaron en periodo transitorio²⁹ 35 personas: 21 hombres (60%) y 14 mujeres (40%). No hay datos del número de entrenadores y entrenadoras en La Rioja, según modalidad deportiva.

²⁹ Se consideran como tales a efectos de esta estadística, las actividades formativas de entrenadores deportivos promovidas por los órganos competentes en materia de deporte de las comunidades o ciudades autónomas, o por las federaciones deportivas que cuenten con la autorización del órgano competente en materia deportiva correspondiente al territorio, que hasta que se desarrollen las enseñanzas oficiales de su modalidad o especialidad deportiva, podrán obtener el reconocimiento siempre y cuando se adapten a las estructuras organizativas, niveles de formación, requisitos de acceso, duración mínima y requisitos del profesorado establecidas en la normativa vigente.

REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN EL SECTOR

La presencia de las mujeres en los órganos directivos del deporte federado sigue siendo ciertamente minoritaria, y se sigue produciendo una clara segregación horizontal, según si son prácticas con mayor tradición masculina o femenina.

En La Rioja, son pocas las mujeres que participan en la toma de decisiones de las entidades deportivas. La Presidencia de las Federaciones Deportivas riojanas está ocupada mayoritariamente por hombres. De las 33 Federaciones Deportivas, sólo 4 de ellas están presididas por mujeres, lo que representa un 12,12%.

Cuadro 77. Presidencia de las Federaciones Deportivas riojanas en 2016, por sexo

Federaciones Deportivas	Presidencia
Federación Riojana de Ajedrez	Hombre
Federación Riojana de Atletismo	Hombre
Federación Riojana de Automovilismo	Mujer
Federación Riojana de Bádminton	Hombre
Federación Riojana de Baloncesto	Hombre
Federación Riojana de Balonmano	Hombre
Federación Riojana de Caza	Hombre
Federación Riojana de Ciclismo	Mujer
Federación Riojana de Deporte Aéreo	Hombre
Federación Riojana de Deportes de Invierno	Hombre
Federación Riojana de Deportes para personas con discapacidad psíquica	Hombre
Federación Riojana de Esgrima	Hombre
Federación Riojana de Espeleología	Hombre
Federación Riojana de Fútbol	Hombre
Federación Riojana de Gimnasia	Mujer
Federación Riojana de Golf	Hombre
Federaciones Deportivas	Presidencia

Federación Riojana de Halterofilia	Hombre
Federación Hípica Riojana	Hombre
Federación Riojana de Judo	Hombre
Federación Riojana de Karate	Hombre
Federación Riojana de Kick-Boxing y D.A.	Hombre
Federación Riojana de Montañismo	Hombre
Federación Riojana de Motociclismo	Hombre
Federación Riojana de Natación	Mujer
Federación Riojana de Patinaje	Hombre
Federación Riojana de Pelota	Hombre
Federación Riojana de Pesca	Hombre
Federación Riojana de Petanca	Hombre
Federación Riojana de Piragüismo	Hombre
Federación Riojana de Taekwondo	Hombre
Federación Riojana de Tenis	Hombre
Federación Riojana de Tiro Olímpico	Hombre
Federación Riojana de Voleibol	Hombre

Fuente: <http://www.larioja.org/deporte/es/federaciones-deportivas>

La ley autonómica del deporte ha instaurado una **Comisión Intersectorial del Ejercicio Físico y del Deporte**, como órgano colegiado para la coordinación, seguimiento y evaluación de los programas, planes, actividades y para la elaboración de normativa que, con un objeto relativo al ámbito del ejercicio físico y del deporte, afecte a otras materias en su desarrollo transversal. Esta Comisión aún no ha sido creada.

Por otro lado, el **Tribunal del Deporte de La Rioja** es un órgano colegiado de ámbito autonómico, adscrito orgánicamente a la consejería competente en materia de deporte. En este órgano de decisión, el 83,33% son hombres y el 16,67% mujeres.

Cuadro 78. Composición del Tribunal del Deporte de La Rioja, por sexo

Estructura	Hombres	Mujeres
A propuesta del Colegio de Abogados de La Rioja	1	0
A propuesta del Colegio de Procuradores de La Rioja	1	0
A propuesta de la Federación Riojana de Municipios	1	0
A propuesta de la Consejería competente	1	1
Secretaría	1	0
TOTAL	5	1

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2017.

Por último, no hay mujeres ni en la **Comisión Deportiva de la Dirección General del Deporte e IRJ**, ni en la **Comisión Deportiva de Alto Rendimiento**.

Cuadro 79. Composición de la Comisión Deportiva de la DG del Deporte e IRJ

Estructura	Hombres	Mujeres
Miembros	4	0
TOTAL	4	0

Fuente: Dirección General del Deporte e IRJ (Gobierno de La Rioja), 2017.

Cuadro 80. Composición de la Comisión Deportiva de Alto Rendimiento

Estructura	Hombres	Mujeres
Miembros	7	0
TOTAL	7	0

Fuente: Dirección General del Deporte e IRJ (Gobierno de La Rioja), 2017.

La ausencia de mujeres en la toma de decisiones y la masculinización de las propias estructuras que sustentan el deporte, tienen mucho que ver con que la incorporación de las mujeres al deporte sea más lenta de lo deseado (Emakunde, 2012:13).

AYUDAS Y SUBVENCIONES PÚBLICAS

“...el impacto de género será diferente si el gasto del Capítulo VI-inversiones responde a la construcción de un campo de rugby, o a la adecuación de un espacio natural de uso deportivo, como un camino que utilizan muchas mujeres cuando van a andar”

(CSD y FEMP, 2011:34)

Las subvenciones que otorga la administración pública son una de las herramientas más poderosas con las que contamos, a la hora de impulsar la igualdad de mujeres y hombres en las entidades beneficiarias. En este sentido se pueden premiar, por ejemplo, a las entidades que favorezcan la participación femenina en todos los niveles del ámbito deportivo, o que promuevan la incorporación de las mujeres a sus órganos de decisión. En La Rioja, por ejemplo los criterios de concesión de subvenciones para las Federaciones Deportivas Riojanas no contemplan cláusulas que valoren estos aspectos. Tampoco se aborda la posibilidad de excluir o prohibir la concurrencia de entidades cuya actuación sea discriminatoria, o cuyos fines resulten contrarios al principio de igualdad de género.

Cuadro 81. Becas concedidas por niveles y sexo (La Rioja, 2016)

Niveles	Hombres	Mujeres
Nivel 1	10	9
Nivel 2	3	2
Nivel 3	11	6
Nivel 4	13	6
TOTAL	37	23

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2017.

A nivel individual, en 2016, se concedieron 60 becas a deportistas, el 38,33% a mujeres. En el Nivel 1 (máxima categoría) la presencia de hombres y mujeres es equilibrada. Por otro lado, también en 2016, la administración autonómica declaraba a 80 deportistas como deportistas de Alto Rendimiento, de los que 31 eran mujeres (38,75%).

Por último, se necesitaría estudiar e incorporar el impacto de género de los presupuestos que las entidades deportivas reciben. Así, y a modo ejemplificativo, la *Resolución de 8 de septiembre de 2016, de la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia, por la que se hacen públicas las subvenciones a Federaciones Deportivas Riojanas con un presupuesto anual de gasto igual o superior a 90.000 euros*, publica las ayudas a las Federaciones Deportivas Riojanas, siendo la de Fútbol la entidad que recibe mayor presupuesto, le sigue la de Pelota, ambos deportes altamente masculinizados. Tampoco se realiza el estudio de impacto de género de los recursos empleados por las entidades deportivas. Los gastos en los Juegos Deportivos de La Rioja recogidos en su última Memoria de 2015/2016, por ejemplo, no permiten medir el impacto desde una perspectiva de género.

Cuadro 82. Porcentaje de subvención concedida a Federaciones Deportivas Riojanas, con presupuesto inferior a 90.000 euros, en la convocatoria de 2016

Solicitante	Subvención concedida	%
F.R. Pelota	52.078,43 €	15,70
F.R. Atletismo	44.638,66 €	13,45
F.R. Tiro Olímpico	39.058,82 €	11,76
F.R. Caza	40.918,77 €	12,32
F.R. Tenis	25.109,24 €	7,56
F.R. Fútbol	74.397,76 €	22,41
F.R. Baloncesto	39.988,80 €	12,04
F.R. Natación	15.809,52 €	4,76
TOTAL	332.000 €	100

Fuente: Gobierno de La Rioja, a 8 de septiembre de 2016.



Remisión al capítulo “¿Qué es la perspectiva de género? Implicaciones en la administración pública” (páginas 21 y 22)

PREMIOS INSTITUCIONALES

En nuestra Comunidad Autónoma destacan las **Distinciones Deportivas** que se entregan en un acto público, conocido como la “Gala del Deporte”. Existen cuatro grandes bloques: el Galardón Deportivo de La Rioja, la Mención al Mérito Deportivo, la Mención al Mejor Deportista con discapacidad, y la Mención de Honor del Deporte. En 2016, estas dos últimas Menciones fueron concedidas a mujeres, mientras que la Mención al Mérito Deportivo recayó en un hombre.

El jurado de las Distinciones Deportivas, en su edición de 2016, fue exclusivamente masculino.

Cuadro 83. Composición del Jurado de las Distinciones Deportivas, por sexo (2016)

Estructura	Hombres	Mujeres
Presidencia	1	0
Vocalías	6	0
Secretaría	1	0
TOTAL	8	0

Fuente: Gobierno de La Rioja, a 19 de diciembre de 2016.

Los galardones creados por **Logroño Deporte** en 2014 para reconocer la labor desempeñada en este ámbito, en sus tres ediciones los premiados fueron hombres, en las categorías que recaen en personas físicas (“Trayectoria personal” y Galardones Honoríficos).

BUENAS PRÁCTICAS



El Consejo Superior de Deportes (CSD) creó en 2006 la **Unidad Mujer y Deporte**, que ha impulsado la igualdad de la mujer en el deporte, destinando recursos y poniendo en marcha diferentes acciones.



El Ayuntamiento de Logroño lanzó el “**Programa Concilia**” por primera vez en el curso académico 2015/2016, por el que personas adultas y niños/as pueden realizar actividades específicas para su edad, en el mismo centro deportivo y en el mismo horario. Este Programa ha continuado en 2016/2017, y se han sumando otro tipo de actividades como los “Viernes en familia”.



La Diputación Foral de Gipuzkoa incluye en sus **bases reguladoras de subvenciones** en materia de deportes, el incremento de hasta un 20% del importe de la ayuda que les corresponda, si se fomenta de manera especial la igualdad en el ámbito del deporte.



La normativa del País Vasco obliga, desde el año 2006, a las **federaciones deportivas** a elaborar, aprobar y ejecutar **planes de acción para la igualdad de mujeres y hombres**. A modo de ejemplo, en 2007 se aprobaron distintos planes de igualdad, como el Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Federación Vasca de Baloncesto o el Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Federación Vasca de Hípica.

—



Investigación e innovación

INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN

“Las cifras nos señalan que los avances lentos pero esperanzadores hacia la plena igualdad de género tanto en la carrera investigadora como en las convocatorias de ayudas de I+D+i, van acompañados de retrocesos en los órganos de gobierno”
(Carmen Vela Olmo, Secretaria de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación)

La perspectiva de género en las políticas públicas de investigación implica **dos objetivos básicos**: incrementar la presencia de mujeres en todos los niveles y ámbitos de la investigación, e integrar el análisis de sexo/género en el contenido de la investigación. De hecho, la Estrategia Española de Ciencia, Tecnología y de Innovación 2013-2020 contempla como uno de sus principios básicos *“la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas de I+D+i para corregir la pérdida de capital humano asociada a la desigual incorporación de las mujeres y su desarrollo profesional en los ámbitos de la investigación científica y técnica, tanto en el sector público como en el empresarial. Este principio conlleva la incorporación de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación científica, técnica y de la innovación para que enriquezca el proceso creativo y la obtención de resultados”* (Ministerio de Economía y Competitividad, 2013:5).



“Creo que ha habido un oscurantismo total con la mujer durante muchísimos años, pero al menos en la ciencia (en la tecnología quizá todavía hay pasos que dar) creo que se han dado pasos muy importantes. Otra cosa son los puestos directivos”

MARCO LEGAL Y ESTRATÉGICO DE REFERENCIA



La Resolución del Parlamento Europeo, de 9 de septiembre de 2015, sobre las carreras profesionales de las mujeres en los ámbitos científico y académico y los techos de cristal existentes, constata, entre otras cuestiones, la infrarrepresentación de las mujeres en puestos científicos, de ingeniería y de gestión y en los niveles jerárquicos superiores, y las numerosas dificultades con los que se encuentran a la hora de desarrollar sus carreras en estos ámbitos, e insta a los Estados miembros a introducir “cambios en las instituciones a fin de vencer los obstáculos a la igualdad de género, especialmente en lo que respecta a la segregación vertical y a la participación de las mujeres en los comités con poder de decisión”.



La Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación insta la perspectiva de género “como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”. Es por tanto, que este punto se recoge en los objetivos generales de la ley, así como la promoción de “una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación”.

Además, la Disposición Adicional Decimotercera recoge la implantación de la perspectiva de género como sigue:

“1. La composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustarán a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como

una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

3. El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.

4. Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial.

Dichos procesos habrán de suponer que la persona evaluadora desconozca características personales de la persona evaluada, para eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. La Estrategia Española de Innovación y el Plan Estatal de Innovación promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en todos los aspectos de su desarrollo.

6. Los Organismos Públicos de Investigación adoptarán Planes de Igualdad en un plazo máximo de dos años tras la publicación de esta ley, que serán objeto de seguimiento anual. Dichos planes deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros que mejoren los indicadores de género en el correspondiente seguimiento anual”.



La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, dedica su artículo 25 al ámbito de la educación superior, y en este contexto también se fomenta la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres:

“1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres;

b) La creación de postgrados específicos;

c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia”.



La **Estrategia Española de Ciencia, Tecnología y de Innovación 2013-2020** contempla como uno de sus principios básicos *“la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas de I+D+i para corregir la pérdida de capital humano asociada a la desigual incorporación de las mujeres y su desarrollo profesional en los ámbitos de la investigación científica y técnica, tanto en el sector público como en el empresarial. Este principio conlleva la incorporación de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación científica, técnica y de la innovación para que enriquezca el proceso creativo y la obtención de resultados”.*



El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016** de ámbito estatal, recoge como una de sus líneas de actuación para integrar el principio de igualdad, el refuerzo de los estudios e investigaciones con perspectiva de género, especialmente, en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación.



La Ley 3/2009, de 23 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación de La Rioja, plantea como uno de sus principios básicos de actuación “la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”.

SITUACIÓN DE PARTIDA: ALGUNOS DATOS CLAVE

“No todas las profesionales reconocen haber sufrido discriminación, o al menos no todas las consultadas. Pero permanentemente se observan, sin embargo, cambios en la percepción de este problema de la discriminación sexista por parte de las mujeres, que parecen hacerse conscientes en cuanto disponen de datos estadísticos al respecto” (FECYT, 2007:12)

Introducción

El Informe “Científicas en Cifras 2015”, publicado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad en 2016, refleja la necesidad de seguir profundizando en medidas tales como la de procurar el equilibrio de género en la composición de las comisiones de evaluación, o la selección preferente de mujeres como criterio de desempate en convocatorias de recursos humanos, entre otras.

El marco legal y estratégico “invita” a estimar el impacto de las políticas, y rediseñar nuevos objetivos en aras a la igualdad de género en la I+D+i. Así, el Espacio Europeo de Investigación (ERA) tiene una línea específica de igualdad de género, y uno de sus focos es asegurar un 40% de personal del sexo infrarrepresentado en todos los grupos de personas expertas, paneles y comités, particularmente, en el marco del Programa Horizon 2020.

Por otro lado, tal y como se indica en la Guía de la Fundación CIREM sobre la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación, la ciencia no está libre de valores y, por tanto, las desigualdades sociales que permean la sociedad y las instituciones científicas, también condicionan la producción de conocimiento científico y el desarrollo tecnológico (CIREM, 2012:3).

Igualdad de género en el ámbito de la investigación

La proporción de mujeres en el conjunto del personal investigador en España en 2014 es del 39% (supera a la UE -33%-), manteniéndose estable desde 2009. No obstante, la proporción de mujeres entre el personal investigador del sector empresarial en España sigue siendo muy baja (31%, en 2014), aunque supera ampliamente a la media europea (20%).

En La Rioja ya se ha conseguido el equilibrio de género en el conjunto de su personal investigador, con un 45% de investigadoras en 2014. Además, en el sector de la administración pública, La Rioja es la Comunidad Autónoma con mayor proporción de investigadoras (59%). También nuestra región lidera, aunque no se alcanza el equilibrio de género, la mayor proporción de investigadoras en el sector empresarial (36%).

En cambio, en las universidades españolas, sólo el 21% de las cátedras están en manos de mujeres. Esta proporción es algo mayor en los Organismos Públicos de Investigación (OPIs), con un 25% de investigadoras en la categoría superior. Sin embargo, es curioso que el equilibrio de género en las universidades privadas españolas, en la categoría de máximo nivel, se haya alcanzado con un 43% de mujeres. También cabe destacar que el 73% de las universidades públicas, el 33% de las privadas y el 87% de los OPIs tenían su propio Plan de Igualdad de género vigente, a 31 de diciembre de 2015. En el caso de nuestra Comunidad Autónoma, ni la UR ni la UNIR tienen todavía, a fecha de hoy, su propio Plan de Igualdad.

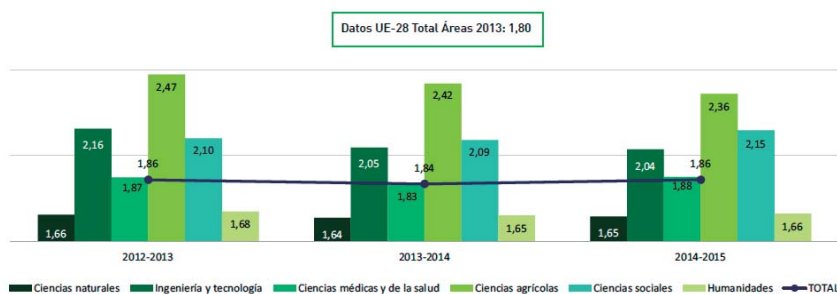
Por otro lado, en la Enseñanza Superior las investigadoras representan un 44,8%. Con relación a la Universidad de La Rioja, las direcciones de los Institutos y Centros propios de investigación están en manos de hombres (77,77%). En 2014, de los 100 Grupos de Investigación de la UR, el 36% tenían a una mujer como investigadora responsable, destacando la feminización de áreas como la de Agricultura y Alimentación frente a la masculinizada de Matemáticas y Computación (Tobías Olarte, 2014:25). En 2016, según el catálogo de Grupos de Investigación de la UR aprobado el 22 de diciembre de 2016, de los 64 Grupos existentes, sólo el 34,34% están liderados por mujeres.

Cuadro 84. Coordinación de los Grupos de Investigación de la UR, por sexo (2016)

Áreas de Investigación	Hombres	Mujeres
Agricultura y Alimentación	2	5
Ciencias de la Educación	1	3
Ciencias Humanas	4	2
Derecho	4	2
Economía y Empresa	5	1
Filologías Hispánica y Clásicas	4	0
Filologías Modernas	2	2
Ingeniería Eléctrica	3	0
Ingeniería Mecánica	6	1
Matemáticas y Computación	6	1
Química	4	3
Instituto de Ciencias de la Vid y el Vino	1	2
TOTAL	42	22

Fuente: www.unirioja.es

El informe “Científicas en Cifras” de 2015 refleja la evolución del techo de cristal en la universidad pública, según área científico-tecnológica.



El gráfico muestra que en todas las áreas existe techo de cristal. El índice puede variar de 0 a infinito. Un índice de 1 indica que no hay desigualdad en las probabilidades de promoción de hombres y mujeres. Una puntuación menor que 1 implica que las mujeres están más representadas en el Grado A (cátedras) que en el resto de categorías

investigadoras. Una puntuación mayor que 1 significa que las mujeres están menos representadas en los puestos del Grado A que en el resto de categorías investigadoras, lo que indica que hay techo de cristal. Es decir, cuanto mayor es el valor del Índice de Techo de Cristal, más dificultades existen para que las mujeres lleguen a la posición más alta de la carrera investigadora en el ámbito universitario. El mayor Índice de Techo de Cristal, en el curso 2014/2015, se concentraba en las Ciencias agrícolas (2,36) y en el ámbito de la Ingeniería y tecnología (2,04).

Se desconocen estadísticas que recojan el efecto de la maternidad sobre la carrera científica, es decir, si hay diferencias entre mujeres con hijos/as y mujeres sin hijos/as (y tampoco de la incidencia de la paternidad). Estudios hechos en otros países muestran que las mujeres con descendencia tardan más en lograr el reconocimiento acorde a sus méritos, mientras que esta circunstancia entre los hombres es irrelevante y, en ocasiones, hasta positiva: la afectividad, cubierta por una familia estable, favorecería la producción y la carrera profesional de los hombres, mientras parece retrasar y dificultar la de las mujeres (FECYT, 2007:17).

Por último, el informe de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT) sobre la situación de las mujeres investigadoras en el Sistema Español de Ciencia y Tecnología, nos informa de **tres puntos esenciales**:

1. No hay diferencias de producción científica entre mujeres y hombres del mismo nivel profesional, por lo que cualquier discriminación jerárquica está injustificada en un sistema que se tiene por meritocrático;
2. Pese a ello, hay diferencias notables entre el número de hombres y el número de mujeres que acceden a los puestos de mayor sueldo, mayor reconocimiento profesional y mayor capacidad de decisión, lo que sugiere que las decisiones por las que tal situación se reproduce no tiene base meritocrática, sino sexista;
3. La lentitud del crecimiento del total de mujeres en las categorías profesionales de la docencia y la investigación, no se corresponde con la velocidad y el valor de las cifras de licenciadas y doctoradas (FECYT, 2007:17).

Sistema de Innovación en La Rioja

En La Rioja, la Red de Centros y Organismos de Investigación aglutina organismos, Agrupaciones de Empresas Innovadoras (AEIs), clústeres y Centros Tecnológicos, dedicados a la I+D+i en diferentes sectores. La presencia de las mujeres en las direcciones de estos grupos es escasa (o nula como en el CTICH), existiendo una clara segregación vertical. La presencia femenina en los escalones más altos no es proporcional al número de mujeres cualificadas, que tienen la edad, los méritos y la motivación para acceder a esos puestos.



”Habría que fomentar desde la universidad, a todas aquellas mujeres que ya han hecho una carrera universitaria de ciencias y tecnología, de alguna manera echarles una mano...como medida a corto plazo”

A continuación, se reflejan algunos de los datos más relevantes desde la perspectiva de género. Otros, no se muestran por carecer de información. La publicación de los Indicadores del Sistema Riojano de Innovación (edición 2015), aunque incorpora algunos datos desagregados por sexo, no incluye indicadores de género. El Libro Blanco sobre la situación de las mujeres en la Ciencia española insiste en la necesidad de disponer de información cualitativa y cuantitativa mucho más precisa y completa, si queremos avanzar hacia la igualdad de género (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2011:122).

Cuadro 85. Presidencia o Dirección de los Centros de Investigación en La Rioja (2017)

Centros de Investigación	Presidencia/Dirección
Centro Nacional de Formación en Nuevas Tecnologías	Hombre
Centro Tecnológico La Fombera	Hombre
Centro Tecnológico del Calzado de La Rioja (CTCR)	Hombre
Centro de Investigación Biomédica de La Rioja (CIBIR)	Hombre
Centro Internacional de Investigación de la Lengua Española (CILENGUA)	Mujer
Centros de Investigación	Presidencia/Dirección
Centro Tecnológico de Investigación del Champiñón (CTICH)	Hombre

Centro Tecnológico Empresarial Alimentario (CTIC-CITA)	Hombre
Servicio de Investigación y Desarrollo Tecnológico Agroalimentario (CIDA La Rioja)	Hombre

Fuente: Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio (Gobierno de La Rioja).

Cuadro 86. Jefatura de Grupos del CIBIR, por sexo (2017)

Estructura	Jefatura de Grupos
Enfermedades infecciosas	
Artrópodos vectores	Hombre
VIH	Hombre
Oncología	
Angiogénesis	Hombre
Proliferación y diferenciación en cáncer	Hombre
Cáncer de pulmón	Hombre
Microbiología molecular	
Unidad	Mujer
Enfermedades Neurodegenerativas	
Araclon Biotech	Hombre
Plataformas Tecnológicas	
Bioinformática	Sin datos
Genómica	Mujer
Bioética	Hombre

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2017.

Cuadro 87. Composición del Consejo de Dirección del CILENGUA, por sexo (2017)

Estructura	Miembros
Presidencia	Mujer
Vocalías	6 hombres y 1 mujer

Fuente: www.cilengua.es

Cuadro 88. Composición del Órgano de Gobierno del CTICH, por sexo (2017)

Estructura	Miembros
Presidencia	Hombre
Vicepresidencia	Hombre
Secretaría	Hombre
Tesorería	Hombre
Vocalías	5 hombres

Fuente: www.ctich.com

Cuadro 89. Composición de la Junta Directiva del CTIC-CITA-, por sexo (2017)

Estructura	Miembros
Presidencia	Hombre
Vicepresidencias	2 hombres
Secretaría	Mujer
Vocalías	3 hombres, 3 mujeres

Fuente: www.ctic-cita.es



“Hablan de tecnología con él, hasta que se dan cuenta que yo también entiendo de tecnología”

Cuadro 90. Presidencia o Dirección de los clústeres riojanos, por sexo (2017)

Clústeres riojanos	Presidencia/Dirección
AEI Automoción	Hombre
AEI Food+i	Hombre
Grupo BioRioja	Mujer
AERTIC, Asociación de Empresas Riojanas TIC	Hombre
26 CRV	Hombre
AEI de Madera y Mueble	Mujer
Clúster del Calzado de La Rioja	Hombre
AEI del Transporte y Logística	Hombre

Fuente: Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio (Gobierno de La Rioja).

Cuadro 91. Composición de la Junta Directiva de AEI Automoción Rioja, por sexo

Estructura	Miembros
Presidencia	Hombre
Vicepresidencia	Hombre
Vocalías	2 hombres
Secretaría Técnica	Mujer
Coordinación	Hombre

Fuente: http://www.aeriojaautomocion.es/es/aei_rioja/cargos_directivos

Cuadro 92. Composición de la Junta Directiva de AERTIC, por sexo

Estructura	Miembros
Presidencia	Hombre
Vicepresidencia	Hombre
Vocalías	9 hombres y 1 mujer

Fuente: <http://aertic.es/elcluster/organizacion/>



“(Las instituciones) deberían fomentar desde muy pequeños todos los conocimientos sin discriminación”

Por último, hay una presencia equilibrada de mujeres (52%) y hombres (48%) inscritos como personas físicas en el Registro de Agentes de Innovación. Los datos no están desagregados por sexo y por perfil investigador.

El género en el contenido de la investigación

La Comisión Europea en su Manual sobre el género en la investigación señala que si ésta es sensible al género, es cualitativamente mejor y más válida, ya que al tener en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en la población de la investigación, los resultados serán más representativos (Comisión Europea, 2011:6).

En La Rioja, el Instituto de Estudios Riojanos concede ayudas a la investigación, y aunque no existe una línea de ayudas propia para las investigaciones con perspectiva de género, se han financiado algunos estudios que podrían entrar en esta categoría. Así,

entre las ayudas concedidas en 2015, estaría el Plan de Investigación “La mujer en la política riojana en la etapa preautonómica (1970-1983)” presentado por Diego Moreno Galilea, los estudios científicos “Modelos de maternidad”, propuesto por M^a Ángeles Goicoechea Garona, Remedios Álvarez Terán, M^a José Clavo Sebastián y Olaya Fernández Guerrero, y “La mujer empresaria y emprendedora en La Rioja: identidad genérico profesional y factores facilitadores y bloqueadores del emprendimiento” de Carmen Sabater Fernández.

Cuadro 93. Concesión de ayudas del IER, por sexo y eje de actuación (La Rioja, 2015)

Nº de ayudas	Categoría	%
19	Planes de Investigación	47,4% H y 52,6% M
38	Estudios científicos de temática riojana	60,5% H y 39,5% M
1	Estudios de temas arnedanos	100% M
2	Estudios de temas alfareños	100% H
1	Estudio del yacimiento de Contrebia Leucade	100% H

Fuente: www.larioja.org



”No existe una política activa. Igual que hay una línea de ayudas para estudiar Contrera o Alfaro, pues podía haber una línea para la igualdad de género. Podría y no hay”

Por último, las universidades riojanas no dedican recursos específicos a fomentar la investigación con perspectiva de género, ni se oferta una línea concreta de tesis doctorales en este ámbito, como sí hacen otras universidades.

REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN EL SECTOR

El Consejo Riojano de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación es el órgano consultivo del Gobierno y de la Comisión Interdepartamental de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación, adscrito a la Consejería competente en materia de I+D+I, para promover la participación de la comunidad científica y de los agentes económicos y sociales en la elaboración, seguimiento y evaluación de la política de I+D+I en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Cuadro 94. Composición del Consejo Riojano de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación, por sexo (2017)

Estructura	Miembros
Presidencia	Hombre
Vicepresidencia	Mujer
Secretaría	Hombre
Vocalía (Instituto de Estudios Riojanos)	Mujer
Vocalías (Universidad de La Rioja)	1 hombre y 1 mujer
Vocalía (UNED)	Hombre
Vocalía (Comisiones Obreras de La Rioja)	Hombre
Vocalías (UGT)	2 hombres
Vocalías (Federación de Empresarios de La Rioja)	3 hombres
Vocalía (Fundación Riojana para la Innovación)	Hombre
Vocalía (Cámara Oficial de Comercio e Industria de La Rioja)	Hombre
Vocalía (UNIR)	Hombre
Vocalías (Gobierno de La Rioja)	5 hombres y 3 mujeres
TOTAL	18 H, 6 M

Fuente: Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio (Gobierno de La Rioja).

El 75% de los miembros del Consejo Riojano de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación son hombres.

La **Comisión Interdepartamental de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación** es el órgano colegiado de planificación, coordinación y seguimiento en materia de I+D+I, creada con el objetivo de que cada Consejería identifique las necesidades científicas, tecnológicas y de innovación en sus respectivas áreas competenciales. En esta Comisión el porcentaje de hombres es del 63,64%.

Cuadro 95. Composición de la Comisión Interdepartamental de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación, por sexo (2017)

Estructura	Miembros
Presidencia	Hombre
Vicepresidencia	Mujer
Secretaría	Hombre
Vocalías de las Consejerías	
Presidencia, Relaciones Institucionales y Acción Exterior	Hombre
Administración Pública y Hacienda	Hombre
Salud	Hombre
Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia	Mujer
Educación, Formación y Empleo	Hombre
Desarrollo Económico e Innovación	Hombre
Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente	Mujer
Fomento y Política Territorial	Mujer

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2017.

La **Fundación Riojana para la Innovación** es otro de los actores clave en materia de impulso de la cultura de la innovación, como pieza fundamental para el desarrollo económico de La Rioja. La presencia de las mujeres, por ejemplo, en su Club de Expertos es meramente anecdótica.



”Ahora se fomenta un poco más el papel de la mujer en la tecnología, pero en general no”

PREMIOS INSTITUCIONALES



Remisión a los Premios Emprendedor XXI y Premios La Rioja Capital

BUENAS PRÁCTICAS



El Grupo 9 de Universidades (G-9) al que pertenece la Universidad de La Rioja, presentó por primera vez en 2016, el **I Premio de Investigación en Estudios de Género** con el objetivo de premiar el mejor Trabajo Fin de Grado (TFG), el mejor Trabajo Fin de Máster (TFM) y la mejor Tesis Doctoral sobre Estudios de Género.



El Proyecto **Mujeres con Ciencia** de la Universidad del País Vasco tiene como fin dar a conocer la existencia de mujeres, que se han dedicado y dedican a la ciencia y a la tecnología (www.mujeresconciencia.com).



Desde 1998, el **Programa L'Oréal-UNESCO Por las Mujeres en la Ciencia** tiene como finalidad premiar la contribución de las mujeres a la ciencia. Es un programa precursor de promoción de la mujer en el ámbito científico.

—



**Medios de
comunicación**



MEDIOS DE COMUNICACIÓN

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

“Hacer un análisis desde la perspectiva de género implica contemplar los factores sociales que pueden ayudar a establecer las causas reales que existen tras determinados comportamientos y hábitos de mujeres y hombres, más allá de aludir a la única responsabilidad personal como determinante de los mismos” (CSD, 2011:78)

Los medios de comunicación y las nuevas tecnologías son parte de la sociedad, y fuente de información y conocimientos. Mientras existan la desigualdad y estereotipos de género en las estructuras sociales y mentales de las personas, los medios de comunicación tendrán la posibilidad de propagarlos y perpetuarlos o de mejorarlos (UNESCO, 2014:15).

Hablar de perspectiva de género en los medios de comunicación es diferenciar **dos dimensiones**: la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito interno de los medios de comunicación, y la igualdad de género en los contenidos mediáticos. En la primera esfera el foco se coloca en las condiciones laborales de las mujeres y los hombres que trabajan en este sector; en la segunda, y de manera sucinta, nos centraríamos en la representación de las mujeres en los diferentes espacios de comunicación.

De forma general, introducir el enfoque de género en los medios de comunicación **supone trabajar** por conseguir, al menos, algunos de los siguientes objetivos:

- Aumentar el número de mujeres en puestos directivos de los medios de comunicación.
- Contribuir a la eliminación de la discriminación salarial en el sector.
- Incluir a mujeres como especialistas y fuentes de información.

- Evitar la utilización del cuerpo de las mujeres como reclamo publicitario o informativo.
- Usar un lenguaje inclusivo y no sexista.
- Formar a los y las profesionales de la comunicación en materia de igualdad.

MARCO LEGAL Y ESTRATÉGICO DE REFERENCIA



≡ La **Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual**, en su artículo 4.2 señala que *“la comunicación audiovisual nunca podrá incitar al odio o a la discriminación por razón de género o cualquier circunstancia personal o social y debe ser respetuosa con la dignidad humana y los valores constitucionales, con especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres”*.



≡ El Título III de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** se centra en la igualdad y los medios de comunicación. Así el artículo 36 señala que *“los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres”*. Además, y con relación a los medios de comunicación social de titularidad privada, se invita a la administración pública a promover entre ellos, acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad de género.

Por otro lado, el artículo 28.4 manifiesta que *“en los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas”*.



≡ La **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género**, dedica el Capítulo II al ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación, y establece que las administraciones públicas *“velarán por el cumplimiento estricto de la legislación en lo relativo a la protección y salvaguarda de los derechos fundamentales, con especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres en todos los*

medios de comunicación social”.



≡ **La Ley 34/1998, de 11 de noviembre, General de Publicidad**, señala como publicidad ilícita aquella que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente en lo que se refiere a la infancia, la juventud y la mujer.



≡ **El Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información 2014-2017** de ámbito estatal, responde a la necesidad de garantizar la plena igualdad en las TIC. El Plan refleja la preocupación por la presencia de contenidos sexistas en la red, lo que fomenta la violencia contra las mujeres, y al mismo tiempo señala a las TIC como una poderosa herramienta de empoderamiento femenino.



≡ **El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016** de ámbito estatal, propone desarrollar acciones que eviten el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación y promuevan imágenes de diversidad de mujeres.



≡ **La Ley 3/2011, de 1 de marzo, de prevención, protección y coordinación institucional en materia de violencia en La Rioja** afirma que el Gobierno de La Rioja desarrollará estudios e investigaciones del fenómeno social de la violencia en sus diferentes conceptos, promoviendo líneas de investigación específicas entre las que se encuentra *“el estudio del tratamiento de la violencia en los medios de comunicación y en la publicidad, con especial atención a sus repercusiones en la víctima, su entorno familiar y social más cercano y la sociedad en general”*. Por otro lado, el artículo 23 indica que *“la administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja colaborará con los medios de comunicación para, por una parte, fomentar una mayor sensibilización de la sociedad contra la violencia y, por otra, evitar la publicidad y la utilización de*

imágenes asociadas a comportamientos estereotipados de carácter violento, sexistas, vejatorios o discriminatorios. Igualmente velará porque los medios de comunicación que operan dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja presenten modelos positivos de convivencia, respeto e igualdad, y difundan información sobre la protección a las víctimas y los recursos que están a disposición de aquellas en un horario variado que pueda ser visto por toda la población”.

SITUACIÓN DE PARTIDA: ALGUNOS DATOS CLAVE

“76% de las personas sobre las que se escuchan en radio o se ven en televisión o se leen en las noticias impresas son hombres. La imagen del mundo que se presenta en las noticias sigue siendo predominantemente masculina”
(GMMP, 2010)

Introducción

El Proyecto de Monitoreo Global de Medios (GMMP, por sus siglas en inglés) es la iniciativa de investigación e incidencia en materia de género y medios de comunicación, más grande y extensa del mundo. Desde sus inicios en 1995, el GMMP ha venido documentando cada cinco años las tendencias de cambio relacionadas con la representación de las mujeres en las noticias del mundo. Los últimos resultados del GMMP de 2015 muestran que el avance hacia una paridad de género en los medios, prácticamente se ha detenido en los últimos cinco años.

En el desarrollo de este diagnóstico se han entrevistado a 29 personas de los principales medios informativos de La Rioja (prensa diaria, agencias de información, radio, televisión y audiovisuales, medios de comunicación en internet, y revistas y publicaciones periódicas), con el fin de aportar datos relevantes respecto a las dos dimensiones anteriormente mencionadas: igualdad a nivel interno, igualdad en los contenidos que conforman la agenda mediática³⁰. El 51,72% de las personas entrevistadas han sido mujeres, el 48,28% hombres. De las mujeres entrevistadas, el 73,33% son directoras o responsables del medio y el 26,67% redactoras. De los hombres entrevistados, el 85,71% son directores o responsables del medio y el 14,29% redactores o personal técnico. El cuadro siguiente confirma una clara masculinización de los puestos de dirección del ámbito de la Prensa Diaria, y una feminización en el ámbito de las Publicaciones periódicas.

Cuadro 96. Personas entrevistadas, por sexo y medio de comunicación al que pertenecen

³⁰ Para el desarrollo de estas entrevistas se ha contado con la colaboración de una persona en prácticas, en la Asociación de la Prensa de La Rioja, durante los meses de noviembre y diciembre de 2016.

Medios de Comunicación de La Rioja	Hombres	Mujeres
Prensa Diaria		
Diario La Rioja	1	0
Diario El Correo	1	0
Diario Noticias de La Rioja	1	0
Delegación de la Agencia EFE	0	1
Delegación de la Agencia Europa Press	1	0
Radio		
Cadena Cope Rioja	0	1
Onda Cero Radio	0	1
Grupo Radio Rioja	1	0
Radio Marca La Rioja	1	0
Radio Nacional de España	1	0
Televisión y audiovisuales		
Centro Territorial de TVE	1	0
Popular TV La Rioja	0	1
TVR Rioja	0	1
Unidad audiovisual del Gobierno de La Rioja	1	0
Medios de comunicación en internet		
Larioja.com	1	0
Rioja2.com	0	1
Publicaciones periódicas		
Boletín Oficial de La Rioja	0	1
De Buena Fuente	0	1
STAR Informados	0	1
174 municipios	1	0
Crónica Pública	0	1
FER Magazine	1	0

Medios de Comunicación de La Rioja	Hombres	Mujeres
La Prensa del Rioja	0	1
La Unión	1	0
Belezos	0	1
Información Ambiental (Gobierno de La Rioja)	0	1
Guía de la Comunicación de La Rioja	1	0
Médicos Rioja	0	1
Zubía (Revista de Ciencias)	0	1
TOTAL	14	15

Fuente: Elaboración propia, 2017.

Igualdad de género dentro de los medios de comunicación

El Informe anual de la profesión periodística de 2015, elaborado por la Asociación de la Prensa de Madrid (APM), nos deja datos reveladores sobre la situación de hombres y mujeres en los medios de comunicación. El porcentaje de mujeres contratadas trabajando en medios de comunicación (51,5%) es superior al de los hombres, mientras que estos tienen mayor peso dentro del trabajo autónomo. No obstante, la creciente equiparación por sexos no se refleja en las categorías profesionales y cometidos que desempeñan unos y otras.

El estudio observa la preeminencia de los hombres en los puestos directivos, aunque ésta disminuye levemente año a año. De otro lado, entre 2014 y 2015, el porcentaje de mujeres con categoría de directora, directora adjunta, subdirectora y redactora jefa en medios impresos pasó del 6,7% al 10,9%; en los medios audiovisuales, las directoras y editoras de informativos y directoras de programas aumentaron del 6 al 7,8%, y las responsables de contenidos en los medios digitales, del 3,5% al 3,9%.

En el caso de profesionales que trabajan en el campo de la comunicación empresarial e institucional, las mujeres contratadas alcanzan el 60%, aunque también se advierte que las mujeres están infrarrepresentadas en puestos directivos (15,9%). El panorama es desolador y sorprendente, ya que por un lado, son mayoría las periodistas contratadas

(51,5%), y por otro, el 63,15% de las licenciaturas/grados en Periodismo son de mujeres.

El informe también indica que casi dos terceras partes (64%) del paro en este sector tiene nombre de mujer. En La Rioja, el paro femenino del sector supera la media española (69,05% mujeres y 30,95% de hombres), y la demanda de empleo también está feminizada (63,16% mujeres y 36,84% hombres).

Por otro lado, las entrevistas realizadas a los medios de comunicación de La Rioja con relación a su dimensión interna, se centraban en 6 preguntas:

- ¿Es paritario el porcentaje de mujeres y hombres en tu medio?
- ¿En los puestos de decisión hay paridad en los cargos ocupados por mujeres y hombres?
- ¿Mujeres y hombres ganan el mismo salario por igual trabajo?
- ¿Se disfrutan los permisos de maternidad y paternidad?
- ¿Se hacen las mismas preguntas y pruebas a hombres que a mujeres en un proceso de selección?
- ¿Has identificado obstáculos formales e informales que puedan existir para mujeres y hombres para tener oportunidades de ascenso y promoción?

El 100% de las personas entrevistadas afirmaban que hombres y mujeres ganan el mismo salario por igual trabajo. Eso sí, el Informe de la APM constataba que al analizar los niveles retributivos por sexo, en todos los grupos estudiados (contratados y autónomos en periodismo y comunicación) son mayores los porcentajes de mujeres que se encuentran en los niveles de retribución más bajos y menores en los niveles más altos (APM, 2015:42).



“La tabla rasa está hecha por debajo. Las circunstancias aquí son muy particulares. Aquí hay gente que no es ni mileurista [...]. No hay brecha salarial”

Todos los medios (excepto dos que dicen no saberlo) indican que su personal, hombres y mujeres, disfruta de los **permisos de maternidad y paternidad**, aunque sí reflejan que son mayoría las mujeres que se benefician de la reducción de jornada. No se dice nada de la opción de compartir el permiso de maternidad.

También, todos los medios (excepto uno que dice no saberlo) manifiestan que en los **procesos de selección** se hacen las mismas preguntas y pruebas a hombres que a mujeres. El 96,55% de los medios dicen que no han identificado obstáculos, formales ni informales, a la hora de ascender y promocionar. Sólo uno de ellos subraya las dificultades de las mujeres para conquistar espacios de decisión, por ser ellas las “responsables de conciliar”. A pesar de ello, sólo el 34,48% de los medios de comunicación riojanos tienen una **composición equilibrada** de hombres y mujeres en su plantilla, y apenas el 24,13% son paritarios con relación a los puestos de decisión. Eso sí, existen algunos medios “feminizados” (27,59% del total), la mayoría dependientes de la administración pública.

La Asociación de la Prensa de La Rioja publicaba en diciembre de 2009, un estudio que abordaba tres cuestiones con relación al género: las diferencias salariales, el acoso, y la conciliación de la vida familiar y laboral. Las encuestas revelaban que para la mayoría de los y las periodistas existían diferencias salariales por sexo (62,8%), el 19,7% de las personas declaraba haber observado o sufrido algún tipo de acoso, aunque el acoso físico representaba un 18,9% en las mujeres y un 0% en los hombres; y por último el 71% de los hombres y el 89,4% de las mujeres, percibían la profesión como un trabajo complejo para compatibilizar vida laboral y familiar.

Finalmente, hoy por hoy, no consta la existencia de ningún protocolo de acoso ni plan de igualdad en vigor, en los medios de comunicación de nuestra Comunidad Autónoma.

Igualdad de género en el contenido mediático

El Proyecto de Monitoreo Global de Medios, anteriormente mencionado, refleja que únicamente el 4% de las notas informativas cuestionan los estereotipos de género, o que la relativa invisibilidad de las mujeres en los medios informativos tradicionales se ha trasladado a las plataformas informativas digitales.

En España, las mujeres comprenden el 28% del total de sujetos y fuentes en las noticias de prensa y los informativos de radio y televisión, y el 33% en los diarios digitales y Twitter. En relación al área temática, las mujeres son una minoría en todas las informaciones, excepto en las relacionadas con el crimen y la violencia donde representan el 51% del total. Por otro lado, la mayor presencia de las mujeres se da como fuente de opinión popular (43%), y el porcentaje más bajo en calidad de expertas (9%).

Entre 2010 y 2013, el Observatorio de la Imagen de las Mujeres (OIM) del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades recibió un total de 4297 quejas ciudadanas, por una representación estereotipada y/o vejatoria de las mujeres. Asimismo, el porcentaje de quejas específicas sobre los medios de comunicación se ha ido incrementando paulatinamente, al representar en los últimos años el 68% del total de las quejas recibidas. La generalización del uso de las tecnologías de la comunicación y la aparición de medios de comunicación digitales y de las redes sociales, en ocasiones, facilita también la representación estereotipada de la imagen de las mujeres a través de internet (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014:125).

El OIM, en su último informe publicado de 2014, subraya la importancia de las nuevas tecnologías como ámbito propicio para expandir las modalidades más vejatorias o que más justifican, toleran o promueven actitudes abiertamente machistas y/o vinculadas con la violencia hacia las mujeres (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014:6). Durante este año las quejas registradas en el OIM se incrementaron en un 41,6%. El sector de publicidad es el destinatario del 48,5% de las quejas, y los medios de comunicación e internet del 40,3% del total de quejas. Por otro lado, el 88% de las quejas proceden de particulares, y son las mujeres las que más denuncian (86,4%). El

total de quejas relacionadas con contenidos digitales considerados sexistas es de 391, lo que supone el 48,9% del total.

En este proceso, las preguntas realizadas a los medios de comunicación de La Rioja con relación a la igualdad en el contenido mediático, se centraban en los siguientes puntos:

- ¿Crees que en general el medio se cuida de no hacer un uso sexista del lenguaje?
- ¿Consideras que en tu medio se utilizan imágenes sexistas?
- ¿Consideras que el tratamiento de la violencia de género es adecuado?
- ¿Existe un decálogo o unas pautas sobre el tratamiento mediático de estos casos?
- ¿Tu y tus colegas utilizáis habitualmente a mujeres como fuentes de información?
- ¿Crees que los temas que se tratan tienen impactos diferentes en hombres y mujeres?

El 100% de los medios contestan que usan un **lenguaje no sexista**, matizando algunos que “acatan las normas del lenguaje” u otros, que usan “el masculino común para ambos sexos”. En este último caso hay que recordar que tal y como indicaba la UNESCO en 1999, la utilización de un lenguaje no sexista pasa por evitar el masculino con valor genérico. Por otro lado, si ojeamos algunos medios de comunicación de internet se comprueba la utilización de un lenguaje sexista. También el 100% de los medios consideran que no utilizan imágenes sexistas, aunque algunos añaden que quizá ha podido “colarse” alguna.

El 68,97% de los medios coinciden en señalar que hacen un tratamiento mediático adecuado de la violencia de género, el 24,14% indica que es un tema que no se trata (ej. Médicos Rioja o Guía de la Comunicación de La Rioja), y el 6,9% especifica que no lo tratan porque lo consideran ajeno a su temática (ej. Radio Marca).

Es común oír que el deporte es ajeno a la igualdad. Sin embargo, en ámbitos como el deportivo, los datos confirman que las deportistas sólo son sujeto de las noticias deportivas en el 6% de todas las informaciones de deporte; los hombres en el 94%. Entre los argumentos que aduce la profesión periodística para justificar la ausencia del

deporte practicado por mujeres en los medios, se suele decir que las deportistas tienen menores éxitos deportivos, que cuando los haya, aumentará su presencia en los medios, pero esto no es lo que recoge la experiencia y la investigación. Un estudio de la Universidad del País Vasco en el Diario Vasco, en 2007, confirmaba que a pesar de los éxitos de las deportistas vascas de ese año y de la temporada aciaga para la Real Sociedad, el Atlético Club de Bilbao o el Alavés, la actualidad deportiva era copada por el deporte masculino (CSD, 2011:16). Por otra parte, en 2006, el Senado instó, por primera vez, al Gobierno a potenciar la retransmisión de eventos deportivos femeninos, tendiendo a una cobertura equilibrada del deporte femenino y masculino. Mayor cobertura del deporte practicado por mujeres, también animaría a más niñas y jóvenes a integrarse en actividades físicas y deportivas.



Remisión al apartado “La práctica deportiva infantil y juvenil”

Sólo el 24,14% de las personas entrevistadas manifiesta que existe **un decálogo o pautas** para el tratamiento mediático de la violencia de género (algunos medios indican la existencia de decálogo por parte del Grupo Vocento al que pertenecen). Esto a pesar de que la normativa estatal, y también la autonómica³¹, incide en la adopción de acuerdos de autorregulación por parte de los medios de comunicación, y en la defensa de los derechos humanos de las mujeres víctimas de violencia y su descendencia.



“Intentamos evitar siempre que se conozca a la mujer. También es verdad que eso, cuando hemos tenido una historia, nos lo hemos saltado a la torera [...]. Que a veces es verdad que el puro instinto periodístico tiene que luchar ahí contra la protección a la mujer, y no siempre gana la mujer”

³¹ El artículo 23.2. de la Ley de violencia de 2011 de La Rioja, señala que: “Los medios de comunicación riojanos promoverán la elaboración de mecanismos de autorregulación y actualización periódica de sus protocolos de tratamiento informativo de la violencia para, de acuerdo con los principios de la ética periodística y el derecho a la información, adaptarlos a las recomendaciones y conclusiones extraídas de las investigaciones y estudios en la materia”.



“Creo que en general no demasiado. Lo pensamos, nos detenemos y pensamos, y si hace falta durante horas es cuando hay ya hechos muy concretos, por ejemplo agresiones a mujeres, o malos tratos o cuestiones de violencia. En ese caso, sí que te paras y reflexionas: primero qué imágenes emito, foto de la persona o no, hasta qué punto me voy al portal y cojo esos testimonios estúpidos de -era un buen hombre, y no parecía que...-Ahí sí que reflexionas, pero en el día a día, no”

El 96,55% de los medios utilizan habitualmente a mujeres como **fuentes de información**, aunque muchos de ellos remarcan la idea de que se dirigen a ellas si son competentes o las deriva algún organismo oficial, el 3,45% dice que “depende”.

Por último, el 68,97% de los medios opina que los temas que tratan no tienen **impactos** diferentes en hombres y mujeres, el 10,34% no sabe y el 20,69% considera que sí. No obstante, numerosas investigaciones confirman la capacidad de los medios como agentes de socialización.

REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN EL SECTOR

Cuadro 97. Responsables de la Dirección General de las TIC, por sexo

Estructura	Hombres	Mujeres
Dirección General	1	0
Áreas		
Responsable Área de Desarrollo de Software e Integraciones	1	0
Responsable del Área de Infraestructuras Territoriales	1	0
Responsable del Área de Servicios a la Administración	1	0
TOTAL	4	0

Fuente: <http://www.casadelosperiodistas.com>

Cuadro 98. Composición de la Junta Directiva de la Asociación de la Prensa de La Rioja, por sexo

Estructura	Hombres	Mujeres
Presidencia	1	0
Vicepresidencia	0	2
Secretaría	0	1
Tesorería	1	0
Vocalías	2	2
TOTAL	4	5

Fuente: <http://www.casadelosperiodistas.com>

AYUDAS Y SUBVENCIONES PÚBLICAS

No existen ayudas o subvenciones públicas específicas en materia de igualdad y género en nuestra Comunidad Autónoma, por lo que no existe este espacio específico para plantear proyectos de comunicación con enfoque de género.

PREMIOS INSTITUCIONALES

Otro aspecto importante que se ha tenido en cuenta en este estudio son los premios, que otorgan visibilidad y reconocen el buen quehacer profesional. La situación de hombres y mujeres en su respectivo ámbito laboral, condicionará también el punto de partida de unos y otras en este apartado.

Así, por ejemplo, a nivel estatal, la presencia de las mujeres es escasa en reconocimientos tales como los Premios Ortega y Gasset que reconocen los mejores trabajos periodísticos del ámbito hispano, o nula en los Premios Ondas, prestigiosos galardones de radio y televisión que se conceden en España (personas físicas).

Cuadro 99. Premios Ortega y Gasset, en función del sexo de las personas físicas galardonadas (ediciones 2015, 2016 y 2017)

Premios Ortega y Gasset	Hombres	Mujeres
Edición 2015		
Periodismo impreso	2	0
Periodismo digital	1	0
Periodismo gráfico	1	0
Mejor trayectoria profesional	1	0
Edición 2016		
Mejor historia o investigación periodística	1	0
Mejor cobertura multimedia		2
Mejor fotografía	1	0
Mejor trayectoria profesional	1	0
Edición 2017		
Mejor fotografía	1	0
Mejor trayectoria profesional	0	1
TOTAL	9	3

Fuente: www.premiosortegaygasset.com

Cuadro 100. Premios Ondas, en función del sexo de las personas físicas galardonadas (ediciones 2014, 2015 y 2016)

Premios Ondas ³²	Hombres	Mujeres
Edición 2014		
Premio Programa de radio	1	0
Premio Programa musical	1	0
Premio a la trayectoria (radio)	1	0
Premio Especial del jurado (radio)	1	0
Edición 2015		
Premio Mejor presentador de radio hablada	1	0
Premio Mejor presentador de radio musical	1	0
Premio a la trayectoria (radio)	1	0
Edición 2016		
Premio Mejor presentador o programa de radio	2	0
Premio a la trayectoria (radio)	1	0
TOTAL	10	0

Fuente: www.premiosondas.com

Por otro lado, a nivel autonómico, no constan premios convocados por instituciones públicas dirigidos a los medios de comunicación. Sí que existen premios convocados por otras entidades, como por ejemplo los Premios Valores que concede el Grupo Cope La Rioja³³, los Premios “Gran Reserva” o “Fuera de Denominación” de la Asociación de la Prensa, o los Premios Web Riojanos del Diario La Rioja. Algunos medios de comunicación riojanos indican que aunque a veces les gustaría contar con mujeres en sus premios, es más complicado que asistan que los hombres, por temas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

³² Los Premios Ondas Nacional de Televisión distinguen las categorías de “Mejor presentador”, “Mejor presentadora”, “Mejor intérprete masculino en ficción” y “Mejor intérprete femenino en ficción”, por lo que no se incluyen en este cuadro.

³³ En su última edición (2016), los galardonados del Premio Valores Humanos, del Premio Valores de la Comunicación y del Premio Especial Valores fueron hombres.



“Está siendo difícilísimo encontrar mujeres. Hay muchas mujeres pero encontramos dificultades para que vengan porque tienen que organizarse la vida familiar [...]. Nos ha pasado con varias mujeres, que al final son ellas las que llevan el peso de la familia y no pueden estar a rollos de premios e historias. Y hombres nos resulta mucho más fácil”

Tampoco existen premios regionales periodísticos dirigidos a fomentar la erradicación de estereotipos sexistas, y que permitirían sensibilizar a la opinión pública sobre la representación de las mujeres en los medios de comunicación.

BUENAS PRÁCTICAS



El **Proyecto de Monitoreo Global de Medios** es la iniciativa de investigación e incidencia en materia de género y medios de comunicación, más grande y extensa del mundo.

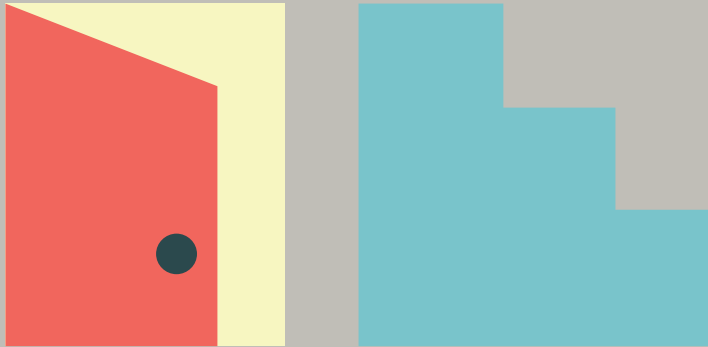


Premios de Comunicación no sexista de la Asociación de Mujeres Periodistas de Cataluña, creados con el fin de contribuir a visibilizar y promover un periodismo que fomente el valor social de la igualdad de mujeres y hombres.

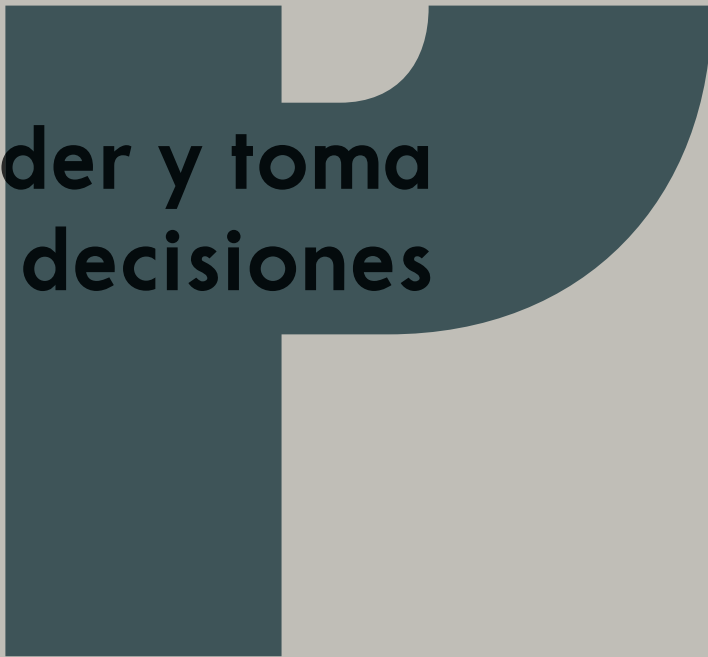


Decálogo para el tratamiento informativo de la violencia machista de la Asociación de la Prensa de Madrid (2015).

—



**Poder y toma
de decisiones**



PODER Y TOMA DE DECISIONES

PERSPECTIVA DE GÉNERO Y TOMA DE DECISIONES

“Ningún sexo puede gobernar solo. Creo que una de las razones por las que ha fracasado tan lamentablemente la civilización ha sido por tener un gobierno unilateral” (Nancy Astor, 1879-1964)

La participación de las mujeres en los ámbitos de poder es un tema de interés creciente en nuestra sociedad. La presencia femenina en el ámbito político se ha incrementado notablemente en los últimos años en España debido, esencialmente, al impulso de la Ley de Igualdad, que en su Disposición Adicional Primera definió el principio de presencia o composición equilibrada, de forma que en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 por 100 ni sean menos del 40 por 100.

La presencia equilibrada es reducida en muchos de los ámbitos de decisión, y en algunos espacios se ha alcanzado el equilibrio, como ocurre en la mayoría de los Parlamentos autonómicos (45,1% en su conjunto). Las cifras están ahí, y confirman que aún queda mucho por hacer. Algunos de estos datos se exponen a continuación: en el **Congreso de los Diputados** se roza la composición equilibrada con un 39,4% de mujeres, en su conjunto, pero con diferencias en porcentajes entre los partidos (desde el 27,3% de Ciudadanos hasta el 49,2% de Podemos); situación similar en el **Senado**, con un 39,9% de mujeres en su conjunto, y diferentes puntos de partida dependiendo del partido político (INE, 2016); en el **Gobierno central** las mujeres representan el 35,71%, destacando que la vicepresidencia recae en una mujer; sólo cuatro **Comunidades Autónomas** están presididas por una mujer (23,53%); en lo referente a las **alcaldías**, la presencia de mujeres en 2015, en el conjunto de España, era de apenas un 19,09%; también en 2015 había sólo una rectora en las 50 **universidades públicas** españolas; en agosto de 2016, el porcentaje de mujeres en el conjunto de **cargos ejecutivos de los partidos políticos** se situaba en el 37,5%, variando los porcentajes desde el 19,1% de Esquerra Republicana de Cataluña hasta el 65,4% del PSOE; las mujeres están

infrarrepresentadas en el ámbito de las **Reales Academias** con un 10,87% en 2017, y una horquilla que va desde el 2,86% en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación hasta el 21,74% en la Real Academia Nacional de Farmacia³⁴; en los **consejos de administración de las empresas cotizadas españolas**, en octubre de 2016, el porcentaje de mujeres se situaba en un 20,3%³⁵. En este último caso, sólo Francia, de los 28 Estados miembros de la UE, supera el 40% de mujeres, y ello a pesar del artículo 75 de la Ley de Igualdad que instaba a las empresas españolas a alcanzar el 40% de mujeres en 2015.

En el año 2015, las mujeres representaban algo menos de la tercera parte del total de quienes ocupaban los **órganos superiores y los altos cargos de la Administración General del Estado** (31,2%). El mayor porcentaje de presencia femenina corresponde a los altos cargos sin rango concreto. Por el contrario, las Secretarías de Estado son las que tienen un porcentaje de mujeres más bajo (INE, 2016).

En el año 2016, el porcentaje de mujeres al frente de los diversos **órganos constitucionales** ha mejorado en algunos casos respecto a 2015. Si exceptuamos a la Defensora del Pueblo, la participación más alta se da en el Consejo General del Poder Judicial, con un 42,9%. El Tribunal de Cuentas, con un 38,5%, el Consejo de Estado, con un 24,1%, el Consejo Económico y Social, con un 23%, y la Junta Electoral Central con un 15,4%, no alcanzan el criterio contemplado por la Ley de Igualdad (INE, 2016).



“Yo no me puedo pronunciar en una campaña diciendo o informando de que esta situación debe cambiar, si yo cuando hago un nombramiento de mis directores me decido sólo por hombres”

³⁴ Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

³⁵ Fuente: 2017 Report on equality between women and men in the EU.

MARCO LEGAL Y ESTRATÉGICO DE REFERENCIA



La **Resolución del Consejo, de 27 de marzo de 1995, sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones**, afirma que es necesario hacer todo lo posible para efectuar los cambios de estructuras y actitudes, indispensables para que exista una verdadera igualdad de acceso a los puestos decisorios entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos.



La **Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación** recoge en su Disposición Adicional Decimotercera que *“la composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustarán a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”*.



La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** define el principio de presencia o composición equilibrada en su Disposición Adicional Primera, entendiéndose que se da ésta cuando, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 por ciento ni sean menos del 40 por ciento.

Además, a lo largo de su articulado se incide en el fomento de la presencia equilibrada en diferentes espacios: en los nombramientos realizados por los Poderes Públicos (artículo 16), en los órganos de control y gobierno de los centros docentes (artículo 24), en la oferta artística y cultural pública (artículo 26), en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud (artículo 27), en los órganos de selección y comisiones de valoración del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

(artículo 53), en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles (artículo 75).



El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016** de ámbito estatal, incluye como uno de sus objetivos el conseguir una mayor presencia de mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico.

SITUACIÓN DE PARTIDA: ALGUNOS DATOS CLAVE

“Debemos plantearnos hacernos reconocibles unas a otras en cualquier parte donde nos encontremos, en cualquier circunstancia en que sea posible” (Alessandra Bochetti)

Introducción

En La Rioja, el porcentaje de mujeres en el **Gobierno de La Rioja** es del 33,33%, destacando que la portavocía recae sobre una mujer. Por otro lado, el Gobierno de La Rioja cuenta con 43 **Altos cargos**, incluyendo al Presidente y a Consejeros y Consejeras (2017), el 37,2% de estos puestos están ocupados por mujeres. Hay que resaltar que en la Consejería de Salud son todo mujeres y en la Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente todo hombres³⁶, lo que indica la existencia de segregación horizontal.

El **Parlamento autonómico** está presidido por una mujer, y se cumple con el criterio de la Ley de Igualdad al contar con un 45,5% de mujeres. Sin embargo, La Rioja es una de las tres Comunidades Autónomas con menos mujeres **alcaldesas** (14,37%) de España, junto a Cantabria (10,78%) y Galicia (11,78%)³⁷.



“En un municipio el hecho de que la Concejala o la Alcaldesa sea mujer parece que está superado. Sí, pero no, porque al final no es lo mismo que haya una representación o que tomes decisiones”

Los principales **sindicatos** riojanos UGT, CCOO y USO tienen a la cabeza hombres. Además, la Comisión Ejecutiva Regional de UGT está compuesta sólo por hombres, la de Comisiones Obreras tiene un 50% de mujeres, y la de USO aunque hay 3 mujeres (42,86%), dos de ellas ejercen como vocales. Por otro lado, la Presidencia y Secretaría General de la **Federación de Empresarios de La Rioja** (FER) están ocupadas por hombres. En la Comisión Permanente, máximo órgano de decisión de la FER, sólo hay

³⁶ Fuente: <http://www.larioja.org/gobierno/es/altos-cargos-2017>

³⁷ Datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, a 30 de noviembre de 2015.

un 10% de mujeres en vocalías y las tres vicepresidencias se encuentran en manos de hombres. También son hombres los que ocupan la Presidencia y la Dirección General de la **Cámara de Comercio e Industria de La Rioja** (corporación de derecho público) y sólo el 22,22% de su Comité Ejecutivo, máximo órgano de gobierno, son mujeres (una vocal y una vicepresidenta)³⁸.

Cuadro 101. Composición de la Comisión Permanente de la FER, por sexo

Estructura	Hombres	Mujeres
Presidencia	1	0
Secretaría General	1	0
Secretaría de Coordinación Asociaciones	1	0
Vicepresidencias	3	0
Vocalías (Industria)	5	2
Vocalías (Servicios)	6	0
Vocalías (Comercio)	2	0
TOTAL	19	2

Fuente: www.fer.es

Cuadro 102. Composición del Comité Ejecutivo de la Cámara de Comercio e Industria de La Rioja, por sexo

Estructura	Hombres	Mujeres
Presidencia	1	0
Vicepresidencias	1	1
Tesorería	1	0
Vocalías	4	1
TOTAL	7	2

Fuente: www.camararioja.com

³⁸ Fuentes: www.fer.es y www.camararioja.com

Los **Colegios Profesionales en La Rioja** están altamente masculinizados en su dirección. De los 37 Colegios que recoge la Guía de la Comunicación de La Rioja de 2016, el 83,78% están liderados por hombres frente al 16,22% de mujeres.

Cuadro 103. Dirección de los Colegios Profesionales en La Rioja, por sexo

Colegios Profesionales	Hombres	Mujeres
Colegio de Abogados	1	0
Colegio de Administradores de Fincas de La Rioja	1	0
Colegio de Agentes de la Propiedad Inmobiliaria de La Rioja	1	0
Colegio de Agentes Comerciales	1	0
Colegio de Aparejadores, Arquitectos Técnicos e Ingenieros de Edificación de La Rioja	1	0
Colegio de Arquitectos de La Rioja	1	0
Colegio de Diseñadores de Interior/Decoradores de La Rioja	0	1
Colegio de Diplomados en Enfermería	1	0
Colegio de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales de La Rioja	0	1
Colegio de Doctores y Licenciados en Filosofía y Letras y en Ciencias de La Rioja	1	0
Colegio de Economistas de La Rioja	1	0
Colegio de Educadoras y Educadores Sociales de La Rioja	1	0
Colegio de Farmacéuticos de La Rioja	1	0
Colegio de Geólogos en La Rioja	1	0
Colegio de Gestores Administrativos de Aragón y Rioja	1	0
Colegio de Fisioterapeutas de La Rioja	0	1
Colegio de Graduados Sociales de La Rioja	1	0
Colegio de Ingenieros Técnicos Agrícolas de La Rioja	1	0
Colegio de Ingenieros Agrónomos de La Rioja	1	0
Colegio de Ingenieros Industriales de Aragón y La Rioja	1	0
Colegio de Ingenieros Técnicos Industriales de La Rioja	1	0

Colegios Profesionales	Hombres	Mujeres
Colegio de Ingenieros en Informática de La Rioja	1	0
Colegio de Ingenieros Técnicos en Informática de La Rioja	1	0
Colegio de Ingenieros de Montes de La Rioja	0	1
Colegio de Ingenieros Técnicos en Topografía	1	0
Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas e Ingenieros Civiles de La Rioja	1	0
Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos	1	0
Colegio de Ingenieros de Telecomunicación	1	0
Colegio de Mediadores de Seguros de La Rioja	1	0
Colegio Notarial de La Rioja	1	0
Colegio de Odontólogos y Estomatólogos de La Rioja	1	0
Colegio de Médicos de La Rioja	0	1
Colegio de Periodistas de La Rioja	1	0
Colegio de Podólogos	1	0
Colegio de Procuradores de La Rioja	1	0
Colegio de Terapeutas Ocupacionales	0	1
Colegio de Veterinarios	1	0
TOTAL	31	6

Fuente: Guía de la Comunicación de La Rioja 2016.



“Las mujeres, así en general, en la sociedad, partimos...desde unos pasos para atrás. ¿Por qué? Porque yo creo que pese a todos los esfuerzos que se han podido ir haciendo desde los Poderes Públicos y también del cambio propio de la sociedad, y de que la gente más joven es más abierta y todo este tipo de cosas, arrastramos las mujeres siempre el tema: la familia, los hijos, el trabajo, y no te digo nada si además del trabajo, la familia, etc., asumes cualquier otro tipo de iniciativa del tipo que sea”

La Audiencia Provincial de La Rioja y el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de La Rioja están presididos por hombres. La presencia femenina en el Pleno del TSJ de La Rioja es del 33,33%.

Cuadro 104. Composición del Pleno del TSJ de la Comunidad Autónoma de La Rioja, por sexo

Estructura	Hombres	Mujeres
Presidencia	1	0
Miembros natos	2	1
Miembros electos	2	2
Secretaría de Gobierno	1	0
TOTAL	6	3

Fuente: www.poderjudicial.es

El TSJ de La Rioja está integrado por las siguientes Salas: de lo Civil y Penal, de lo Contencioso-Administrativo y de lo Social. Las dos primeras están presididas por hombres, la última por una mujer.

Parlamento de La Rioja e Igualdad de género

En el desarrollo de este diagnóstico se han realizado entrevistas a representantes de la ciudadanía en el Parlamento de La Rioja, pertenecientes a los partidos políticos PP, PSOE, Ciudadanos y Podemos, así como del Ayuntamiento de Logroño, al ser éste el ayuntamiento que aglutina el mayor núcleo de población riojana.

Las entrevistas se centraron en los siguientes puntos:

- Situación de partida de hombres y mujeres en nuestra Comunidad Autónoma
- Políticas públicas que se han impulsado en estos últimos años para favorecer la igualdad de género en La Rioja
- Papel de las instituciones con relación a la igualdad de género
- Conocimiento de la figura profesional de Agente de Igualdad
- Factores que disuaden a los hombres de entrar en política
- Factores que disuaden a las mujeres de entrar en política
- Representación de las mujeres en el ámbito político

- Adopción de medidas especiales para incrementar la participación de las mujeres en las estructuras de los partidos políticos o para la elección
- Elementos que influyen en la adopción de leyes relativas a la igualdad de género
- Dificultades encontradas a la hora de ejercer el cargo público
- Presencia de la temática de igualdad de género en los espacios dónde se ejercen las funciones representativas
- Formación recibida en materia de igualdad

A continuación se exponen los resultados, agrupados en función de los principales temas abordados.

Representación equilibrada

El Parlamento riojano, en su conjunto, cumple con el principio de presencia equilibrada definido por la Ley de Igualdad. El equilibrio se mantiene en la composición del Parlamento de La Rioja, a excepción del Grupo Parlamentario Ciudadanos que cuenta con un 25% de mujeres. Las mujeres ocupan el 50% de las portavocías (GPP y GPS).

Cuadro 105. Composición del Parlamento de La Rioja, por Grupo Parlamentario y sexo

Grupos Parlamentarios	Hombres	Mujeres
Grupo Parlamentario Popular (GPP)	7	8
Grupo Parlamentario Socialista (GPS)	5	5
Grupo Parlamentario Podemos La Rioja (GPPod)	2	2
Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPC)	3	1
TOTAL	17	16

Fuente: <http://www.parlamento-larioja.org>

La Mesa, como órgano rector de la Cámara, también cumple con el criterio de composición equilibrada. Está compuesta por 5 personas: 2 mujeres (Presidenta y Vicepresidenta segunda) y tres hombres (Vicepresidente primero y Secretarios primero y segundo). Por otro lado, en el seno del Parlamento se constituyen comisiones con el objeto de estudiar un proyecto o proposición de Ley. Así, en 2017, se comprueba que la Comisión de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia está altamente feminizada

(88,89% de mujeres), mientras que la Comisión de Presupuestos y la Comisión de Hacienda están altamente masculinizadas (77,78%).

Políticas públicas de igualdad de género en La Rioja

La situación de partida de hombres y mujeres en nuestra Comunidad Autónoma según nuestra representación política, es manifiestamente mejorable.



“No hay Plan de Igualdad”



“Desigualdad laboral, no se educa en igualdad en las aulas”



“Hay brecha salarial”

La mayoría de las personas (75%) coinciden en señalar que en los últimos años no se han abordado, o escasamente, **políticas públicas de igualdad de género** en nuestra región. Otras personas (25%) desconocen esta cuestión. Además se subraya que el Ayuntamiento de Logroño tiene Plan de Igualdad (2016), pero que no se ha evaluado.



“Si hacemos Planes de Igualdad en las administraciones, por ejemplo en este Ayuntamiento, pero no hacemos un seguimiento de si las medidas recogidas en el Plan se están llevando a cabo y hasta qué punto, difícilmente podremos sacar conclusiones”

Con relación a la figura profesional de **Agente de Igualdad**, como pieza clave para incorporar la perspectiva de género en los diferentes ámbitos de la sociedad, sólo una de las personas entrevistadas conoce esta profesión (véase Anexo I).

Todos los y las representantes políticos subrayan que el papel de las **instituciones** en materia de igualdad de género, tiene que ser activo y referente en esta materia.



“Sensibilizar, informar, poner en práctica”



“Ejemplarizante”



“Punta de lanza”

Por otro lado, se considera que el apoyo del partido en el poder junto al de las organizaciones de la sociedad, son clave a la hora de **adoptar** leyes relativas a la igualdad de género, por lo que en La Rioja avanzar en esta materia, parece que no sólo es un objetivo político sino también de la sociedad.

Cuadro 106. Número de veces que han marcado las opciones facilitadas, con relación a los principales elementos que influyen en la adopción de leyes relativas a la igualdad de género

Elementos que influyen en la adopción de leyes relativas a la igualdad de género	Nº
El apoyo del partido en el poder	8
El apoyo del principal partido de la oposición	5
El número de mujeres en el Parlamento	6
El número de hombres en el Parlamento	3
El apoyo de las organizaciones de la sociedad	7
El apoyo del tejido empresarial	5

Fuente: Elaboración propia, a partir de las entrevistas realizadas.



“Si el que está en el poder no acaba de creerse esto del tema de la igualdad, es difícil que tome de motu propio iniciativas en este sentido. Eso es fundamental”.

Factores que influyen en el acceso y permanencia en el ámbito político

Los y las representantes políticas indican como elementos disuasorios para los hombres a la hora de entrar en política principalmente dos: la política vista como “sucía” o como “corrupta”, y la falta de experiencia en las funciones representativas. Nada se dice de las responsabilidades familiares. Sin embargo, todas las opciones dadas son marcadas como elementos disuasorios en el caso de las mujeres, destacando las responsabilidades

familiares y la falta de apoyo de la familia como principales frenos a la hora de entrar en política.



“Tu prioridad no va a ser siempre el trabajo. La de los hombres normalmente sí”

Cuadro 107. Número de veces que han marcado las opciones facilitadas, con relación a los factores que disuaden a hombres y a mujeres para entrar en política

Factores que disuaden para entrar en política	A hombres	A mujeres
La cultura dominante	0	3
Las responsabilidades familiares	0	7
La falta de recursos	0	5
La política vista como “sucía” o como “corrupta”	2	3
La falta de confianza en sí mismo/a	1	5
La falta de apoyo de la familia	1	6
La falta de apoyo de otros hombres o de otras mujeres	1	4
La falta de experiencia en las funciones representativas	2	4

Fuente: Elaboración propia, a partir de las entrevistas realizadas.

También, la conciliación de la vida familiar, personal y laboral se erige como la principal dificultad de las representantes políticas a la hora de ejercer sus funciones, junto a los comentarios peyorativos.



“Que una Consejera diga en un momento dado que no tiene reuniones por la tarde porque tengo que cuidar a mi madre, tengo que coger a mi niño de la guardería, tengo que hacer deporte antes de las 9 de la noche porque lo necesito, porque si no mi salud se resiente, bueno igual es una forma de decir que hay otra visión de las cosas. Y yo creo que pocas mujeres llegan ahí y se atreven a decir esto”

Cuadro 108. Número de veces que han marcado las opciones facilitadas, con relación a las dificultades en el ejercicio de las funciones representativas

Dificultades en el ejercicio de las funciones representativas	Nº
---	----

Comentarios peyorativos	4
Normas “no escritas”	2
Conciliación de la vida familiar, personal y laboral	5
Corresponsabilidad	2
Falta de recursos para apoyar el trabajo	1
Cultura predominantemente masculina	2

Fuente: Elaboración propia, a partir de las entrevistas realizadas.



“Cuando hay una mujer en un cargo relevante, prima muchas veces el sentido común, el tema práctico. Por ejemplo en el tema de los horarios, es distinto si hay una mujer, que si hay un hombre. En el tema de la conciliación se nota, porque la mujer seguramente o tiene hijos o si no los tiene comprende a los que tengan, o tendrá personas mayores y tiene otro chip”



“A mi lo que me preocupa a veces un poco también, es que las mujeres que llegan a puestos de responsabilidad muchas veces para cumplir con lo que se espera de ese puesto de responsabilidad, muchas veces tienes que comportarte casi como un hombre en algunos casos”

Por último, el 87% de las personas entrevistadas consideran que las mujeres están bien representadas en su partido, y el 62,5% dice que sus partidos no han adoptado medidas especiales para incrementar la participación de las mujeres en sus estructuras o para la elección.



“Las listas cremallera han hecho que al final aparezcan mujeres en los órganos de decisión [...]. Si no introduces medidas de este tipo...al final las listas y los grupos de poder están formados por hombres”

Los partidos que sí lo han hecho, indican “las listas cremallera” como herramienta de impulso a la participación femenina.

Actividad parlamentaria

El espacio parlamentario es un escenario ideal, para articular iniciativas en materia de igualdad. A continuación se refleja en la tabla algunos de los principales hitos de la actividad parlamentaria en este ámbito de actuación.

Cuadro 109. Algunos hitos de la actividad parlamentaria riojana en materia de igualdad de género

Actividad Parlamentaria	Año	Presentada por
Proposición no de Ley en Pleno relativa a que el Parlamento de La Rioja inste al Gobierno riojano a reforzar la protección de las mujeres víctimas de violencia machista en el mundo rural	2017	GPPod
Proposición no de Ley en Pleno relativa a instar al Gobierno de La Rioja a cumplir con la ley estatal de universidades, para crear a la mayor urgencia posible una unidad de igualdad en la Universidad de La Rioja	2016	GPPod
Proposición no de ley en Pleno para instar al Gobierno de la nación, a que elabore un Proyecto de Ley de Igualdad Salarial entre mujeres y hombres	2016	GPS
Proposición de Ley de igualdad social y no discriminación por motivos de identidad de género de la Comunidad Autónoma de La Rioja	2016	GPC
Propuesta de Resolución relativa a instar al Gobierno de La Rioja a que inicie en 2017, tras contar con el diagnóstico de género de la Comunidad Autónoma de La Rioja, a la elaboración del Plan de Igualdad	2016	GPP

Actividad Parlamentaria	Año	Presentada por
Propuesta de Resolución relativa a instar al Gobierno de La Rioja a financiar Agentes de Igualdad en las diferentes	2010	GPS

zonas de La Rioja		
-------------------	--	--

Fuente: Elaboración propia, a través de la información facilitada en la web del Parlamento de La Rioja.

Por otro lado, cabe destacar que en la VIII Legislatura (2011-2015) se modificó el Reglamento de la Cámara, para poder compatibilizar la maternidad y la paternidad con el derecho de la función parlamentaria.

Por último, el 62,5% de representantes políticos dicen introducir la igualdad de género en los espacios dónde ejercen sus funciones representativas, frente al 37,5%. El 87,5% afirma no haber recibido formación en igualdad.

BUENAS PRÁCTICAS



El **Proyecto Parlamentos Sensibles al Género** (2011) tiene como objetivo general reunir información de base sobre la mejor forma en que los parlamentos pueden convertirse en instituciones sensibilizadas respecto de las cuestiones de género, e incorporar efectivamente el género en sus tareas.



Creación de **Comisiones de Igualdad en los Parlamentos**, integradas por un número igual de hombres y mujeres (ej. Francia), con objetivos concretos para la legislatura.



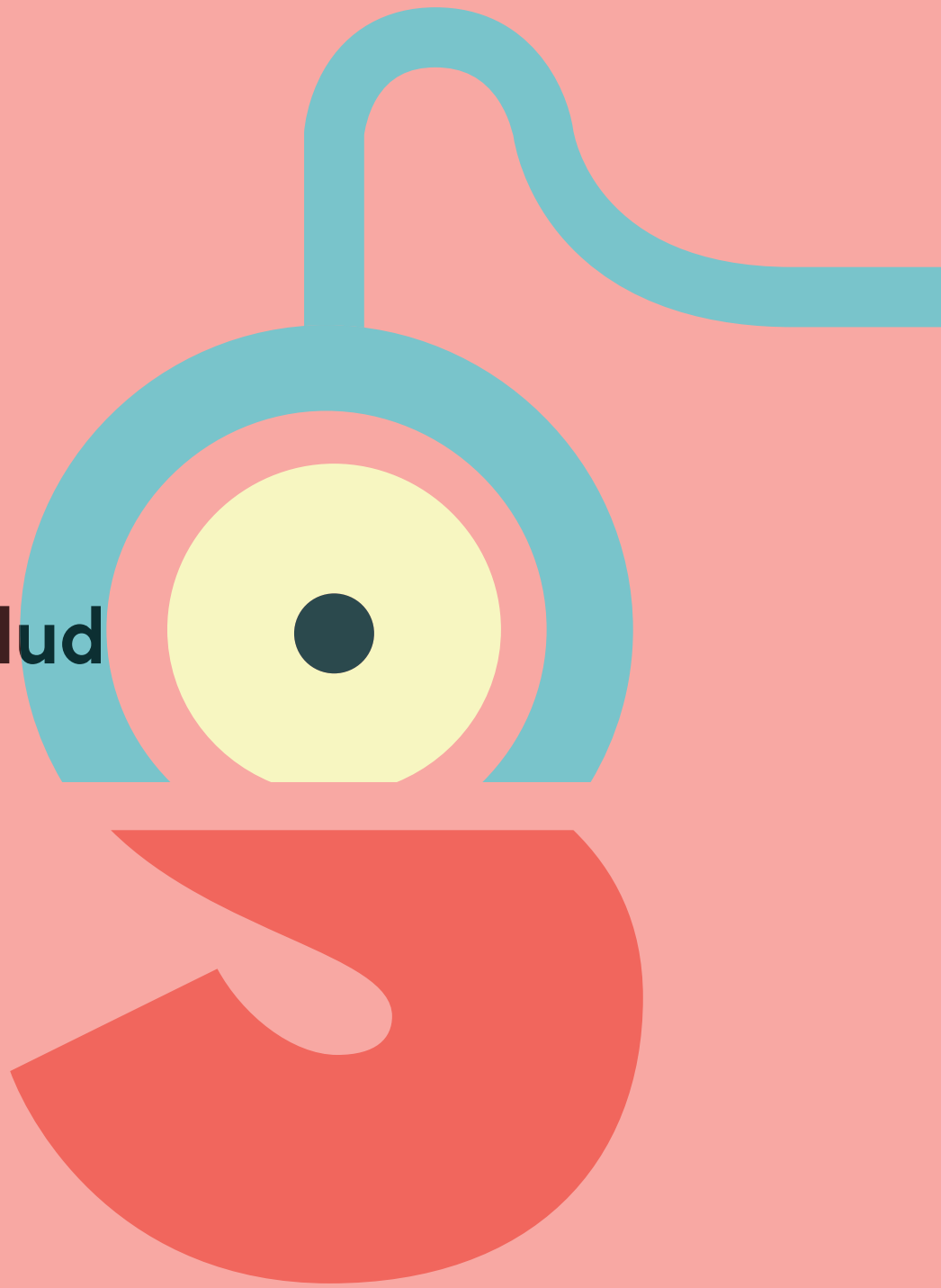
Programa de Mentoring político con perspectiva de género, con el fin de romper las barreras tradicionales que desalientan o evitan la participación femenina en el ámbito público (Argentina).



Declaraciones institucionales y diseño de medidas para impulsar la **corresponsabilidad** del cuidado y de las tareas domésticas (ej. declaración institucional del Parlamento de Navarra con motivo del Día del Padre).

—

Salud



SALUD

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SALUD

“Es importante señalar que la inclusión del análisis de sexo y género beneficia la salud de las personas de ambos sexos, no sólo la de las mujeres”

(Inés Sánchez de Madariaga)

El informe de 2016 del CES de España indicaba que las encuestas de salud y los registros de mortalidad, vienen arrojando cifras desfavorables para las mujeres en lo concerniente a la esperanza de vida saludable, dando cuenta de una mayor proporción de mujeres que de hombres con discapacidades y con dificultades para la realización de las tareas de la vida cotidiana, más acusado a partir de los 65 años.

Según datos de 2014, en España, el 34% de las mujeres con edades comprendidas entre los 55 y los 64 años sufren limitaciones de distinto alcance para la vida cotidiana, frente al 29% de los hombres. En el caso de las mujeres de 65 a 74 años, la proporción aumenta hasta el 45,3%, diez puntos por encima de los hombres de las mismas edades (CES España, 2016:11).

La salud se considera como un derecho humano fundamental en la constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS). En el año 2002, la OMS adoptó una política de género con el siguiente objetivo: *“...procurar que en toda investigación, política, programa, proyecto e iniciativa en los cuales participe la OMS se tengan en cuenta los temas de género. Esto ayudará a aumentar la cobertura, la eficacia, la eficiencia y, en último término, el efecto de las intervenciones de salud tanto para las mujeres como para los hombres, contribuyendo al mismo tiempo al logro de la meta general de las Naciones Unidas en lo que se refiere a la justicia social”*.

A menudo los motivos de las diferencias basadas en el género que se observan en la esfera de la salud, no son explícitos ni visibles. Por esa razón, muchas intervenciones del sector de la salud siguen siendo insensibles a la dimensión de género. El conocimiento del estado de salud de la población y de su modo de enfermar, la identificación de sus necesidades y demandas y la atención a la salud, son objetivos que deben estar presentes en el diseño de las políticas, de los programas y de los servicios sanitarios.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) responde a la pregunta de por qué el análisis de género es importante para la salud, con tres razones:

Porque ayuda a comprender:

- los diferentes factores de riesgo,
- la exposición a las enfermedades y su manifestación,
- las diferencias en la gravedad y la frecuencia de las enfermedades,
- las respuestas de la cultura, la sociedad y el sistema de salud a estos problemas.

Porque pone de relieve las diferencias en el acceso a:

- la atención y los recursos sanitarios,
- la información, el transporte, la comunicación y los servicios,
- el proceso de adopción de decisiones.

Porque reconoce las diferentes contribuciones de unos y otras a la atención de salud:

- formal, informal y no remunerada en el hogar.

En definitiva, el enfoque de género en la salud se traduce en que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de gozar de buena salud, contribuir al desarrollo sanitario y beneficiarse de los resultados (OPS).



“El tema de igualdad y el tema de salud les importa tres pepinos. Ha sido predicar en el desierto”

MARCO LEGAL Y ESTRATÉGICO DE REFERENCIA



La **Estrategia para incorporar el análisis y las acciones de género en las actividades de la Organización Mundial de la Salud (OMS)** de 2007, insta a los Estados miembros a que recopilen y analicen datos desglosados por sexo, realicen investigaciones sobre los sectores subyacentes a las disparidades entre los géneros, y tengan presentes los resultados al elaborar políticas y programas, entre otras cuestiones.



La **Objetivos de Desarrollo del Milenio** también recogen fines en materia de salud: reducir la mortalidad infantil (Objetivo 4), mejorar la salud materna (Objetivo 5), combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades (Objetivo 6).



La **Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo**, aborda la protección y garantía de los derechos relativos a la salud sexual y reproductiva de manera integral. Prevé la adopción de un conjunto de acciones y medidas tanto en el ámbito sanitario como en el educativo. Su artículo 5 indica que los poderes públicos garantizarán *“la educación sanitaria integral y con perspectiva de género sobre salud sexual y salud reproductiva”*. Además, promoverán *“las relaciones de igualdad y respeto mutuo entre hombres y mujeres en el ámbito de la salud sexual y la adopción de programas educativos especialmente diseñados para la convivencia y el respeto a las opciones sexuales individuales”*.



La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en su artículo 27 aborda la introducción de la perspectiva de género en la política de salud:

“1. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.”

2. 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.

3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones: 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. f) La obtención y el tratamiento desagregado por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.



En el marco del **Plan de Calidad para el Sistema Nacional de Salud**, se ha impulsado la línea estratégica de Salud y Género.



La **Estrategia Nacional de Salud Sexual y Reproductiva** (2011) plantea un enfoque de la salud sexual y reproductiva, desde una perspectiva de género.



El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016** de ámbito estatal, contempla como objetivo específico el reforzar la perspectiva de género en las políticas de salud, y para ello plantea una serie de medidas como la recogida de datos desagregados por sexo y la elaboración de indicadores singulares de la salud en las mujeres, o el desarrollo de acciones específicas en materia de salud alimenticia, con especial prevención a la anorexia y la bulimia.



El **Plan Estratégico de Prevención y Control de la infección por el VIH y otras infecciones de transmisión sexual 2013-2016**, plantea fomentar el respeto de los derechos humanos y la igualdad de género en la respuesta al VIH. Además, introduce el enfoque de género como un principio rector del Plan Estratégico.



El **Plan de Acción sobre Drogas España 2013-2016** tiene en cuenta la visión transversal con enfoque de género. Este Plan recoge diferentes acciones a llevar a cabo a nivel autonómico. Por ejemplo, se plasma que La Rioja ha participado en la elaboración de un documento que describe los procesos asistenciales recomendables para drogodependientes, atendiendo especialmente a la patología dual y a la mujer.



La **Ley autonómica 5/2001, de 17 de octubre sobre drogodependencias y otras adicciones**, establece que la administración sanitaria, con relación a la prevención y la correcta utilización de los medicamentos estupefacientes y psicótopos, considerará “*los factores que inciden de forma diferenciada en las mujeres y en los hombres en el consumo de medicamentos y sus consecuencias*” (artículo 42).



El **III Plan de Salud de La Rioja 2015-2019** ofrece algunos datos desagregados por sexo.



La **Estrategia Riojana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2016-2020** incluye como eje de trabajo la atención a colectivos específicos, como las mujeres.

SITUACIÓN DE PARTIDA: ALGUNOS DATOS CLAVE

“Se necesita asumir también la investigación en salud como ciencia social. Muchos de los problemas de salud de las mujeres están causados o son reflejo de las condiciones sociales” (Sánchez López, 2013:38)

Introducción

Mujeres y hombres acuden con frecuencias distintas y por motivos diferentes a las consultas médicas y a los servicios de urgencias. También se hospitalizan y se les prescriben medicamentos de forma desigual. Las mujeres acuden con mayor frecuencia a atención primaria y a especialistas. La respuesta diagnóstica y tratamiento diferencial de mujeres y hombres muestra una tendencia a la medicalización de la vida de las mujeres, no solo por su peor salud percibida, sino también por otras cuestiones y el diseño de las políticas y servicios de salud que tiende a intervenir, en mayor medida, en la salud de las mujeres (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014:102).

Los factores que contribuyen a estas disparidades de género en la salud, se deben esencialmente, a lo biológico, a las diferencias sociales (ej. roles y responsabilidades) y a las condiciones de salud (ej. problemas que inciden específicamente en uno y otro sexo o respuestas diferentes de las instituciones y familia en función del sexo). No obstante, en primer lugar, debemos intentar comprender cómo las diferencias de sexo y género repercuten en la salud, y por tanto, los diferentes programas de salud pública tendrán impacto diferenciado para unos y otras. Para ello, deberemos partir de la recopilación de algunos datos clave que nos permitan conocer o, al menos, intuir, la interacción entre sexo y género.



”Primero, hay que formar al gestor, y primero hay que formar al político. Si quien te está liderando no está formado, no entiende...”

Género y salud³⁹

En la Comunidad Autónoma de La Rioja, en 2014, la **esperanza de vida** al nacer alcanzaba los 80,98 en los hombres y 87,4 en las mujeres. La Rioja es una de las regiones más envejecidas de España. En el año 2014, el 19,6 % de la población tenía más de 64 años, el 21,8% mujeres y el 17,3% hombres. Destaca el incremento del grupo de 85 y más años, que ha pasado del 2,3% en el 2007 al 3,4% en el 2014. Las previsiones demográficas indican un aumento progresivo de estas cifras. Para el 2023, el 24% de las personas riojanas tendrá 65 y más años, este porcentaje será del 22,5% en los hombres y del 24,5% en las mujeres. El aumento será mayor en los mayores de 84 años que pasarán a representar el 4,6% de la población, 5,8 % en las mujeres y 3,3% en los hombres.

La **tasa bruta de mortalidad** por todas las causas ha aumentado, y es superior a la de otras comunidades autónomas. Las tres principales causas de muerte en las mujeres son: enfermedades del corazón, enfermedad de Alzheimer y la insuficiencia cardiaca; en los hombres: tumor maligno de la tráquea, bronquios y pulmón, enfermedades cerebrovasculares y las enfermedades crónicas de las vías respiratorias inferiores (excepto asma). A la luz de estos datos, cabe subrayar que expertas en salud y género subrayan que las enfermedades cardiovasculares se siguen considerando de hombres, cuando afectan tanto a mujeres como a hombres, y a éstas de diferente manera en sintomatología, diagnosis, tratamiento y rehabilitación (Sánchez López, 2013:32). De hecho, en 1991 se acuñó el término “Síndrome de Yentl”, para explicar que a menos que las mujeres muestren los mismos síntomas que los hombres en los problemas cardíacos, ellas tendrán dificultad para ser hospitalizadas y recibir el diagnóstico y tratamiento apropiado. En La Rioja, en 2014, la tasa de hospitalización por infarto agudo de miocardio de los hombres (12,71) era muy superior a la de las mujeres (3,95).

Las enfermedades crónicas aumentan en las personas de mayor edad y se relacionan con una peor calidad de vida, mayor discapacidad, dependencia y mortalidad. El número de pacientes diagnosticados con mas de una enfermedad aumenta considerablemente con la

³⁹ Datos facilitados por el Gobierno de La Rioja, muchos de ellos reflejados en el III Plan de Salud de La Rioja 2015-2019.

edad. En nuestra Comunidad Autónoma, el 80% de los hombres y el 78% de las mujeres mayores de 64 años presentan al menos una enfermedad crónica. Por otro lado, el **estado de salud percibido** difiere en hombres y en mujeres. En La Rioja (2011), el 82,46% de los hombres valoraban positivamente su salud frente al 74,6% de mujeres, lo que confirma que el concepto salud es visto como un término “amplio” que aborda no sólo lo relacionado con lo biológico. Por otro lado, la **estancia media** de hospitalización en los hombres es de 6,33, en las mujeres de 5,3 (La Rioja, 2014).



“Aquí las mujeres como bobas estamos tragando los tratamientos sin haber hecho estudios con tu muestra específica de mujer, que no sabemos si son buenos para nuestra condición fisiológica”

En La Rioja, como recoge el informe del Servicio de Epidemiología y Prevención Sanitaria de la Consejería de Salud y Servicios Sociales “Evolución de la mortalidad por suicidio según grupos de edad en el periodo 1980-2005”, el número de **suicidios** consumados en este periodo fue de 660: 76,5% hombres y 23,5% mujeres. Las tentativas de suicidio registradas en el Servicio de Urgencias del Hospital San Pedro, que cubre las urgencias por tentativas de toda el Área de Salud de La Rioja, en el año 2014 fueron de 249, el 66,27% en mujeres. Por tanto, los esfuerzos para su prevención, también deben tener un enfoque diferencial y tener en cuenta, como en el caso de la salud cardiovascular, que los síntomas tampoco son idénticos en los hombres y en las mujeres.

En nuestra región existe un registro de **cáncer** con datos de incidencia desde el año 1993. Los datos de 2009 que nos proporciona el Boletín Epidemiológico de La Rioja de enero-febrero de 2015 nos habla de que en el caso de los hombres, los tumores más frecuentes son los de próstata (25%), colorrectal (16%), pulmón (12%), vejiga (9%) y médula ósea (7%). En las mujeres, la localización más frecuente es la mama (29%), colorrectal (14%), médula ósea (6%), útero (5%) y pulmón (5%). La Rioja es una de las pocas comunidades autónomas que dan cobertura sanitaria al 100% de la población de

riesgo del cáncer de colón. La Asociación Española contra el Cáncer ya ha denunciado la inequidad que existe entre regiones.

La satisfacción de las personas usuarias con el **funcionamiento de los servicios sanitarios** en La Rioja es de un 6,73 en el caso de los hombres, y un 7,04 en las mujeres (2015). Sin embargo, la satisfacción de las personas usuarias con **el conocimiento del historial y el seguimiento por su médico/a de familia y pediatra** es mayor, en ambos sexos: un 7,89 los hombres, un 7,92 las mujeres.

No constan datos de tiempo medio de llegada al centro médico, tiempo medio de espera en la consulta, tiempo medio para el diagnóstico de una patología, o tiempo medio de espera ante una cirugía. La Encuesta Europea de Salud en España de 2014, indica que un 12% de personas sufrió **listas de espera excesivas o inaccesibilidad** a la asistencia médica en La Rioja. Por otro lado, en el cuestionario lanzado a la ciudadanía se preguntaba **sobre el acceso y barreras a los servicios y programas de salud**, y la gran mayoría de las personas encuestadas respondió la masificación de consultas, como principal barrera.



“Tu vas a las consultas...no podemos mirar al enfermo, hablamos mirando al ordenador, antes se miraba al enfermo a la cara”

Salud mental y drogodependencias

El porcentaje de hombres en riesgo de **mala salud mental**, en 2011 en La Rioja, era de un 10,9% frente a un 24,01% de mujeres. Además, el riesgo de padecer un trastorno de ansiedad es mayor en las mujeres. La patología mental en las personas mayores es una causa importante de dependencia, y el ser mujer aumenta el riesgo de padecerla. La Rioja, como plasma su III Plan de Salud, carece de un programa de atención psicogeriátrica que garantice la atención integral adecuada a este grupo de población (Gobierno de La Rioja, 2015:406).

El impacto de la patología mental en edades tempranas también tiene un especial efecto negativo, precisamente debido a la fase temprana de su inicio. La detección precoz y el desarrollo de protocolos específicos para el abordaje especializado de los trastornos mentales en la población infantil-juvenil, es fundamental en esta materia.

La prevalencia del consumo de **cannabis** entre estudiantes de 14-18 años, en España en 2012, era de un 36,3% en hombres y un 30,7% en mujeres. El mismo estudio indicaba que un 23% de mujeres tomaban **hipnosedantes** frente a un 14,1% de hombres. En La Rioja, en 2014, entre la población de 15 a 64 años, el 17,14% de hombres eran consumidores de cannabis frente a un 4,84% de mujeres. Los porcentajes se igualan más entre la población escolar adolescente: 21,3% de hombres y 18,3% de mujeres.

Al abordar los estilos de vida, en general, los hombres tienen conductas menos saludables respecto al consumo de sustancias adictivas. Sin embargo, en las adolescentes de 14 a 18 años, se observa un consumo ligeramente más extendido de **tabaco, alcohol e hipnosedantes** sin prescripción médica. A partir de los 25 años, el porcentaje de mujeres que fuman a diario es mayor que el de hombres. El consumo diario de tranquilizantes supera al de los hombres en todas las edades. En La Rioja, el consumo de alcohol y tabaco en población adulta es mayor en hombres que en mujeres (2014). Así, nos encontramos con el 2,58% de hombres bebedores de riesgo de alcohol y el 1,73% de mujeres, y con que la prevalencia de consumo de tabaco es de un 25,71% en hombres y un 17,93% en mujeres. Pese a todo ello, las investigaciones con perspectiva de género indican que las mujeres no solicitan tratamiento, de lo que no se deriva que no haya mujeres drogodependientes. Su escasa visibilidad es un hándicap a la hora de establecer tratamientos. Además, este enfoque incide en trabajar desde el ámbito social y sanitario, en cómo se va a ver afectada la trayectoria vital de estas mujeres, ya que muchas de ellas se van a “cuestionar” y se van a ver “cuestionadas”, en los roles asociados a la categoría de “mujer”. En definitiva, las expertas indican que la drogodependencia va más allá de la sustancia y que es imprescindible la intervención desde equipos interdisciplinares, y subrayan que las mujeres drogodependientes permanecen invisibilizadas en la sociedad, y si se las visibiliza es para victimizarlas o culpabilizarlas, para juzgarlas o estigmatizarlas (Martínez Redondo, 2009:61).



”En Arnedo, se está trabajando mucho con grupos de adolescentes, mujeres, individual, grupal, que es lo que tendría que ser la atención primaria”

Salud sexual y reproductiva

Los datos de la administración autonómica indican que en La Rioja se produce una media de cinco **fallecimientos** de mujeres al dar a luz, por cada 100.000 partos, tasa similar a la media nacional. Por otro lado, se ha constatado que en los últimos diez años, existe un incremento continuado de las cesáreas, en países como España. En La Rioja, se informa sobre la asistencia al **parto natural** y puedes presentar tu Plan de Parto en la consulta de Test Basal, aunque quedan excluidas de este proceso las mujeres a las que se les indica una cesárea o una inducción al parto. Además, recientemente se ha incluido la opción de óxido nitroso como anestesia en los partos. También el Gobierno de La Rioja ha publicado un folleto de recomendaciones sobre el cuidado y protección del suelo pélvico de las mujeres.

Por otro lado, existe un servicio de alojamiento e intervención integral a jóvenes gestantes en situación de riesgo social. El servicio se ofrece para los meses de embarazo y las primeras semanas tras el parto, e incluye apoyo psicológico y jurídico.



“Estamos moviendo, estamos organizando cursos desde otro punto de vista, para que el sistema sanitario entienda un poco que no hay que dedicarse sólo a lo asistencial”

Con relación a las **Interrupciones Voluntarias de Embarazo (IVE)** existe un registro anónimo y confidencial. En La Rioja, la mayor parte de las IVE se practican en mujeres de 20 a 34 años (62,7%), con estudios de ESO, Bachiller o equivalente (60%), residentes en Logroño (60,1%), sin descendencia previa (50,1%) y sin antecedentes de abortos (77,4%). El 49,3% de las mujeres declararon no utilizar métodos anticonceptivos. Entre las que lo usaron el más frecuente fue el de barrera (26,2%). La mayoría de las mujeres interrumpieron su embarazo antes de las 12 semanas. Los

grupos de edad donde se practican más IVE, son los comprendidos entre los 20 y 34 años. La Rioja tiene una de las tasas de IVE más bajas a nivel nacional.

Cuadro 110. Casos y tasas de IVE, en La Rioja y España, según grupo de edad (2014)

Edad	La Rioja		España	
	Casos	Tasa por mil	Casos	Tasa por mil
15-19	44	6,19	9890	9,48
20-24	69	9,17	19066	16,11
25-29	64	7,16	20635	14,73
30-34	85	7,60	20579	11,85
35-39	73	5,52	16909	8,51
40-44	22	1,77	6727	3,54
TOTAL	357	5,91	93806	10,14

Fuente: <http://www.lariojasalud.es>

La atención a la salud en este ámbito requiere el reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos, y el acceso a un conjunto de métodos, técnicas y servicios que contribuyen al bienestar de las personas. En este marco se requiere una educación sexual exenta de prejuicios y estereotipos sexistas, no moralizante, basada en conocimientos científicos e incorporada al currículo escolar, así como una apropiada información, asesoramiento y acceso a los **métodos anticonceptivos**. Un estudio de la Sociedad Española de Contracepción de 2016 señalaba que el 24,7% de las personas encuestadas no utilizaban ningún método anticonceptivo, el 11% mujeres, porcentaje que se incrementaba hasta el 49,1%, si hablamos de mujeres menores de 19 años. Estos datos ponen el foco en la importancia de la información y del consejo asistido. Así, el Gobierno de La Rioja publicaba en 2014, una guía de métodos anticonceptivos accesible desde el móvil, tableta y web⁴⁰.

Un informe de la Federación de Planificación Familiar Estatal (FPFE) de 2016, sobre el acceso de las mujeres a la anticoncepción en las comunidades autónomas, manifiesta

⁴⁰ <http://metodosanticonceptivos.riojasalud.es/>

que La Rioja no dispone de normativa ni de programas propios que contemplen de forma específica la atención a la anticoncepción (FPFE, 2016:17). También se plasma la inexistencia de protocolos o recomendaciones sobre cómo debe ser el consejo asistido en anticoncepción para garantizar la elección informada del método, su correcto empleo, la continuidad en el tiempo y por tanto la disminución del riesgo de embarazo no planificado/deseado. Eso sí, se indica que nuestra región cuenta con programas educativos dirigidos a la educación afectivo-sexual de jóvenes, en los que se incluye información y asesoramiento sobre métodos anticonceptivos.



“El tema de planificación familiar lo estamos trabajando como podemos. Las matronas son muy importantes”

Por último, no hay datos sobre la participación de los hombres en programas de salud reproductiva, ni tampoco sobre la depresión postparto paterna. Diferentes estudios han mostrado que los síntomas de depresión en los hombres que se manifiestan durante o después del nacimiento del hijo, son también problemas importantes. Tampoco hay datos sobre la incidencia de la salud en el proceso de maternidad sin pareja.



“En la guía de lactancia materna incorporamos enseguida fotografías de padres sujetando a los niños, y buscando el apoyo en el proceso de lactancia”

Promoción de la salud

La prevalencia de sedentarismo en población adulta es de un 24,88% de hombres y un 30,7% de mujeres (La Rioja, 2014). De hecho, la práctica de la actividad física y del deporte en la edad escolar está directamente relacionada con la salud de la población infantil y juvenil. La obesidad se inicia cada vez más frecuentemente en la infancia.

A nivel estatal, el estudio ALADINO es una fuente de información de referencia en España sobre obesidad infantil y sus determinantes. El estudio se ha realizado en población escolar española de 6 a 9 años de edad de todo el territorio nacional. En total

participaron 242 centros escolares, 14 de La Rioja (5,79%) con una distribución similar por sexo (51,3% de niños y 48,7% de niñas). En 2015, la prevalencia de sobrepeso hallada fue del 23,2% (22,4% en niños y 23,9% en niñas), y la prevalencia de obesidad fue del 18,1% (20,4% en niños y 15,8% en niñas), utilizando los estándares de crecimiento de la OMS. Así, la prevalencia de sobrepeso es similar en niños y niñas, pero la prevalencia de obesidad es mayor en los niños. El exceso de peso de niños y niñas se asocia con peor autoestima y calidad de vida, y la obesidad con mayor prevalencia de diversos factores de riesgo de enfermedad. De los posibles factores asociados a la obesidad, se destacan los relacionados con los hábitos de alimentación y con la falta de actividad física, así como el bajo nivel de ingresos económicos de la familia y el bajo nivel educativo de padres y madres.

En La Rioja, la prevalencia de **sobrepeso** en población infantil era de 16,4% en niños y 8,15% en niñas (2011). La prevalencia de **obesidad** en el mismo periodo, en la población infantil es de 11,55% en niñas y 7,91% en niños. Así, es necesario prestar atención especial a los trastornos alimentarios (anorexia, bulimia, obesidad), y mejorar y singularizar el conocimiento para poner en marcha acciones específicas. En población adulta (de 18 años y más) la prevalencia de sobrepeso de los hombres supera ampliamente al de las mujeres en 2014 (43,62% en hombres y 26,06% en mujeres). La prevalencia de obesidad en nuestra región, en cambio, arroja resultados similares en hombres (15,68%) y mujeres (13,06%).

En definitiva, el diseño de programas ajustados a las diferencias por razón de sexo y género puede contribuir a mejorar la salud general de la población. En La Rioja, en el ámbito de la promoción de la salud destacan el Programa de salud y educación en valores a través del cine y la campaña de “Paseos saludables”, entre otros.

Salud laboral

La inserción de las mujeres en el mercado laboral no ha provocado una disminución de su participación en las tareas domésticas, lo que ha elevado la sobrecarga de trabajo y el nivel de stress (deterioro de la salud). La valoración del efecto del trabajo doméstico sobre la salud ha sido poco estudiada en las mujeres, y menos aún en los hombres. Los

pocos estudios que han abordado esta cuestión indican que las exigencias del trabajo doméstico tienen un impacto negativo en la salud de las mujeres, pero no en los hombres. No hay datos en La Rioja sobre la desigualdad, los roles y las normas de género como determinantes sociales de la salud.

Por otro lado, con relación a los accidentes de trabajo, la Estrategia Riojana para la Seguridad y Salud en el Trabajo indica que el 67,5% de los accidentes de trabajo fueron sufridos por hombres y el 32,5% por mujeres. En el año 2015, 5 hombres fallecieron por accidentes de trabajo en La Rioja.

No se ha estudiado la relación existente entre salud e inmigración, teniendo en cuenta la división sexual del trabajo, las condiciones de vida y trabajo, y el apoyo y redes familiares y sociales.

REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN EL SECTOR

A pesar que la Ley de Igualdad aborda la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud, las mujeres están infrarrepresentadas en este sector. La segregación horizontal se materializa en que aunque la Salud sea un sector feminizado, los puestos de responsabilidad están copados por hombres.



“Igualdad no hay, y no sé si la veré”

Así, las mujeres representan el 33,33% de las personas que participan en el Consejo Riojano de Salud, máximo órgano de participación y asesoramiento al Gobierno de La Rioja en materia de salud, al igual que en el Consejo de Dirección del III Plan de Salud autonómico. En el Comité Ético de Investigación Clínica de La Rioja, órgano colegiado encargado de velar por los derechos de la ciudadanía en el contexto de la investigación clínica, las mujeres representan un 27,27%.

Cuadro 111. Composición del Consejo Riojano de Salud, por sexo

Estructura	Hombres	Mujeres
Miembros	6	3
TOTAL	6	3

Fuente: Gobierno de La Rioja.

Cuadro 112. Composición del Comité Ético de Investigación Clínica, por sexo

Estructura	Hombre o Mujer
Presidencia	Hombre
Vicepresidencia	Mujer
Secretaría	Hombre
Miembros (8)	6 hombres, 2 mujeres

Fuente: Gobierno de La Rioja.

Cuadro 113. Consejo de Dirección del III Plan de Salud autonómico, por sexo

Estructura	Hombres	Mujeres
Miembros	6	3
TOTAL	6	3

Fuente: Gobierno de La Rioja.



Remisión a la página 187 (datos desagregados por sexo del CIBIR)

BUENAS PRÁCTICAS



El **Programa para la organización de la atención anticonceptiva en Aragón** (2016) pretende unificar la asistencia conceptiva de manera que todas las mujeres residentes en Aragón reciban la misma atención, con independencia de su lugar de residencia.

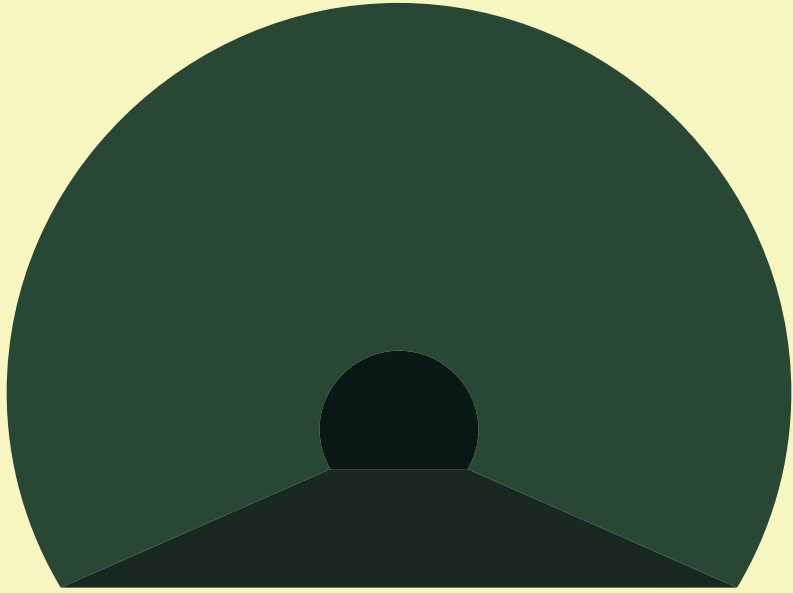


El **Protocolo de actuación “Trastornos de la conducta alimentaria” o el folleto “Género y Salud”** del Gobierno de Canarias, inciden en los beneficios sobre la salud de mujeres y hombres si se trabaja desde una óptica de género.



El **Programa Mujer, Salud y Violencia** del Ayuntamiento de Bilbao aborda el empoderamiento de las mujeres inmigrantes, mediante la prevención de la violencia de género, la promoción de la salud sexual y reproductiva y el establecimiento de canales de comunicación en sus entornos.

—



**Violencia
contra las
mujeres**



VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA VIOLENCIA

“La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad” (Exposición de motivos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género)

Naciones Unidas reconocía en 1995 que la violencia contra las mujeres era un obstáculo para lograr la igualdad, y que menoscababa el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. En la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, se indica que *“los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución”*. El número de mujeres asesinadas como consecuencia de la violencia de género es elevado y se mantiene en el tiempo.

La Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia sobre las Mujeres (2013-2016) subraya que *“el diseño de políticas públicas eficaces requiere un conocimiento riguroso del problema y de los medios existentes para resolverlo”* (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2013:46). La Estrategia recoge algunos aspectos de interés que paso a enumerar: existe un aumento de mujeres que declaran haber sufrido maltrato alguna vez en la vida por sus parejas o exparejas, y al mismo tiempo aumentan las mujeres que han conseguido salir de la violencia; las mujeres cuentan con más información sobre las denuncias, pero presentan un desconocimiento acerca del proceso judicial, que hace que lo perciban como ajeno y que les suscite temor; las mujeres víctimas de violencia nunca encuentran apoyo de la familia de su pareja o expareja cuando presentan la denuncia por maltrato, e incluso en casi la mitad de los casos son recriminadas por ello; más del 70% de las mujeres que refieren estar sufriendo

o han sufrido violencia de género, tienen hijos e hijas menores que viven expuestos a esta situación; las recientes encuestas y estudios acreditan que la población juvenil y adolescente resulta ser un colectivo especialmente vulnerable frente a la violencia de género; aparecen nuevas formas de ejercer violencia como consecuencia del uso de las nuevas tecnologías que tienen una especial incidencia en la juventud, entre ellas el ciberacoso; las mujeres mayores de 65 años son el grupo que menos denuncia; la sensibilidad social frente a la violencia de género es baja.



”¿Tu sabes por qué ese repunte de hace dos años o tres a esta parte en adolescentes, este repunte de admitir el maltrato, de admitir el control? No hay ninguna causa, a mi me asusta mucho eso. Tu tienes que educar [...]. Tiene que ser permanente. No tiene que ser una horita cada dos años. Tiene que ser una asignatura con profesores”

Ante este tipo de violencia, las administraciones públicas destinan recursos de todo tipo para poner en funcionamiento servicios especializados de atención a las mujeres. La sensibilización de la sociedad también es clave. En este sentido, algunos testimonios indican la necesidad de trabajar con las resistencias de (algunos) hombres ante el reconocimiento “específico” de este tipo de violencia, hombres que recuerdan, una y otra vez, que ellos también son maltratados. Así, es fundamental contribuir a sensibilizar y a comprender las causas de la violencia contra las mujeres. Es cierto que se ha progresado en el conocimiento y visualización de esta lacra social, pero no lo es menos que aún queda mucho por hacer.



”¿Hay una ley? Hay una ley ¿Qué dice la ley? La ley es una ley de víctimas de violencia de género y eso está especificado dentro de la propia ley [...]. Qué hagan otra (ley) que nos proteja de las mujeres, pero no me digas eso (los hombres también son maltratados) cuando estamos hablando de ésta”

MARCO LEGAL Y ESTRATÉGICO DE REFERENCIA



≡ La **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer**, de 1993, aporta la definición de violencia contra la mujer e identifica cuáles son los distintos tipos de violencia, concibiéndola en términos de violación de derechos humanos y libertades fundamentales.



≡ El **Pacto por la Igualdad de Género 2011-2020**, adoptado por el Consejo Europeo, contiene previsiones específicas para la prevención de las distintas formas de violencia sobre la mujer.



≡ La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, recoge en su artículo 14 como criterio general de actuación de los Poderes Públicos *“la adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo”*. También se indica, entre otras cosas, que el Gobierno deberá fomentar el acceso a la vivienda de mujeres que hayan sido víctimas de la violencia de género, en especial cuando tengan hijos menores exclusivamente a su cargo.



≡ La **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género**, pretende proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.



≡ La **Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las víctimas de la violencia doméstica** fue fruto de la necesidad de arbitrar nuevos y más eficaces instrumentos jurídicos, que impidieran la realización de nuevos actos violentos, y dieran respuesta a las víctimas.



El **Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género**, es la concreción del mandato de la Ley Orgánica 1/2004, con el fin de contribuir al incremento de la empleabilidad de las mujeres víctimas de la violencia de género.



El **Plan Integral de Lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual 2015-2018**, indica que la trata de seres humanos afecta a las mujeres de manera desproporcionada, no sólo por registrar la mayor parte de las víctimas, sino porque las formas de explotación a las que son sometidas suelen ser más severas, especialmente la trata con fines de explotación sexual. El documento incide en la importancia de la coordinación interinstitucional para garantizar la aplicación del Protocolo Marco.



El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016** de ámbito estatal, dedica su eje 3 a la “erradicación de la violencia contra la mujer”, centrándose en la búsqueda de una respuesta eficaz, mediante la coordinación de agentes y la personalización de la atención.



La **Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia sobre las Mujeres (2013-2016)** pretende unificar en un mismo documento, de forma coherente, las distintas medidas dirigidas a poner fin a la violencia contra las mujeres, al mismo tiempo que da cumplimiento al artículo 3 de la Ley Orgánica 1/2004. Además, pone de manifiesto la necesidad de avanzar en el abordaje de otras formas de violencia contra la mujer como la trata de mujeres y niñas de explotación sexual o la mutilación genital femenina.



≡ La **Ley 3/2011, de 1 de marzo, de prevención, protección y coordinación institucional en materia de violencia en La Rioja**, tiene por objeto la adopción de medidas integrales y globalizadoras para la sensibilización, prevención y erradicación de la violencia sobre la mujer.



≡ El **IV Plan Integral de la Mujer (2011-2014)** de nivel autonómico, recoge objetivos y medidas en materia de violencia de género.



≡ El **III Plan Integral de Violencia de Género (2006-2009)** de La Rioja, detalla objetivos y medidas con relación a la violencia de género.



≡ El **Decreto 1/2014, de 3 de enero, por el que se regula la Comisión Institucional de La Rioja para la coordinación de actuaciones de Sensibilización, Protección y Recuperación Integral de las Víctimas**, tiene por objeto la creación de la Comisión Institucional de La Rioja, como órgano colegiado de consulta, participación y coordinación de las administraciones públicas, instituciones y entidades jurídicas públicas o privadas involucradas en la prevención y erradicación de la violencia (y el Decreto 4/2016, de 29 de enero, por el que se modifica el Decreto 1/2014, de 3 de enero, por el que se regula la Comisión Institucional de La Rioja para la coordinación de actuaciones de Sensibilización, Protección y Recuperación Integral de las Víctimas de violencia).

SITUACIÓN DE PARTIDA: ALGUNOS DATOS CLAVE

“¿Qué habría ocurrido en este país si el año pasado hubiesen sido asesinados 68 futbolistas? Resulta fácil de imaginar: despliegues policiales espectaculares, medidas especiales de protección, guardaespaldas, preguntas parlamentarias, revuelo en la clase política, movilizaciones históricas en las calles, portadas de los periódicos, sentencias ejemplarizantes para los culpables, muestras de apoyo y solidaridad desde todos los rincones del mundo...y mil acciones más” (Varela, 2008:31)

Introducción

En 2016, 44 mujeres murieron a manos de sus parejas o exparejas, y 26 menores se quedaron huérfanos por violencia de género. Del total de víctimas, el 36,4% presentaron denuncia y el 13,6% tenían medidas de protección en vigor. El 56,8% de las víctimas y el 65,9% de los agresores habían nacido en España. A 22 de febrero de 2017, eran ya 15 las mujeres asesinadas y un menor, por lo que se ha etiquetado al mes de febrero como el “mes más negro” de violencia machista de la última década.

En La Rioja, los datos oficiales constatan que no se han producido víctimas mortales desde 2010. Por otro lado, en 2016 se presentaron en la Comunidad Autónoma de La Rioja 514 denuncias por violencia de género⁴¹. A fecha 31 de diciembre 2016, el número de casos con seguimiento policial activos en La Rioja, con medidas de protección en vigor era de 361: 162 correspondían a Logroño y 199 al resto de la Comunidad Autónoma. El 16,07% de las víctimas se clasificaron como riesgo medio o alto (en julio de 2016 entra en vigor una Instrucción, por la que se establece un nuevo Protocolo para la valoración policial del nivel de riesgo de violencia de género).

Un 1,1 % de las mujeres solicitaron en 2016 orden de protección. A fecha 31 de diciembre de 2016, existía en funcionamiento 1 dispositivo telemático de seguimiento en La Rioja.

⁴¹ Fuente: Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Cuadro 114. Medidas de protección en vigor en La Rioja, según tipo de riesgo y territorio (2016)

Riesgo	No Apreciado	Bajo	Medio	Alto
Logroño	57	61	39	5
Resto	116	69	14	0
TOTAL	173	130	53	5

Fuente: Delegación del Gobierno en La Rioja, 2017.

Respuesta institucional: actores clave

Tal y como se mencionaba anteriormente, el diseño de políticas públicas eficaces requiere de un conocimiento riguroso del problema y de los medios existentes para resolverlo. Es por ello, que sería conveniente elaborar un mapa de recursos en materia de violencia de género de la Comunidad Autónoma de La Rioja, con el fin de poner a disposición de los y las profesionales, así como de la ciudadanía en general, una herramienta que proporcione datos rigurosos y actualizados de los recursos existentes.

En La Rioja, estas son las instituciones clave en materia de violencia de género:



La **Unidad de Coordinación contra la Violencia sobre la Mujer**, dependiente de la Delegación de Gobierno en La Rioja, es esencial para conocer y coordinar los recursos y servicios existentes para la atención de las situaciones de violencia de género en el territorio. La puesta en marcha de acuerdos y protocolos de actuación, así como la sensibilización en centros educativos, han centrado el trabajo de esta unidad en los dos últimos años.



Remisión al cuadro 118

La **Oficina de Atención a la Víctima del Delito (OAV)**, dependiente de la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia del Gobierno de La Rioja, es un servicio público y gratuito que tiene por objeto ofrecer una respuesta integral a las necesidades de las víctimas de cualquier delito, incluido la violencia de género. Existen tres oficinas ubicadas en Logroño, Calahorra y Haro.

En 2016, la OAV atendió 437 casos nuevos de violencia de género, llevó a cabo 2667 intervenciones (integrales), y se incluyeron en el Programa de inserción sociolaboral 86 víctimas de violencia de género.

Por otro lado, el **Centro Asesor de la Mujer** se centra en el apoyo y asesoramiento a las mujeres víctimas de violencia de género, con otras problemáticas, o que solicitan cualquier tipo de información o ayuda.



Remisión al cuadro 115

El IV Plan Integral de la Mujer 2011-2014 y el Plan integral de Violencia de Género (2006-2009) se han quedado obsoletos. Urge, no sólo la elaboración de nuevos documentos, sino la evaluación de las medidas implementadas. De hecho, el Tribunal de Cuentas, en su Informe anual de fiscalización de la Comunidad Autónoma de La Rioja de 2014, recomienda el establecimiento de un programa presupuestario específico en el

que se registre la ejecución de las medidas contempladas en el Plan: *“en el ejercicio fiscalizado ha seguido vigente el acuerdo adoptado el 13 de mayo de 2011 por el Consejo de Gobierno de la Comunidad por el que se aprueba el IV Plan integral de la mujer de La Rioja para el periodo 2011-2014, no habiéndose establecido un programa presupuestario específico en el que se registre la ejecución de las medidas contempladas en el plan”* (Tribunal de Cuentas, 2014:134).

Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a la asistencia jurídica gratuita, y **el Colegio de Abogados de La Rioja (ICAR)** es el organismo que se la proporciona. En 2015, el servicio de Violencia de Género del ICAR se encargó de 713 asuntos, lo que representó el 8,8% de la Asistencia Jurídica Gratuita. Existe una presencia equilibrada de hombres y mujeres abogados, inscritos en este servicio (49% de hombres y 51% de mujeres). Por otro lado, el 39% de los asuntos del Turno de Oficio fueron de Violencia de Género. Es vital la formación de los abogados y abogadas en esta materia. En la actualidad, se realiza una jornada al año sobre violencia de género, enmarcada en un convenio anual entre el Colegio y la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia del Gobierno de La Rioja.

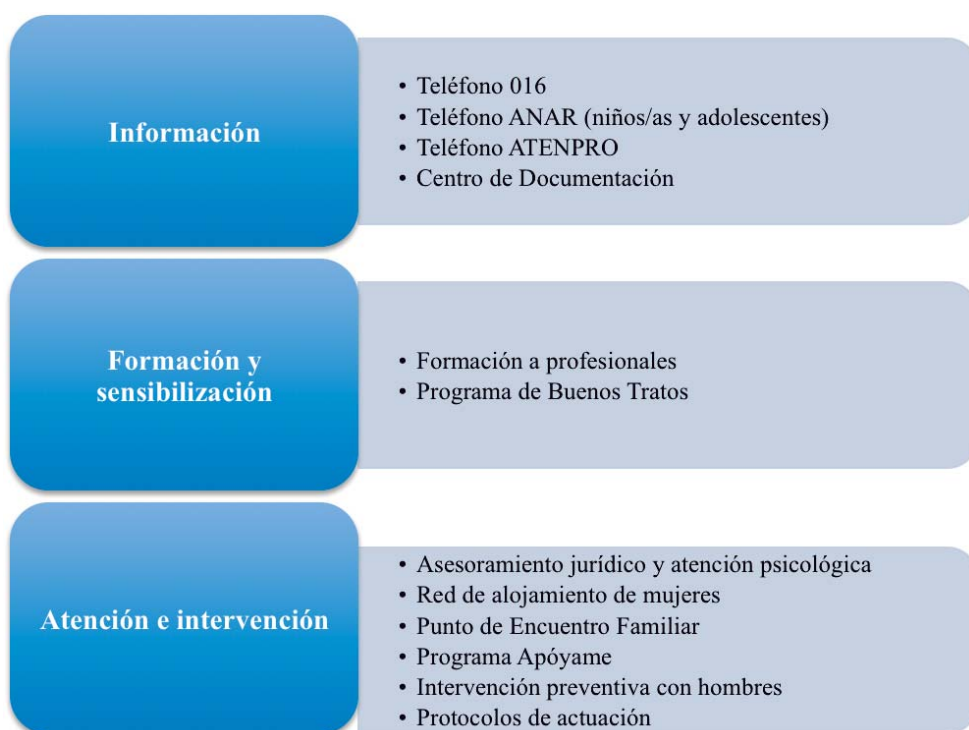
Los **Juzgados de Violencia sobre la Mujer** están regulados en el Capítulo I del Título V de la Ley Orgánica 1/2004, sobre la Tutela Judicial, quedando regulada su creación y funcionamiento a nivel estatal en los artículos 43 y 56. En La Rioja, existe un Juzgado específico de Violencia de Género en Logroño. En Calahorra y en Haro existen juzgados competentes en materia de violencia, pero sin carácter exclusivo. Por otro lado, existe una Fiscalía específica en Violencia de género.

Por último, **la Red Vecinal contra la Violencia Doméstica** es una asociación destinada a apoyar a personas que sufren maltrato, esencialmente a través de grupos de reflexión y autoayuda y un servicio de acompañamiento a las víctimas realizado por personal voluntario.

Respuesta institucional: recursos

La Ley Orgánica 1/2004 consagra y garantiza a las mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género, una serie de derechos, con la finalidad de que las mismas puedan poner fin a la relación violenta y recuperar su proyecto de vida.

Estos derechos se materializan en programas, recursos o ayudas, también económicas. Podríamos hablar de **tres tipos de recursos** en La Rioja: de información, formación y sensibilización, y de atención e intervención.



En primer lugar, el derecho a la **información** se concretaría en la puesta a disposición de las víctimas de violencia de género de servicios telefónicos (016 principalmente), y del Centro de Documentación ubicado en el Centro Asesor de la Mujer. En La Rioja, en 2016, se atendieron 398 llamadas en el 016, 3 en el teléfono ANAR y 1 en el servicio telefónico ATENPRO.

En segundo lugar, la **formación** a profesionales y los Programas de Buenos Tratos y de Relaciones Positivas conformarían el bloque de formación y sensibilización.



Remisión al apartado “Programas coeducativos en La Rioja”

El tercer bloque, de **atención e intervención**, englobaría: el asesoramiento jurídico y la atención psicológica a las víctimas; alojamiento de mujeres víctimas de violencia de género y, en su caso, la de los/as menores a su cargo; el Punto de Encuentro Familiar como espacio neutral para favorecer el derecho del niño o de la niña a mantener las relaciones familiares en casos de separación u otros supuestos; la atención integral a menores expuestos a violencia de género a través del Programa Apóyame; la intervención preventiva con hombres con relaciones violentas; ayudas económicas; y protocolos de actuación.

Cuadro 115. Número de mujeres atendidas en el Centro Asesor de la Mujer, por tipo de asesoramiento (2015 y 2016)

Servicios	2015	2016
Asesoramiento social	172	97
Intervención psicológica	67	28
Asesoramiento jurídico	47	21
TOTAL	286	146

Fuente: Centro Asesor de la Mujer, 2017.

El Programa Apóyame atendió a 72 menores (37 niños y 35 niñas) entre 6 y 17 años.

Cuadro 116. Número de menores atendidos en el Programa Apóyame, por sexo

Edad	Niños	Niñas	Total
6-12 años	34	29	63
13-17 años	3	6	9
TOTAL	37	35	72

Fuente: Centro Asesor de la Mujer, 2017.

En la actualidad, en La Rioja, la Red de Alojamiento de Mujeres ofrece 29 plazas.

Cuadro 117. Número de mujeres en la Red de Alojamiento de Mujeres, por tipo de servicio

Servicios	Mujeres	Menores		Total
		Niños	Niñas	
Atención residencial de emergencia	23	4	12	39
Alojamiento e intervención integral	18	2	4	24
Alojamiento e intervención integral a jóvenes gestantes	7	0	4	11
TOTAL	48	6	20	74

Fuente: Centro Asesor de la Mujer, 2017.

Algunas de las personas que han participado en este proceso coinciden en señalar la importancia de arropar a las víctimas de violencia de género en la fase posterior al juicio con una sentencia condenatoria, para que la soledad no sea otro factor más de hundimiento personal y/o profesional. Se subraya la necesidad de institucionalizar un servicio que haga un seguimiento a las víctimas, al menos, en el primer año después del “cierre” judicial de la causa.



”Que haya una especie de obligación, que haya alguien que llame a la víctima (¿oye estás bien?) y eso no pasa. Tiene que ser la víctima la que llame y entonces la víctima muchas veces no está para eso. Muchas no, todas”



“Hay que ponerse en la situación de ellas. Tu llevas aguantando 20 años el maltrato en diversos grados. Llega un momento que o no soportas más, o algún vecino ha llamado o algún familiar, y te decides. Pones una denuncia, y todo muy bien [...]. Llega el juicio y te quitan al bicho de encima. Todo muy bien. Cuando se pasan tres o cuatro días, y ya estás asentada y ya ves la vida nueva. Parece todo muy bonito[...], pero aquí no se termina el tema. Esa mujer llega a su casa o se levanta por la mañana de su cama, trabaja, se va al trabajo, y se distrae un poco. Luego...a dónde vuelve, a la

oscuridad que digo yo, del domicilio vacío, aunque tenga hijos, a darle vueltas a la cabeza, y el sentimiento de culpabilidad que tienen todas, que no se puede evitar”

Por otro lado, el empleo es un elemento clave para la recuperación de las víctimas de violencia de género. El Programa de inserción laboral de víctimas de violencia doméstica y de género en La Rioja ha permitido trabajar en varias líneas de actuación, como en el apoyo y asesoramiento en el itinerario de inserción de 86 personas durante todo el 2016, todas mujeres. En ese mismo año, 8 mujeres se han reinsertado en el mercado laboral (48 desde el inicio del programa en 2011), y se ha informado de este proyecto a 22 empresas riojanas con el fin de animarles a su participación. En total, son 43 las empresas que forman parte del Club de Empresas Solidarias.

En relación a las ayudas económicas, el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, desarrollado por el Real Decreto 1452/2005, garantiza a las víctimas de violencia de género la percepción de una ayuda social, cuando se sitúen en un determinado nivel de rentas y se presuma que, debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, tendrán especiales dificultades para obtener un empleo. En La Rioja, en 2016, se concedió una ayuda en base a este artículo 27. Por otro lado, sólo 4 mujeres se beneficiaron de contratos bonificados a víctimas de violencia de género, y 183 mujeres fueron perceptoras de la Renta Activa de Inserción (RAI), en 2016 en La Rioja.

Estos datos indican que, aunque cada vez se ejercitan más los derechos y medidas del ámbito laboral y de la Seguridad Social, todavía son muchas las potenciales beneficiarias de estos derechos. El CES de España, en un informe de enero de 2017, confirma un panorama bastante heterogéneo en el conjunto del territorio español, con un desigual impacto de género, y pone como ejemplo el establecimiento de las cuantías de las Rentas Mínimas de Inserción (RMI) indicando que *“la cuantía máxima que no puede ser superada independientemente del tamaño de la unidad convivencial oscila entre los 372,76 euros mensuales de La Rioja y los 962,1 euros mensuales de Navarra”* (CES España, 2017:168).

Por último, el tratamiento integral de la violencia contra las mujeres exige articular protocolos que aseguren la actuación global de los distintos actores implicados, y que contribuya a mejorar la prevención y protección de las víctimas. El cuadro siguiente nos muestra el panorama general con relación a este tipo de instrumentos, y detecta algunas áreas de mejora.

Cuadro 118. Existencia de Protocolos de actuación a nivel estatal y autonómico con relación a la violencia contra las mujeres (nivel estatal y autonómico)

Ámbitos	Estatal	Autonómico
Educativo	Protocolo básico de intervención contra el maltrato infantil en el ámbito familiar (2014)	No
Medios de comunicación	Autorregulación de la actividad publicitaria (2007)	No
Laboral	Se regula a nivel estatal el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género (2008)	Sí
Sanitario	Protocolo común para la actuación sanitaria ante la violencia de género en el Sistema Nacional de Salud (2012)	Protocolo de actuación sanitaria ante la violencia contra las mujeres (2010)
Social	Protocolo de derivación entre centros de acogida para las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas, firmado por La Rioja (2015)	
Seguridad y penitenciario	Protocolo de actuación en el ámbito penitenciario del sistema de seguimiento por medios telemáticos del cumplimiento de las medidas y penas de alejamiento en materia de violencia de género (2015)	Protocolo de actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en La Rioja

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y de la Unidad de Coordinación de Violencia sobre la Mujer en La Rioja.

La Rioja cuenta con el “Acuerdo interinstitucional a la mejora de la atención a víctimas de maltrato, doméstico, violencia de género y agresiones sexuales” de 2003, como acuerdo marco en nuestra región. Además, se han ido firmando acuerdos específicos con Logroño y otros municipios riojanos (ej. Santo Domingo, Alfaro, Calahorra o Arnedo), que han permitido sumar más efectivos de la Policía Local a la protección de las mujeres víctimas de violencia de género. En los casos en los que se ha desechado esta opción, como en Nájera, Lardero o Haro, se han creado en su defecto Comisiones Técnicas para reforzar, en la medida de lo posible, la coordinación en esta materia.

También es importante diseñar recursos o protocolos, que tengan presente a mujeres con dificultades especiales. Así, en nuestra Comunidad Autónoma se cuenta con un Protocolo de interposición de denuncia de Violencia de Género para mujeres con discapacidad auditiva.

Otras formas de violencia sobre la mujer

España ha promovido en los últimos años reformas legislativas orientadas a la persecución de la mutilación genital femenina (MGF), y de la trata de mujeres con fines sexuales. Es por ello, que la Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer 2013-2016, ya mencionada, contiene un eje específico que visibiliza otras formas de violencia sobre la mujer.

En estos momentos, La Rioja no cuenta con protocolos específicos para abordar la prevención e intervención de este tipo de violencia contra las mujeres, aunque se está trabajando en ello.

REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN EL SECTOR

La Comisión Institucional de La Rioja para la Coordinación de Actuaciones de Sensibilización, Protección y Recuperación Integral de las Víctimas de Violencia roza la composición equilibrada con un 64% de mujeres. En el Consejo Sectorial de Personas con Discapacidad el 90% de las personas son mujeres, y la totalidad de los miembros del Consejo Sectorial de la Mujer son mujeres. Por el contrario, existe una presencia equilibrada de mujeres (56,25%) y hombres en el Consejo Riojano de Servicios Sociales.

Cuadro 119. Composición de la Comisión Institucional de La Rioja para la Coordinación de Actuaciones de Sensibilización, Protección y Recuperación Integral de las Víctimas de Violencia, por sexo

Estructura	H o M	Entidad
Presidencia	Hombre	Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia
Vicepresidencia	Hombre	Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia
Vocal	Mujer	Dirección General de Justicia e Interior
Vocal	Mujer	Dirección General de Función Pública
Vocal	Mujer	Dirección General de Salud Pública y Consumo
Vocal	Mujer	Dirección General de Servicios Sociales
Vocal	Mujer	Dirección General de Empleo
Vocal	Hombre	Dirección General de Educación
Vocal	Hombre	Dirección General de Urbanismo y Vivienda
Vocal	Hombre	Delegación del Gobierno en La Rioja
Vocal	Hombre	Ayuntamiento de Logroño
Vocal	Hombre	Tribunal Superior de Justicia de La Rioja
Vocal	Hombre	Instituto de Medicina Legal de La Rioja
Vocal	Mujer	Ilustre Colegio de Abogados de La Rioja

Estructura	H o M	Entidad
Vocal	Mujer	Ilustre Colegio de Médicos de La Rioja
Vocal	Mujer	Ilustre Colegio de Psicólogos de La Rioja
Vocal	Mujer	Ilustre Colegio de Procuradores de La Rioja
Vocal	Mujer	Asociación de la Prensa
Vocal	Mujer	Afammer
Vocal	Mujer	Federación Asociaciones de Vecinos de La Rioja
Vocal	Hombre	Federación Riojana de Municipios
Vocal	Mujer	Colegio Oficial de Enfermería
Vocal	Mujer	Colegio Oficial de Trabajadores Sociales
Vocal	Mujer	Observatorio de Violencia de Género
Secretaria	Mujer	Dirección General de Justicia e Interior

Fuente: Gobierno de La Rioja, 2017.

Cuadro 120. Composición del Consejo Riojano de Servicios Sociales, por sexo

Estructura	Hombre o Mujer
Presidencia	Hombre
Vicepresidencia	Mujer
Secretaría	Mujer
Vocalías	7 mujeres y 5 hombres
TOTAL	9 mujeres, 6 hombres

Fuente: Dirección General de Servicios Sociales, 2017.

Cuadro 121. Composición del Consejo Sectorial de la Mujer, por sexo

Estructura	Hombre o Mujer
Presidencia	Mujer
Vocalías (Gobierno de La Rioja)	4 Mujeres
Vocalías (Asociaciones)	2 Mujeres
TOTAL	7 mujeres

Fuente: Dirección General de Servicios Sociales, 2017.

Cuadro 121. Consejo Sectorial de Personas con Discapacidad, por sexo

Estructura	Hombres	Mujeres
Presidencia	0	1
Secretaria	0	1
Vocales (Gobierno de La Rioja)	0	4
Vocales (entidades sociales)	1	3
TOTAL	1	9

Fuente: Dirección General de Servicios Sociales, 2017.

AYUDAS Y SUBVENCIONES PÚBLICAS

En La Rioja no hay ayudas o subvenciones públicas para el desarrollo de proyectos coeducativos, como se indicaba en el Área de diagnóstico de Educación, que entre sus fines se encuentra la prevención y sensibilización contra la violencia de género.



”¿Qué falta? Falta educación (en igualdad), pero educación desde mi nieto que tiene ahora mismo 5 años, que tiene que recibir esa educación como recibe los colores”

PREMIOS INSTITUCIONALES

La Delegación del Gobierno en La Rioja convoca anualmente los “Reconocimientos contra la Violencia de Género”, en las categorías de: institucional, ciudadanía y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

No existen premios a la investigación en esta materia, o a iniciativas coeducativas.

BUENAS PRÁCTICAS



Premio de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género a tesis doctorales sobre violencia contra la mujer, con el fin de distinguir aquellos trabajos de investigación que, dentro del ámbito universitario, sean merecedores de un especial reconocimiento por su significación para conocer la dimensión, consecuencias y características de la violencia contra la mujer, así como los medios para evitarla.



La **Asociación italiana “On the Road”** es una asociación creada con el fin de establecer contactos de tipo individual con las prostitutas y las víctimas de la trata, y para entrar en contacto con las mujeres que no se dirigen o no pueden dirigirse a los servicios sociales o a cualquier otra entidad profesional. Se proponen soluciones alternativas a las mujeres víctimas de la trata y/o prisioneras de “la industria del sexo”.



Algunas Comunidades Autónomas tienen una **Comisión Asesora de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación**, como es el caso de Andalucía o Galicia, entre otras.

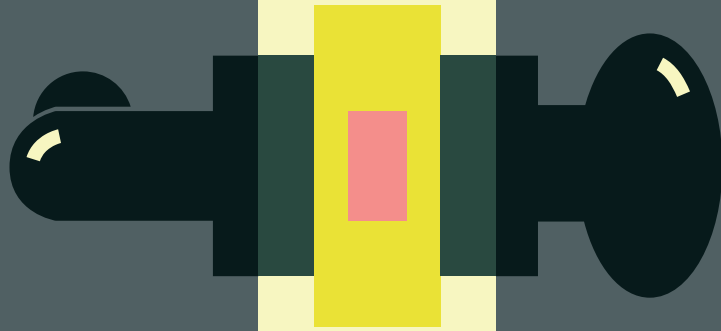


En el seno del Servicio Riojano de Salud (SERIS) existe un **grupo de trabajo de violencia de género**, con representación de las distintas ramas profesionales y de la administración de justicia.



La **Escuela para la Igualdad y el Empoderamiento de las Mujeres** de Vitoria es un espacio formativo creado con el fin de contribuir al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres, así como para sensibilizar a la sociedad en materia de igualdad de género.

—



**Conclusiones,
limitaciones y futuras
líneas de trabajo**

CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE TRABAJO

“El machismo, como el racismo, ha ido mutando. En el mundo occidental y desarrollado ya no es usual ese sexismo a voces que predicaba que las mujeres valen menos. Eso está mal visto. Hoy consiste en algo más soterrado, más sutil”

(Sahuquillo, *El País Semanal*, 2017:54)

Introducción

Este estudio tiene como objetivo principal el proporcionar un conocimiento adecuado de la realidad de partida de mujeres y hombres en La Rioja, con relación a la igualdad de género, en aras a identificar puntos fuertes y detectar áreas de mejora.

Es fundamental contar con una referencia global, que delimite un punto de arranque y proporcione **orientaciones** para enfocar la intervención. El desarrollo de este diagnóstico, en definitiva, **nos va a permitir**, entre otras cosas:

- Generar reflexión y debate,
- Tener una herramienta de trabajo, que nos permitirá tomar decisiones en base al conocimiento generado,
- Medir con mayor precisión el impacto de género de las políticas públicas,
- Mejorar nuestras “formas de hacer” y nuestras “formas de organización”,
- Diseñar actuaciones más eficaces, de cara a conseguir avanzar hacia una sociedad más igualitaria.



“El diagnóstico es el punto clave para conseguir un buen plan de igualdad”



“Hay algunas (empresas) que se empiezan a mover porque veo que por una vez se vuelven a retomar este tipo de políticas, teniendo en cuenta que las empresas han visto que tras la crisis, innovar es clave”

Limitaciones y oportunidades

A lo largo de este proceso nos hemos encontrado con **algunas limitaciones**, que paso a enumerar de manera sucinta:

- Falta de datos desagregados por sexo,
- Falta de datos homogéneos y actualizados, lo que dificulta la comparación, etc.,
- Insuficiente motivación para la participación en la recogida de información,
- Dificultades para identificar el impacto de género en las políticas públicas,
- Ausencia de referentes en materia de políticas de igualdad.

Al mismo tiempo, algunas dificultades han sido “reconvertidas” en **oportunidades**. Así, por ejemplo, en materia de urbanismo se ha marcado un “ritmo propio” que nos permita ir concienciando, e incluso descubriendo qué es esto del urbanismo con enfoque de género. La Ley de Igualdad, en su artículo 31, incluye las políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda como foco para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Es por ello, que en el marco de este proceso se ha propuesto un intercambio de experiencias en este sector, que nos permita plantearnos, al menos, las siguientes cuestiones:

- La participación de las mujeres en los procesos de planificación y decisión,
- La adecuación de infraestructuras a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal,
- La seguridad y la sensación de seguridad de las mujeres en los espacios públicos,
- El reconocimiento de las aportaciones de las mujeres a la sociedad, a través de elementos urbanos de valor simbólico⁴².

⁴² En este sentido, una iniciativa de Fundación Pioneros, Complot y Womenteck desvelaba el pasado mes de marzo (2017) que sólo 12 calles de Logroño tienen nombre de mujer. A nivel estatal, otro estudio señalaba que el 97% de los colegios tienen nombre masculino o que sólo 908 de los 32.284 centros educativos no universitarios homenajean a mujeres ilustres (*El Mundo*, 2017).

Recomendaciones (y futuras líneas de trabajo)

A la luz del análisis expuesto a lo largo de este estudio, se hacen una serie de recomendaciones, por un lado, generales, que inciden tanto en la cultura organizativa como en los procedimientos de trabajo del Gobierno de La Rioja, y por otro, específicas, a llevar a cabo en el marco de las diferentes políticas públicas sectoriales.

El **escenario de base lo constituyen las recomendaciones generales**, que darían soporte a las líneas de trabajo sectoriales. Se insiste también en que la presencia de una estructura organizativa de Igualdad (que no de “mujer”), se torna imprescindible si se quiere avanzar en esta materia. En la actualidad, todas las Comunidades Autónomas cuentan con una Dirección General o un Organismo autónomo de Igualdad, a excepción de La Rioja y Ceuta (véase Anexo III). Además, las regiones más avanzadas en este ámbito, se encuentran en este momento, en fase de implantación y consolidación de unidades de igualdad de género en el seno de sus administraciones públicas. En nuestro caso, no se pretende recorrer este camino de un día para otro, pero sí, al menos, dar un **primer paso vital**, que dé respuesta a los requisitos de la puesta en marcha de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas.

GENERALES

I. Creación de un Servicio de Igualdad, con dos áreas de trabajo: igualdad y violencia de género



El Área de Igualdad se centraría en incorporar el principio de igualdad de género en todas las políticas públicas (transversalidad), y el Centro Asesor de la Mujer “ocuparía” el Área de Violencia de género, como centro de referencia para las víctimas de violencia de género. En este sentido, se recuerda la existencia de otros recursos en materia de violencia, como la Oficina de Atención a la Víctima del Delito, ya mencionada anteriormente como uno de los actores clave en nuestra región.

En este punto también se debe resaltar la necesidad de identificar (y por qué no, reforzar) el presupuesto destinado a la igualdad de género en nuestra Comunidad Autónoma, tal y como recomienda el Tribunal de Cuentas en su último informe de fiscalización.



“Entiendo que hasta ahora no se ha realizado el impulso necesario. Ellos (administración pública) tienen que ser los protagonistas de eso y crear los apoyos necesarios”

II. Elaboración del I Plan de Igualdad de la Comunidad Autónoma de La Rioja

III. Sensibilizar y formar en materia de igualdad de género. Puesta en valor de la figura profesional de Agente de Igualdad

Se ha constatado, en general, en este proceso, por un lado, que existe la idea de que la igualdad formal ha conllevado una igualdad real (“espejismo de la igualdad”), y que muchas veces se cree erróneamente que trabajar por una sociedad igualitaria implica descalificar o dejar fuera a los hombres; y por otro, se considera, en muchas ocasiones, que un proyecto destinado a mujeres es “automáticamente” un proyecto con perspectiva de género.

A fin de superar estas creencias o estereotipos, debemos seguir profundizando en la sensibilización y formación en materia de igualdad de género. Recordemos que una de las fortalezas de nuestra región es el proceso formativo iniciado y reforzado en esta

materia estos últimos años, por el Gobierno de La Rioja. En este sentido, también se plantea una acción positiva en futuras formaciones de Agentes de Igualdad, que primen la participación masculina y de personal de determinadas consejerías, que hasta ahora no han tenido presencia en las mismas.



Remisión a las páginas 10 y 11

IV. La importancia de los datos

Se invita a incidir en la recopilación de información desagregada por sexo y en la elaboración de indicadores de género, de cara a poder realizar un seguimiento y evaluación de las políticas públicas y de su impacto de género. La sistematización de la recopilación de este tipo de datos e indicadores, ayuda también a la comparación y la incorporación de los resultados a la programación de futuras acciones.

Por otro lado, la ausencia de datos en algunos casos, constituye en sí misma un elemento de diagnóstico que denota la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en el estudio y la investigación de la situación diferencial de mujeres y hombres, que ayuden a orientar la intervención pública desde el enfoque de género.

V. Medición del impacto de género en los presupuestos y disposiciones normativas

El impacto de género en los presupuestos de La Rioja se viene desarrollando desde hace unos años, aunque se detecta margen de mejora. La ausencia de sensibilización en este sentido o “ceguera de género” dificulta el trabajo y la obtención de resultados útiles que nos permitan reorientar, si es el caso, las políticas públicas. Al mismo tiempo, no todas las disposiciones normativas conllevan el preceptivo informe de impacto de género.

VI. Desarrollo de una política activa gubernamental, con relación a la implantación del uso de un lenguaje e imágenes no sexistas

VII. Incorporación sistemática de **criterios en la contratación pública**, con el fin de promover la igualdad de mujeres y hombres

VIII. 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

IX. Promoción activa de **la presencia equilibrada de mujeres y hombres**, en los órganos de participación y asesoramiento del Gobierno de La Rioja

X. **Visibilidad y reconocimiento de las mujeres** en su contribución a la sociedad

XI. Estudio de las **“diferentes” capas de desigualdad** que estructuran las posiciones de mujeres y hombres (ruralidad, discapacidad, etc.), **sin por ello disolver el factor sexo-género como eje principal de las políticas públicas**

XII. Incorporación de los **hombres** a los discursos, medidas y actuaciones sobre igualdad de género



“Que esto no se quede en una política social”

ESPECÍFICAS

A continuación se enumeran a grandes rasgos algunas propuestas de líneas de trabajo sectoriales, con el fin de impulsar la aplicación del enfoque transversal de género, en tanto criterio que debe permear toda política pública. Esto no es óbice para afirmar que en algunos de los ejes de actuación planteados ya se ha recorrido un camino, lo que conllevará una mayor facilidad para generar sinergias sobre las cuales fundamentar acciones pertinentes y eficaces.

Educación (coeducación)

- Sensibilización y formación del profesorado, universitario y no universitario, en materia de igualdad
- Asesoramiento a los centros docentes para la puesta en marcha de actividades o proyectos coeducativos
- Realización y divulgación de materiales coeducativos
- Orientación profesional sin sesgos de género
- Hacer más atractiva la profesión docente infantil, específicamente a los hombres
- Incorporación al currículo escolar de una educación sexual, exenta de prejuicios y estereotipos sexistas

Empleo, cuidado y corresponsabilidad

- Sensibilización y formación de los agentes sociales y económicos, en materia de igualdad
- Asesoramiento a empresas y entidades en el desarrollo de planes de igualdad
- Incentivar la participación de los hombres en el cuidado
- Desarrollo de infraestructuras de conciliación de la vida familiar, personal y laboral
- Exploración de vías *reales* en nuestra región, en materia de racionalización de horarios
- Diseño de acciones positivas para incorporar a las mujeres en el emprendimiento de base tecnológica

Cultura

- Sensibilización y formación de los agentes culturales, en materia de igualdad
- Diseño de una estrategia permanente que permita visibilizar el aporte, producción y rol de las mujeres al patrimonio, cultura y memoria,
- Promoción de la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la oferta artística y cultural pública
- Desarrollo de estudios e investigaciones que midan de manera más exhaustiva, el impacto de género en las políticas culturales

Deporte

- Inclusión de formación en materia de igualdad, en el Plan de Formación Deportiva en La Rioja
- Asegurar a mujeres y hombres el acceso a la práctica deportiva en todos los niveles y en todas las etapas de la vida, en condiciones de igualdad
- Destinar recursos específicos a la consolidación de la oferta deportiva femenina (se incluye aquí la distribución equilibrada de espacios deportivos)
- Promoción de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad del ámbito deportivo
- Medir el impacto de género en lo que respecta a la concesión de subvenciones públicas en materia deportiva

Investigación e Innovación

- Sensibilización y formación de los agentes de innovación de La Rioja, en materia de igualdad
- Incorporación de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación científica, técnica y de la innovación
- Promoción de la presencia equilibrada en los puestos de decisión del sector
- Financiación de líneas específicas de investigación en materia de género

Medios de comunicación

- Sensibilización y formación de los y las profesionales de comunicación, en materia de igualdad
- Adopción de acuerdos de autorregulación para el tratamiento mediático de la violencia de género
- Apoyo e incentivos para la adopción de Planes de Igualdad y de Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, en los medios de comunicación
- Uso de un lenguaje e imagen no sexista
- Creación de una distinción regional que premie las buenas prácticas de los medios de comunicación, con relación a su contribución en la erradicación de estereotipos sexistas

Poder y toma de decisiones

- Sensibilización y formación de los y las representantes políticas, en materia de igualdad
- Creación de una Comisión de Igualdad de carácter permanente, en el Parlamento autonómico
- Acuerdo parlamentario para introducir la igualdad en el espacio político, y así impulsar medidas clave, como las referidas a la corresponsabilidad del cuidado y las tareas domésticas y la racionalización de horarios
- Elaboración de una ley de igualdad autonómica

Salud

- Sensibilización y formación de los y las profesionales de la salud, en materia de igualdad
- Identificación de las necesidades y demandas sanitarias, por razón de sexo
- Desarrollo de investigaciones que ayuden a comprender cómo las diferencias de sexo y género repercuten en la salud
- Valoración del efecto del trabajo doméstico sobre la salud de las mujeres
- Elaboración de protocolos específicos para el abordaje especializado de los trastornos mentales, en la población infantil-juvenil
- Mejora en la información, asesoramiento y acceso a los métodos anticonceptivos
- Incorporación de los hombres a programas de salud reproductiva
- Diseño de programas de promoción de la salud, ajustados a las diferencias por razón de sexo y género (ej. obesidad, anorexia, etc.)

Violencia contra las mujeres

- Sensibilización para comprender las causas de la violencia contra las mujeres
- Diseño de programas específicos dirigidos a la población juvenil y adolescente
- Diseño de un servicio de apoyo dirigido a las mujeres víctimas de violencia de género, para la fase posterior al “cierre” de la cuestión judicial
- Incentivos al ejercicio de los derechos y medidas del ámbito laboral y de la Seguridad Social de las víctimas de violencia de género

- Prevención e intervención contra otras formas de violencia sobre la mujer, como la mutilación genital femenina y la trata de mujeres con fines sexuales

Finalmente, se refleja la opinión de la sociedad riojana con relación a las **necesidades prioritarias, en materia de igualdad de género, que se debieran abordar por parte de los poderes públicos**. Como se ve en el cuadro siguiente, educar en igualdad desde las aulas, facilitar la vida personal, familiar y laboral, a través de la racionalización de horarios y la implicación de las empresas y administraciones públicas, así como la sensibilización para superar los estereotipos y opiniones sexistas, son las principales prioridades indicadas, que representan más del 50% de las respuestas dadas.

Cuadro 122. Número de respuestas dadas con relación a las necesidades prioritarias en materia de igualdad de género, en La Rioja

Necesidades prioritarias en materia de igualdad de género	Nº
Sensibilizar para superar los estereotipos y opiniones sexistas	61
Implicar a los hombres en las tareas domésticas y de cuidado	43
Facilitar la vida personal, familiar y laboral, a través de la racionalización de horarios y la implicación de las empresas y las administraciones públicas	100
Aumentar la presencia de las mujeres en los espacios de toma de decisiones	67
Educar en igualdad desde las aulas	101
Eliminar la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres	54
Equiparar el permiso de paternidad al de maternidad, siendo ambos de igual duración e intransferibles	32
Mejorar la atención y prevención de la violencia contra las mujeres	53

Fuente: Elaboración propia, a partir de las entrevistas realizadas.

Factores de éxito para la elaboración del Plan de Igualdad de La Rioja

- Voluntad política
- Difusión interna del diagnóstico de género (se puede plantear realizar una versión corta –díptico-)
- Existencia de un Servicio de Igualdad que garantice un “soporte” interno y sea el motor del proceso
- Reconocimiento formal del Grupo Transversal de Género, que permita un trabajo continuado en el tiempo
- Personal con formación y experiencia en igualdad
- Participación de la sociedad

Decálogo

Se plantea un posible decálogo interno⁴³, a tener en cuenta de cara a incorporar la perspectiva de género de manera transversal en nuestra Comunidad Autónoma:

1. No olvides que “Género” no es sinónimo de “mujeres”, y que incorporar el enfoque de género es una cuestión de todos y todas.
2. La implicación de la administración pública, el tejido empresarial y asociativo y la ciudadanía, garantiza comprender que la igualdad de género significa progreso para toda la sociedad.
3. Los hombres son un elemento clave para el cambio en las relaciones de género, y por tanto, es imprescindible trabajar con ellos.
4. Trabajar con mujeres no significa que “automáticamente” se tengan en cuenta aspectos relacionados con las desigualdades de género, ni que estemos apuntalando la igualdad.
5. Los datos desagregados por sexo y los indicadores de género nos ayudan a describir mejor la realidad, y a medir el impacto de género.
6. Hay que combinar el desarrollo de la transversalidad de género en todas las políticas, con el desarrollo de acciones específicas en favor de mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

⁴³ Decálogo basado en el Decálogo para la Transversalización del Enfoque de Género de la AECID.

7. Es importante usar un lenguaje e imágenes no sexistas que visibilicen a mujeres y hombres.
8. La evaluación y el seguimiento son etapas imprescindibles en todo proyecto, si queremos avanzar hacia la igualdad.
9. La transversalización de género implica recursos humanos especializados y recursos económicos.
10. No olvides incorporar “tus lentes de género” en tu trabajo diario.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acción positiva

Medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Agente de Igualdad

Aquel o aquella profesional que diseña, dirige, coordina, implementa y evalúa planes, programas y proyectos referidos a la igualdad de género en diferentes áreas y escenarios profesionales. Debe poseer titulación universitaria (diplomatura, licenciatura o grado), con formación de postgrado en igualdad de al menos 30 ECTS, y avalada por una universidad pública.

Androcentrismo

Conjunto de valores dominantes basados en una percepción centrada en normas masculinas.

Corresponsabilidad

La distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, contribuyendo a alcanzar la igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

Deporte

Se entiende por tal cualquier forma de actividad física que, a través de participación organizada o no, tiene por objeto la expresión o mejoría de la condición física y psíquica, el desarrollo de las relaciones sociales o la obtención de resultados en competición a todos los niveles. Conforme a lo establecido en el Marco de Estadística Culturales 2009 elaborado por UNESCO, se incluyen las actividades deportivas sea cual sea el motivo (salud, estado físico, recreación) por el que se realizan y se considera tanto el deporte profesional como el aficionado, sea o no organizado o competitivo.

Discriminación directa por razón de sexo

La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Discriminación salarial

Transgresión del principio de igualdad entre las personas en cuanto al salario recibido para la realización de un mismo trabajo. Las causas principales de la discriminación salarial hacia las mujeres son la menor valoración de los puestos de trabajo, la clasificación profesional discriminatoria en relación con el género y la configuración de los salarios y de los complementos.

División sexual del trabajo

Reparto social de tareas en función del sexo, según el cual históricamente se asigna a las mujeres el trabajo reproductivo y a los hombres el trabajo productivo.

Doble jornada

Suma de la jornada laboral remunerada y una jornada posterior dedicada a las tareas del hogar y al cuidado de personas dependientes.

Enfoque de Género en el Desarrollo

Pone énfasis en analizar las relaciones de género como relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, que perpetúan la pobreza, las desigualdades, la diferente distribución de espacios y riquezas y el crecimiento económico insostenible en el mundo, en detrimento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

Estereotipos de género

Conjunto de clichés, concepciones, opiniones o imágenes generalmente simplistas que uniforman a las personas y adjudican características, capacidades y comportamientos determinados a las mujeres y a los hombres.

Feminismo

Movimiento social que denuncia la desigualdad social de género y exige cambios políticos y sociales en los hábitos relacionales entre los sexos, para que las mujeres puedan desarrollarse plenamente en la sociedad.

Género

Construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asigna diferentes características emocionales, intelectuales y comportamentales a mujeres y hombres, variables según la sociedad y la época histórica. A partir de estas diferencias biológicas, el género configura las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres.

Hembrismo

Es la posición contraria del machismo. Es el fenómeno de discriminación y subvaloración de los hombres por parte de las mujeres.

Homofobia

Prejuicio social construido culturalmente e interiorizado a través de la socialización. La homofobia se dirige contra personas lesbianas, gays y bisexuales, así como contra todas aquellas personas que no identificándose con estos términos, sienten atracción y deseo sexual y amoroso hacia personas de su mismo sexo.

Igualdad de hecho o igualdad real

Igualdad efectiva que cambia las costumbres y las estructuras de desigualdad existentes entre mujeres y hombres.

Indicador de género

Un indicador es una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que señala una situación o condición específica y que mide cambios en esa situación o condición a través del tiempo. Los indicadores son siempre la representación de un determinado fenómeno, pudiendo mostrar total o parcialmente una realidad. Los indicadores de género tienen la función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo.

Intereses Estratégicos de Género (IEG)

Los intereses estratégicos de género son identificados por las mujeres a partir de su posición de subordinación social. Estos intereses plantean un reto a la división sexual del trabajo, el poder y el control, así como a los roles y normas definidas según parámetros tradicionales. Los IEG varían según los contextos particulares, y pueden incluir temas tales como derechos legales, violencia doméstica, igualdad salarial y el control de las mujeres sobre sus cuerpos.

Investigación unisexo

La investigación “unisex” no tiene en cuenta el género y se basa en la suposición, a menudo incorrecta, de que las posibles diferencias entre hombres y mujeres no son relevantes para la investigación en cuestión.

LGTB

Es un acrónimo que se suele utilizar para incluir a las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans. A veces el orden varía y podemos encontrarlo escrito como LGTB, GLBT o en cualquiera de sus múltiples combinaciones.

Machismo

Conjunto de actitudes y comportamientos que atribuyen superioridad al hombre y que rebajan la dignidad de las mujeres por razón de sexo y sin ninguna otra justificación.

Medio Rural

Espacio geográfico formado por la agregación de municipios o entidades locales menores, definido por las administraciones competentes que posean una población inferior a 30.000 habitantes y densidad inferior a 100 habitantes por kilómetro.

Necesidades Prácticas de Género (NPG)

Se refieren a condiciones de vida, a necesidades básicas que todas las personas deben cubrir. En el caso de las necesidades prácticas de las mujeres, son identificadas por éstas a partir de sus roles socialmente definidos, como una respuesta a las condiciones materiales inmediatas. Las NPG suelen relacionarse con las carencias en las condiciones de vida, tales como el acceso al agua, a la salud o al empleo. Un enfoque que se centra solamente en este tipo de necesidades no cuestiona la división sexual del trabajo ni la posición social de subordinación de las mujeres frente a los hombres.

Perspectiva de género

Toma en consideración de las diferencias socioculturales entre las mujeres y los hombres en una actividad o ámbito, para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas.

Plan de Igualdad

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Rol de género

Comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona por razón de su sexo.

Segregación horizontal

La segregación horizontal consiste en que las mujeres se agrupan en aquellos sectores o actividades asociadas con las tareas “típicamente femeninas”, según la división sexual del trabajo (ej. sanidad, educación o servicios sociales).

Segregación vertical

La segregación vertical es la concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Sexo

Hace referencia a las características naturales o biológicas, en contraposición del género como algo “construido”.

Techo de cristal

El “techo de cristal” describe un fenómeno que se observa en otros sectores, en los que el progreso de la carrera de la mujer se detiene antes de acceder a niveles superiores de gestión o de liderazgo.

Titularidad compartida

Aquella en la que tanto la mujer como su cónyuge o persona ligada a ella con una relación de análoga afectividad inscrita en algún registro público, cumplen los requisitos del artículo 4.1 de la Ley 19/1995, de 4 de julio, de Modernización de Explotaciones Agrarias y declaran tal circunstancia a la autoridad competente de la Comunidad Autónoma de La Rioja a los efectos de su inscripción en el Registro regulado en el artículo 5 del Real Decreto 297/2009, de 6 de marzo, sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias.

Trabajo productivo

Conjunto de actividades remuneradas que producen bienes y servicios en la economía mercantil y formal, pero también en la economía sumergida e informal.

Trabajo reproductivo

Conjunto de actividades no remuneradas relacionadas con el trabajo doméstico y con la atención y el cuidado de los miembros de la familia. El trabajo reproductivo se ha asignado tradicionalmente a las mujeres.

ABREVIATURAS, SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ABCTR: Agrupación de Bodegas Centenarias y Tradicionales de Rioja
ABRA: Asociación de Bodegas de Rioja Alavesa
AC: Colectivo de Autoras de Cómic
AECID: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
AEI: Agrupación de Empresas Innovadoras
ADER: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja
ADRA: Agrupación para el Desarrollo Rural La Rioja Alta
AFAMMER: Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural
AMPA: Asociación de madres y padres del alumnado
APM: Asociación de la Prensa de Madrid
ARAEX: Asociación de Exportadores de Rioja Alavesa
ARAG-ASAJA: Asociación Riojana de Agricultores y Ganaderos-Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores
CAD: Comité de Ayuda al Desarrollo
CEIP: Centro Europeo de Información y Promoción del Medio Rural
CES: Consejo Económico y Social
CFGM.: Ciclos Formativos de Grado Medio
CFGS: Ciclos Formativos de Grado Superior
CIBIR: Centro de Investigación Biomédica de La Rioja
CIDA La Rioja: Servicio de Investigación y Desarrollo Tecnológico Agroalimentario
CIFE: Centro de Innovación y Formación Educativa
CILENGUA: Centro Internacional de Investigación de la Lengua Española
CIMA: Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales
CITA: Centro de Innovación y Tecnología Alimentaria
CSD: Consejo Superior de Deportes
CSIF: Central Sindical Independiente y de Funcionarios
CTCR: Centro Tecnológico del Calzado de La Rioja
CTIC: Centro Tecnológico de la Industria Cárnica

CTICH: Centro Tecnológico de Investigación del Champiñón
DIRCE: Directorio Central de Empresas
DG: Dirección General
DOLARE: Cooperativas de Rioja Alavesa
ECH: Encuesta Continua de Hogares
EHNE: Euskal Herriko Nekazarien Elkartasuna-Nafarroa
ENI-PSH: Estrategia Nacional Integral para Personas Sin Hogar 2015-2020
ERA: Espacio Europeo de Investigación
ESDIR: Escuela Superior de Diseño de La Rioja
ESO: Educación Secundaria Obligatoria
ETHOS: European Typology on Homelessness and Housing Exclusion
FECOAR: Federación de Cooperativas de La Rioja
FEDEA: Fundación de Estudios de Economía Aplicada
FEMP: Federación Española de Municipios y Provincias
FER: Federación de Empresarios de La Rioja
FECYT: Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología
FP: Formación Profesional
FPB.: Formación Profesional Básica
FPFE: Federación de Planificación Familiar Estatal
GAL: Grupos de Acción Local
GED: Género en el Desarrollo
GMMP: Global Media Monitoring Project
GPC: Grupo Parlamentario Ciudadanos
GPP: Grupo Parlamentario Popular
GPPod: Grupo Parlamentario Podemos
GPS: Grupo Parlamentario Socialista
H: Hombres
h: horas
ICAR: Ilustre Colegio Abogados de La Rioja
IES: Instituto de Educación Secundaria
IER: Instituto de Estudios Riojanos

INE: Instituto Nacional de Estadística
IVE: Interrupciones Voluntarias de Embarazo
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:
Ley de Igualdad
LGTB: Lesbianas, gays, bisexuales y trans
M: Mujeres
MAV: Mujeres en las Artes Visuales
MECD: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
MGF: Mutilación Genital Femenina
MSSSI: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
OAV: Oficina de Atención a la Víctima del Delito
OIM: Observatorio de la Imagen de las Mujeres
OMS: Organización Mundial de la Salud
ONG: Organización No Gubernamental
OPI: Organismo Público de Investigación
OPS: Organización Panamericana de la Salud
PDR: Programa de Desarrollo Rural
PNL: Proposición No de Ley
PIE: Proyecto de Innovación Educativa
PP: Partido Popular
PSOE: Partido Socialista
RSE: Responsabilidad Social Empresarial
SERIS: Servicio Riojano de Salud
TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación
TSJ: Tribunal Superior de Justicia
UAGA: Unión Agroganadera de Álava
UAGN: Unión de Agricultores y Ganaderos de Navarra
UCAN: Unión de Cooperativas de Navarra
UE: Unión Europea
UNED: Universidad Nacional de Educación a Distancia

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

UNIR: Universidad Internacional de La Rioja

UPA: Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos

UR: Universidad de La Rioja

VAB: Valor Añadido Bruto

VIH: Virus de la inmunodeficiencia humana

WFPP: Women Film Pioneers Project

%%: Porcentaje

PRINCIPALES REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGENCIA ESPAÑOLA DE CONSUMO, SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIÓN, *Estudio ALADINO 2015: Estudio de Vigilancia del Crecimiento, Alimentación, Actividad Física, Desarrollo Infantil y Obesidad en España 2015*, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Madrid, 2016.

AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO (AECID), *Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género*, AECID, 2015.

ASOCIACIÓN POR LA CONCILIACIÓN “YO NO RENUNCIO”, *Informe Sociológico Somos Equipo*, Club de Malas Madres, 13 de febrero de 2017.

BARRERE UNZUETA, M^a Ángeles, “La interseccionalidad como desafío al *mainstreaming* de género en las políticas públicas”, *Revista Vasca de Administración Pública* 87-88, 2010, págs. 225-252.

BORJA, Margarita, “La Ley de Igualdad, un horizonte de expectativas en la cultura de nuestro tiempo”, en MINISTERIO DE CULTURA, *Mujeres y Cultura. Políticas de Igualdad*, Secretaría General Técnica, 2011, págs.19-24.

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y HACIENDA, INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE LA RIOJA, *La Rioja en Cifras 2016. Anuario Estadístico de la Comunidad Autónoma de La Rioja*, Gobierno de La Rioja, 2016.

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y HACIENDA, INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE LA RIOJA, *Indicadores básicos de La Rioja*, Gobierno de La Rioja, 2016.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y EMPLEO, DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN, *Estadística Escolar de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Curso 2015/2016*, Gobierno de La Rioja, 2016.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES) ESPAÑA, *Informe Políticas públicas para combatir la pobreza en España*, CES España, enero de 2017.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES) ESPAÑA, *Informe sobre la participación laboral de las mujeres en España, Sesión ordinaria del Pleno*, CES España, diciembre de 2016.

CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES (CSD), *Los hábitos deportivos de la población escolar en España*, Consejo Superior de Deportes, Fundación Alimentum y Fundación Deporte Joven, 2011.

CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES (CSD), *Plan Integral para el Fomento y Desarrollo del Deporte Español. Universo Mujer*, Consejo Superior de Deportes.

DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS EUROPEOS Y COOPERACIÓN CON EL ESTADO, *Instrumentos para integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en actuaciones cofinanciadas por Fondos Europeos*, Comunidad de Madrid, 2011.

EUDEL-Asociación de Municipios Vascos y el Instituto Vasco de la Mujer-EMAKUNDE, *Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad*, EUDEL y EMAKUNDE, 2008.

FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE LA RIOJA (FER) y CONSEJERÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO E INNOVACIÓN, *Estudio sobre la Responsabilidad Social Empresarial en La Rioja 2015*, 2015.

GOBIERNO DE ESPAÑA, *Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia Contra la Mujer (2013-2016)*, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2013.

GOBIERNO DE ESPAÑA, *Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural*, Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, 2011.

GOBIERNO DE LA RIOJA, *La población con discapacidad en La Rioja 2015*, Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia, 2016.

GOBIERNO DE LA RIOJA, *Informe de Impacto de Género. Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja*, 2016.

GRUPO DE EXPERTAS, *Mujer y ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el Sistema Español de Ciencia y Tecnología*, Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), 2007.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), *Mujeres y Hombres en España*, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2016.

INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE LA RIOJA, *La calidad de vida de la sociedad riojana en 2013*, Gobierno de La Rioja, 2013.

INSTITUTO DE GOBIERNO Y POLÍTICAS PÚBLICAS, *Diagnóstico de las realidades de la población LGTB de Barcelona*, Ayuntamiento de Barcelona, 2009.

JUNTA DE ANDALUCÍA, *La transversalidad de género: métodos y técnicas*, Instituto Andaluz de la Mujer, 2010.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE, *Anuario de Estadísticas Culturales 2016*, Secretaría General Técnica, noviembre de 2016.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE, *Anuario de Estadísticas Deportivas 2016*, Secretaría General Técnica, mayo de 2016.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE, *La memoria femenina: mujeres en la historia, historia de mujeres*, Secretaría General Técnica, 2016.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE, *Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2015-2016*, Secretaría General Técnica, 2016.

MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN, *Manual El género en la investigación*, Unidad de Mujeres y Ciencia, 2011 (traducción del Manual de la Comisión Europea publicado en 2009).

MINISTERIO DE CULTURA, *Mujeres y Cultura. Políticas de Igualdad*, Secretaría General Técnica, 2011.

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD, *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014.

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD, *Estrategia nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España (2012-2020)*, 2014.

NUÑEZ-CORTES CONTRERAS, Pilar, y CASTRO-CONTE, Macarena, *Mujeres y relaciones laborales en La Rioja. Igualdad y negociación colectiva en La Rioja*, Gobierno de La Rioja, 2011.

LÓPEZ, M^a Teresa, *Trabajo remunerado y vida familiar en la generación del milenio: un equilibrio necesario*, Think Tank Milenio, 2017.

LÓPEZ DÍEZ, Pilar, *Deporte y Mujeres en los medios de comunicación. Sugerencias y recomendaciones*, Consejo Superior de Deportes, 2011.

OBSERVATORIO DE LA JUSTICIA GRATUITA, *X Informe del Observatorio de la Justicia Gratuita. Estadística completa 2011-2015*, Abogacía Española y Wolters Kluwer España, S.A., 2016.

OFICINA DE LA ASESORA ESPECIAL EN CUESTIONES DE GÉNERO, *La incorporación de la perspectiva de género. Una visión general*, Naciones Unidas, Nueva York, 2002.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA (UNESCO), *Igualdad de Género. Patrimonio y creatividad*, UNESCO, 2015.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA (UNESCO), *Indicadores de Género para Medios de Comunicación. Marco de indicadores para evaluar la sensibilidad en materia de género en las operaciones y contenidos mediáticos*, UNESCO, 2014.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo*, Ginebra, 2011.

SAHUQUILLO, María, “Cómo nos explican las cosas los hombres”, *El País Semanal Mujeres*, 2017, págs. 52-57.

SIMÓN RODRÍGUEZ, M^a Elena, *La igualdad también se aprende. Cuestión de coeducación*, NARCEA, 2010.

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA Y ESTUDIOS, *Encuesta de Hábitos Deportivos en España 2015*, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, diciembre de 2015.

TOBÍAS OLARTE, Eva, *Diagnóstico de Género*, Universidad de La Rioja, 2014.

TRIBUNAL DE CUENTAS, *Informe anual de fiscalización de la Comunidad Autónoma de La Rioja, ejercicio 2014* (nº 1194), 2017.

UNIÓN EUROPEA, *Abrazar la diversidad: propuestas para una educación libre de acoso homofóbico y transfóbico*, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2015.

ANEXO I: AGENTE DE IGUALDAD

La aprobación de la Ley Orgánica de Igualdad, la Ley contra la violencia de género, así como diversas recomendaciones europeas y leyes autonómicas, sitúan la igualdad de mujeres y hombres como un elemento central del desarrollo humano, a tener en cuenta tanto en el ámbito público como en el privado. En este marco de trabajo nos encontramos con la figura profesional de Agente de Igualdad, como figura clave para la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones, empresas e instituciones.

El/la **Agente de Igualdad** es aquel o aquella profesional que diseña, dirige, coordina, implementa y evalúa planes, programas y proyectos referidos a la igualdad de género, en diferentes áreas y escenarios profesionales (trabajo con las entidades: empresa, administración pública, sindicatos, asociaciones, etc.). Debe poseer titulación universitaria (diplomatura o licenciatura), con formación de postgrado relacionada con la igualdad, de al menos 30 ECTS (750 horas) y avalada por una universidad pública.

El/la **Promotor/a de Igualdad**, en cambio, no requiere de formación universitaria, y sus funciones se centran en la atención directa de las personas usuarias (trabajo con la ciudadanía).

Ambas figuras son complementarias pero **con niveles de responsabilidad diferenciados**, correspondiendo al Agente de Igualdad las funciones asociadas a profesionales con formación universitaria (análisis, diseño, evaluación, etc.), mientras que el/la Promotor/a de Igualdad centra sus funciones en las áreas de animación, sensibilización y desarrollo de actividades de atención directa a las personas usuarias. Las dos profesiones se recogen en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO).

DENOMINACIÓN	REQUISITOS DE ACCESO	FUNCIONES	CATEGORÍA PROFESIONAL
AGENTE DE IGUALDAD	Título universitario (Diplomatura, Licenciatura o Grado) Máster o Postgrado de Agente de Igualdad de, al menos, 30 ECTS, avalado por una universidad pública	Coordinación, diseño y evaluación de planes, programas y proyectos referidos a la igualdad de género	A
PROMOTOR/A DE IGUALDAD	Título de Bachillerato Certificado de Profesionalidad: “Promoción para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres” de 570 horas	Animación, sensibilización y atención directa a las personas usuarias	C

ANEXO II: GRUPO TRANSVERSAL DE GÉNERO

Miembros del Grupo Transversal de Género del Gobierno de La Rioja

Coordinación	
Dña. Eva Tobías Olarte	
Representante	Consejería u organismo
Dña. Esther Felipe Alcalde	Presidencia, Relaciones Institucionales y Acción exterior
D. Alfonso Camilo Garza Andrade D. Sergio Cuevas Gordo	Administración Pública y Hacienda
Dña. Beatriz Cabredo Baztán	Administración Pública y Hacienda
D. Adolfo Cestafe Martínez	Salud
D. Pedro Pablo Samaniego Riaño	Servicio Riojano de Salud
Dña. Alicia Aliende Moral	Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia
Dña. M ^a del Val Álvarez Morales	Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia
Dña. Raquel Palacios Pérez	Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia
Dña. María Ángeles Grisaleña Dña. Inmaculada Anguiano Ladrón	Educación, Formación y Empleo
Dña. María Mardones Guinea	Educación, Formación y Empleo
Dña. Sonia González Díaz Dña. Inés García Escudero	Desarrollo Económico e Innovación
Dña. Ana Isabel Lázaro Alonso	Fomento y Política Territorial
Dña. Beatriz Munilla Sáenz-Espiga	Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente

ANEXO III

Organismos autonómicos de Igualdad

Organismos de Igualdad	Ubicación
Instituto Andaluz de la Mujer (Andalucía)	Consejería de Igualdad y Políticas Sociales
Instituto Aragonés de la Mujer (Aragón)	Consejería de Ciudadanía y Derechos Sociales
Instituto Asturiano de la Mujer (Asturias)	Consejería de Presidencia
Instituto Balear de la Dona (Balears)	Consejería de Presidencia
Instituto Canario de Igualdad (Canarias)	Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad
Dirección de Igualdad y Mujer (Cantabria)	Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social
Instituto de la Mujer (Castilla-La Mancha)	Consejería de Vicepresidencia
Dirección General de la Mujer (Castilla y León)	Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades
Instituto Catalán de les Dones (Cataluña)	Consejería de Presidencia
Centro Asesor de la Mujer (Ceuta)	Consejería de Sanidad, Servicios Sociales, Menores e Igualdad
Instituto de la Mujer (Extremadura)	Consejería de Presidencia
Secretaría General de Igualdad (Galicia)	Vicepresidencia y Consejería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia
Dirección General de Servicios Sociales (La Rioja)	Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia
Dirección General de la Mujer (Madrid)	Consejería de Políticas Sociales y Familia

Organismos de Igualdad	Ubicación
Observatorio de Igualdad (Melilla)	Consejería de Educación, Juventud y Deportes
Área de Mujer (Murcia)	Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades
Instituto Navarro para la Igualdad (Navarra)	Consejería de Relaciones ciudadanas e institucionales
Instituto Vasco de la Mujer (País Vasco)	Consejería de Presidencia
Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género (Comunidad Valenciana)	Vicepresidencia y Consejería de Igualdad y Políticas inclusivas
Instituto Balear de la Dona (Baleares)	Consejería de Presidencia

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO IV: PROCESO PARTICIPATIVO

Administración estatal, autonómica y local

Delegación del Gobierno en La Rioja

- Unidad de Coordinación contra la Violencia sobre la Mujer

Gobierno de La Rioja

- Consejería de Presidencia, Relaciones Institucionales y Acción Exterior
- Consejería de Administración Pública y Hacienda
- Consejería de Salud
- Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia
- Consejería de Educación, Formación y Empleo
- Consejería de Desarrollo Económico e Innovación
- Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente
- Consejería de Fomento y Política Territorial

Instituto de Estudios Riojanos (IER)

Servicio Riojano de Salud (SERIS)

Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja (ADER)

Ayuntamiento de Logroño

- Policía Local. Unidad de Convivencia e Intermediación.

Centros docentes

Ntra. Sra. Del Buen Consejo (Logroño)

Obispo Blanco Nájera (Logroño)

Paula Montal (Logroño)

Purísima Concepción y Santa Micaela (Logroño)

Rey Pastor (Logroño)

Sagrado Corazón (Arnedo)

San Andrés (Calahorra)

La Salle-El Pilar (Alfaro)

Amor Misericordioso (Alfaro)

Cooperativa San Agustín (Calahorra)
San José Hermanos Maristas (Logroño)
Colegio Santa Teresa (Calahorra)
CEE Marqués de Vallejo (Logroño)
CEIP General Espartero (Logroño)
CEIP San Francisco (Logroño)
CEIP Vuelo Madrid-Manila (Logroño)
CEIP Gonzalo de Berceo (Villamediana de Iregua)
CEIP Gregoria Artacho (Cenicero)
CEIP San Prudencia (Albelda)
CEIP Vélez de Guevara (Logroño)
CEIP Don Eladio Del Campo (Murillo de Río Leza)
CEIP El Arco (Logroño)
CEIP Ntra. Sra. Del Sagrario (Navarrete)
CEIP Aurelio Prudencio (Calahorra)
CEIP Sáenz de Tejada (Quel)
CEIP San Pío X (Logroño)
CEIP Obispo Ezequiel Moreno (Alfaro)
CEIP Eduardo González Gallarza (Lardero)
CEIP Casalarreina (Casalarreina)
CEIP Bretón de los Herreros (Logroño)
CEIP Cervantes (Fuenmayor)
CEIP San Felices de Bilibio (Haro)
CEIP Villa Patro (Lardero)
CEIP Milenario de la Lengua (Logroño)
CEIP Varea (Varea)
CEIP Doctor Castroviejo (Logroño)
CEIP Dña. Avelina Cortázar (Alberite)
CEIP Madre de Dios de (Logroño)
CEIP Siete Infantes de Lara (Logroño)
CEIP Sancho III El Mayor (Nájera)

CEIP San Fernando (Nájera)
CEIP Antonio Delgado Calvete (Arnedo)
CEIP Ntra. Sra. De la Vega (Haro)
CEIP La Guindalera (Logroño)
CEIP San Pelayo (Baños de Río Tobía)
CEIP La Estación (Arnedo)
CEIP Hermosilla (Santo Domingo de la Calzada)
CEIP San Lorenzo (Ezcaray)
CEIP Juan Yagüe (Logroño)
CEO Villa de Autol (Autol)
CRA Alto Cidacos (Arnedillo)
CRA Alhama (Cervera del Río Alhama)
CRA Cameros Nuevo (Torrecilla)
CRA Entreviñas (San Vicente)
CRA Las Cuatro Villas (Agoncillo)
CRA Moncalvillo (Nalda)
CRA Valle del Linares (Igea)
CRS Valle Oja-Tirón (Castañares de Rioja)

Medios de comunicación

Diario La Rioja
Diario El Correo
Noticias de La Rioja
Agencia EFE
Europa Press
Cadena Cope Rioja
Onda Cero Radio
Grupo Radio Rioja
Radio Marca
RNE
Centro Territorial de TVE

TVR

Popular TV La Rioja

Unidad audiovisual del Gobierno de La Rioja

LARIOJA.COM

RIOJA2.COM

Boletín Oficial de La Rioja

De Buena Fuente

STAR informados

174 municipios

Crónica Pública

FER Magazine

La Unión

La Prensa del Rioja

Belezos

Información medioambiental (Gobierno de La Rioja)

Guía de la comunicación

Revista del colegio de médicos de La Rioja

Zubía, Revista de Ciencias

Representación política

Grupo Parlamentario Partido Popular

Grupo Parlamentario Partido Socialista

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Grupo Parlamentario Podemos

Grupo Municipal Partido Popular del Ayuntamiento de Logroño

Grupo Municipal Partido Socialista del Ayuntamiento de Logroño

Grupo Municipal Ciudadanos del Ayuntamiento de Logroño

Cambia Logroño del Ayuntamiento de Logroño

Sociedad y ciudadanía

Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAMMER) La Rioja

Asociación Marea Arcoiris
Cámara de Comercio e Industria de La Rioja
Comisiones Obreras Rioja
CreativiTIC
Fademur Rioja
Federación de Empresarios de La Rioja (FER)
Federación Riojana de Municipios
Mujeres de Arte en La Rioja
Proyecto Intervención Comunitaria Intercultural de Logroño (“Somos barrio”)
Sporting La Rioja
Unión General de Trabajadores (UGT) Rioja
Universidad de La Rioja (UR)

Diagnóstico de género de la Comunidad Autónoma de La Rioja



Gobierno
de La Rioja



UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA