

LA IMPLANTACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD DE  
GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN FORAL DE  
NAVARRA

**Presencia del principio de Igualdad entre  
Mujeres y Hombres en la Administración**

Resultados del Diagnóstico de situación  
Programa de Igualdad 2015

Pamplona, 13/03/2015

## Marco Normativo

- **La Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres,**

*Enuncia, entre sus objetivos, el de la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Administración.*

- **Acuerdo de Gobierno de 9 de marzo del 2009**

*Generar un clima favorable que sirva de impulso a la creación en el Gobierno de Navarra de Unidades de Igualdad que velen por la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la totalidad de la actividad pública, haciendo de la igualdad un criterio de excelencia y calidad de la gestión pública*

- **Acuerdo de Gobierno de 11 de marzo de 2015 de aprobación del Plan de Igualdad de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra 2015**

# Nuestra meta: qué queremos

*Incorporar la perspectiva de género en el diseño,  
implementación y evaluación de las políticas públicas, de  
manera transversal en toda la Administración*

# Porqué nos ponemos ese objetivo

Hasta ahora las actuaciones en materia de igualdad se centraban en el colectivo “Mujer” y se actuaba en acciones específicas para ellas. Se actuaba **REACTIVAMENTE**

Ahora con este proyecto se da un paso más: hay que trabajar desde las estructuras, gestionando para neutralizar las desigualdades que se puedan producir como consecuencia de un actuación determinada. Vamos a actuar **PREVENTIVAMENTE**

Nuestra responsabilidad política es actuar para mejorar los procesos de gestión que neutralicen las desigualdades

## Cómo lo vamos a lograr

### Hemos creado las **UNIDADES DE IGUALDAD DE GENERO**

Cada departamento del GN cuenta con una Unidad de Igualdad (8) que debe promover y velar por la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas públicas que se diseñen, a través de planes, proyectos y programas.

Cada Unidad de Igualdad está formada por personal técnico, Direcciones de Servicio y Direcciones Generales. La coordinación se lleva desde la SGT de cada departamento.

El INAFI es el organismo coordinador de las 8 Unidades de Igualdad.

## Cómo lo vamos a lograr

Hemos realizado un **DIAGNÓSTICO** sobre el grado de integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la ACFN.

Se analizaron los siguientes contenidos:

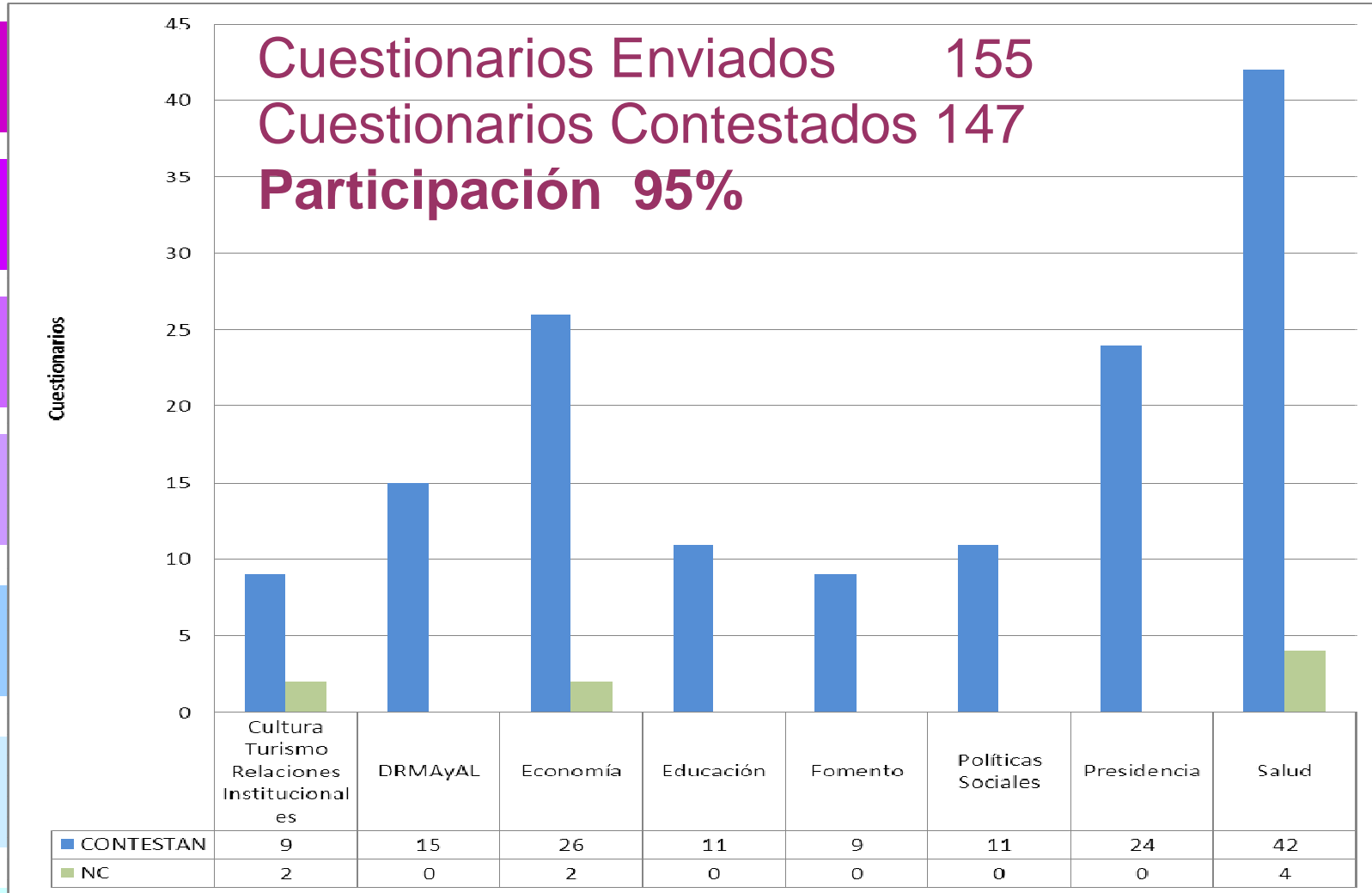
Presencia del principio de igualdad como parte de la cultura de la organización

Características de la plantilla y gestión de personal

Presencia del principio de igualdad en los procesos de trabajo

Dificultades, necesidades y prioridades

## Participación cuestionario





## Diagnóstico

Grado de integración del principio de igualdad entre  
mujeres y hombres en la ACFN

# PRESENTACIÓN DE RESULTADOS





# LA CULTURA ORGANIZACIONAL

## ANÁLISIS: La cultura organizacional

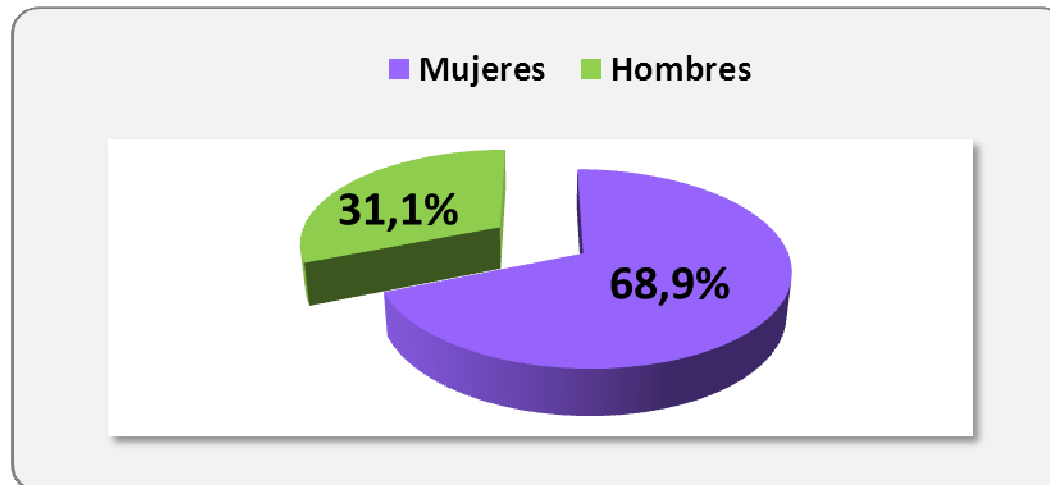
- El 65,3% dice que en su Servicio no ha habido ninguna **experiencia** en la aplicación del principio de igualdad.
- Conocimiento limitado del **marco normativo y programático** de igualdad un 69,1%
- La **incidencia** de este marco normativo en la gestión del Servicio es inexistente para un 50,3%, aunque un 42,9% **SÍ** la reconocen.



# CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

## ANÁLISIS: Características de la plantilla

### Contexto laboral feminizado

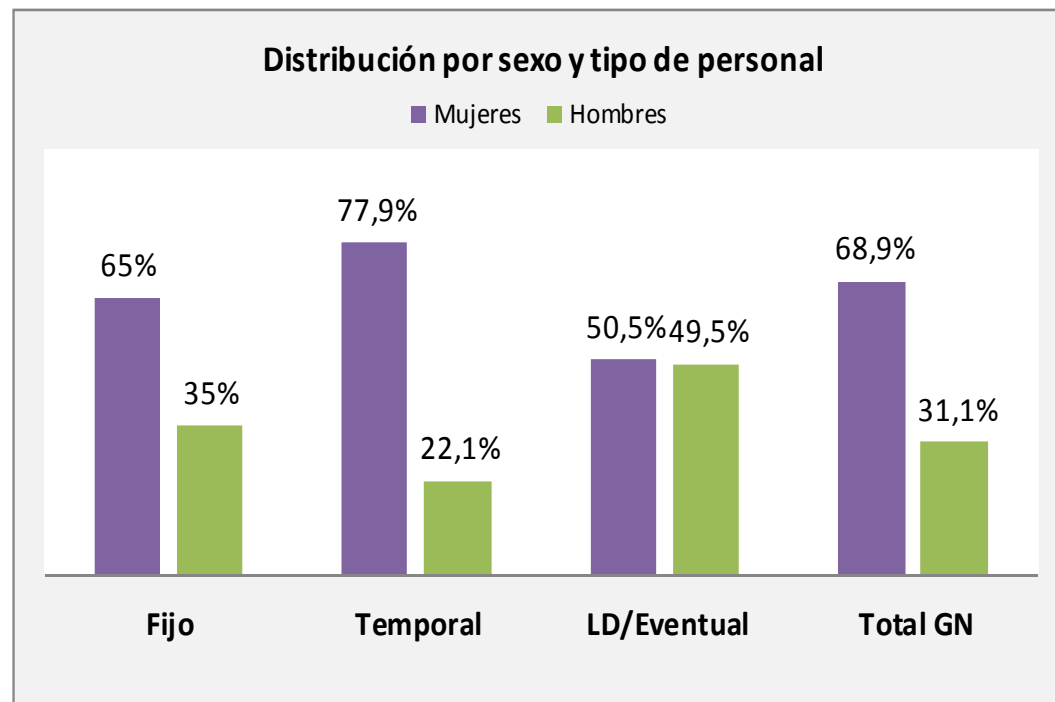


## ANÁLISIS: Características de la plantilla

**Tipos de personal:** mayor presencia absoluta de mujeres en todos ellos

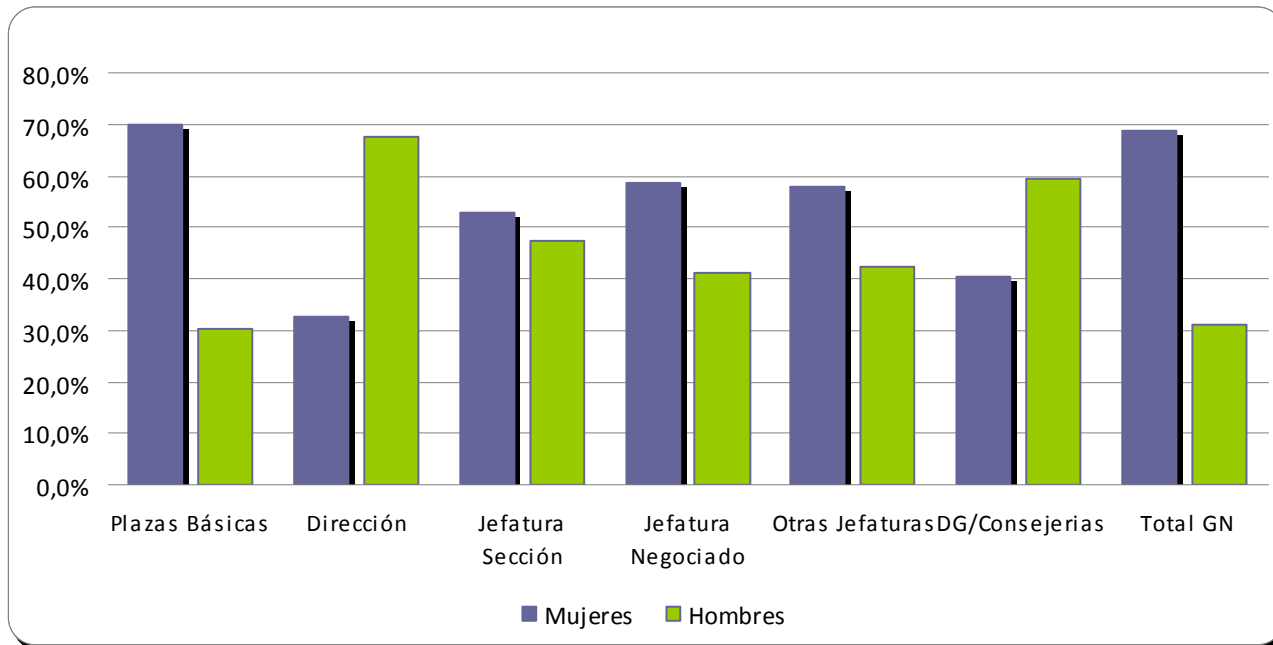
### Análisis relativo:

- Sólo entre el **personal fijo** hay concordancia con los datos globales;
- Entre el **personal temporal**: sobrerrepresentación femenina
- Entre el **personal eventual**: sobrerrepresentación masculina (Si no tenemos en cuenta secretarías de Consejerías – todas mujeres- la sobrerrepresentación masculina es del 60%)



# ANÁLISIS: Características de la plantilla

## Cargos



- La presencia de mujeres en puestos de dirección (CEOs) en el sector privado es del 30%.
- La presencia de mujeres en puestos de dirección entre el personal eventual en la Administración de la CF Navarra es del 40%
- Presencia masculina comparativamente mayor en los **puestos de confianza** y en la **de toma de decisiones**.



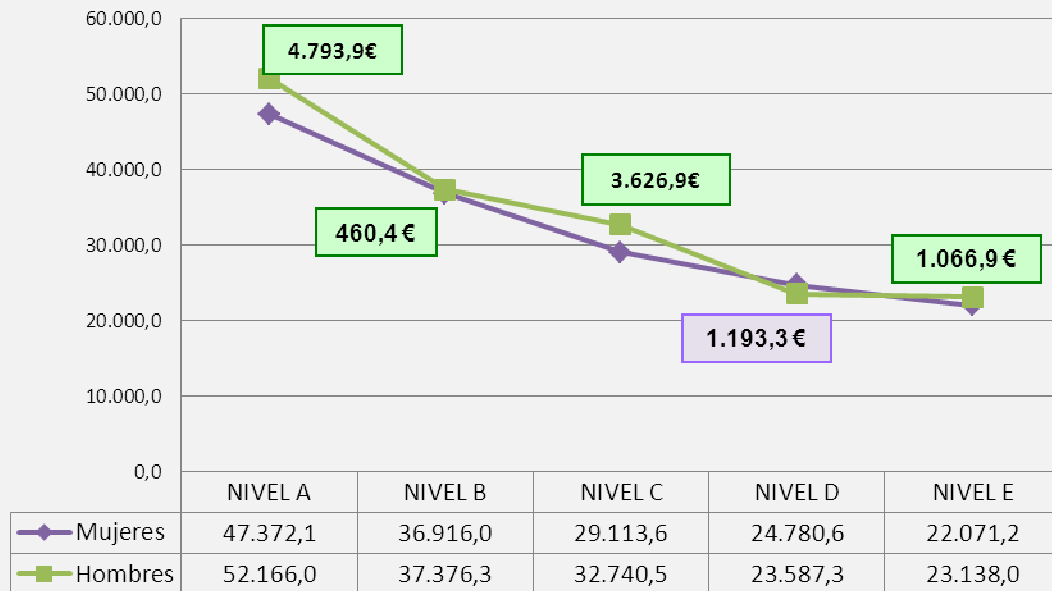
# GESTIÓN DEL PERSONAL

## ANÁLISIS: Gestión del personal

### Retribución media anual:

• La **brecha salarial** no es homogénea. Alcanza una media del el **8,7%** frente al **29,5%** de la brecha salarial en Navarra

Retribución media anual por sexo y nivel. Ejercicio 2013.



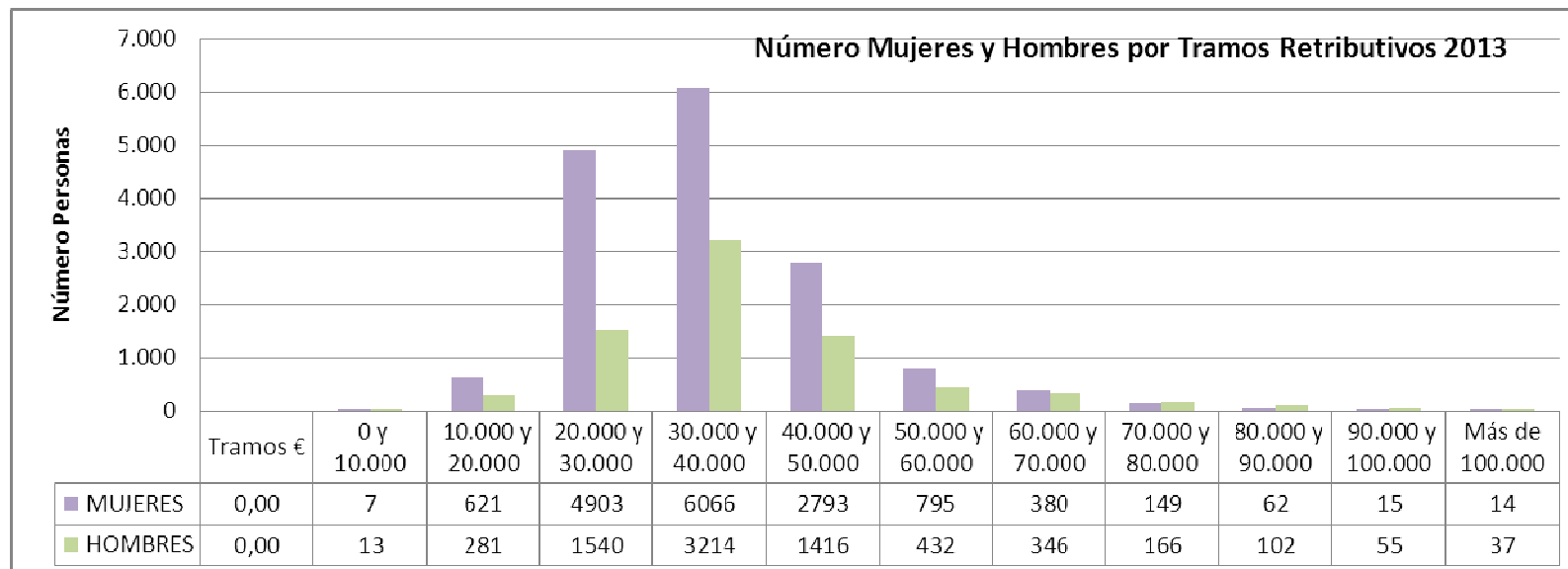
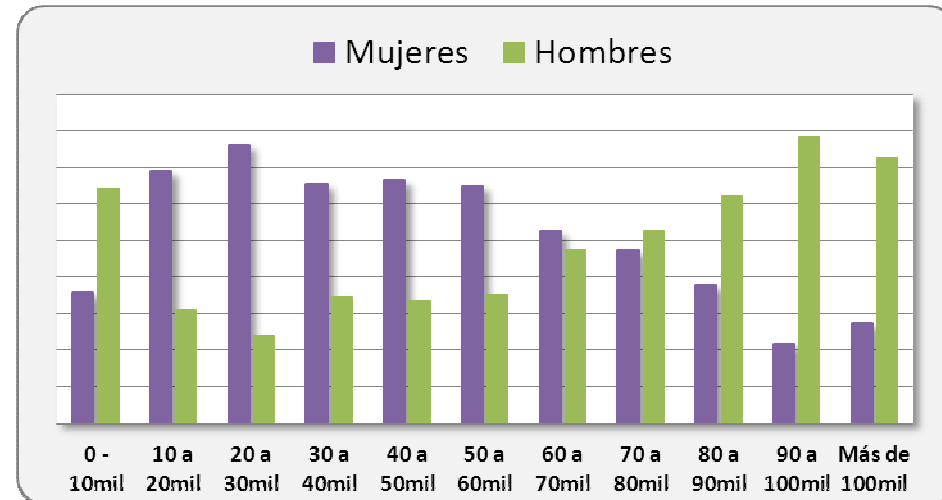
La desigualdad retributiva se debe a factores como la antigüedad, puestos dirección, segregación horizontal, ejercicio de guardias, turnos o nocturnidad etc.



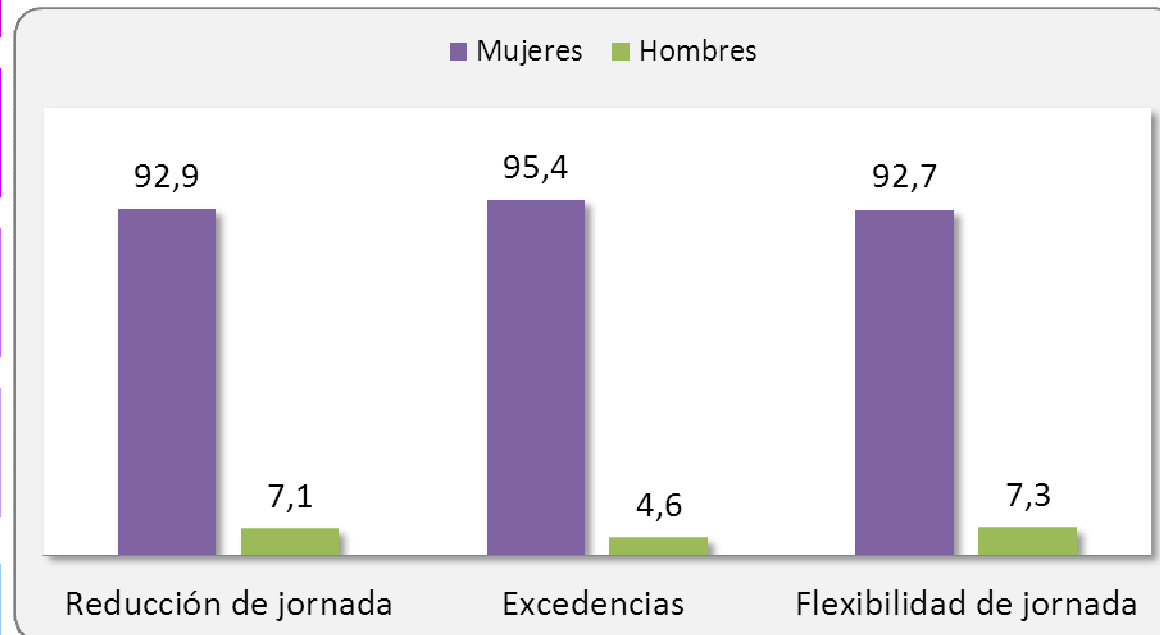
## ANÁLISIS: Gestión del personal

### RETRIBUCIONES por tramos:

- Mayor presencia de mujeres en los primeros tramos de la escala y
- Mayor presencia masculina en los tramos con remuneración más elevada



## ANÁLISIS: Gestión del personal



### Conciliación

Los hombres siguen si acogerse a medidas que favorecen la conciliación (más del 90% son mujeres).

A pesar de las medidas para favorecer la conciliación en la ACFN, mejoradas en muchos casos respecto a las del ET, son mayoritariamente ellas quien las disfruta. Reflejo de la *división sexual del trabajo* por la que las mujeres continúan ejerciendo su rol de cuidadoras.

## ANÁLISIS: Gestión del personal

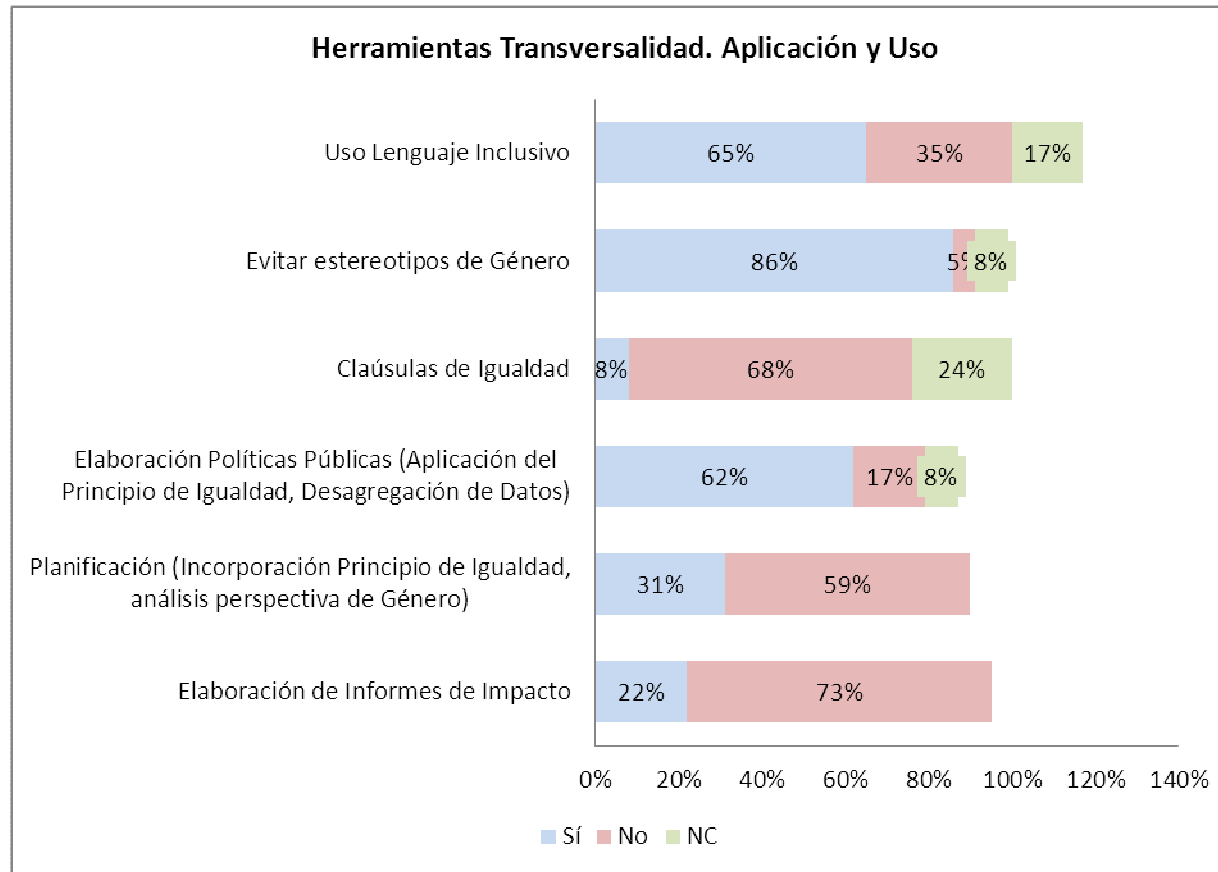
**Necesidad** de realizar formación en materia de igualdad:  
49% sí y 43,5% no

Formación: base para garantizar el éxito de la estrategia de la transversalidad en la ACFN.



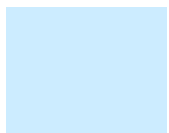
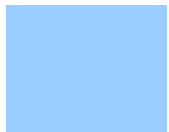
# PROCESOS DE TRABAJO

## ANÁLISIS: Procesos de trabajo PRINCIPALES HERRAMIENTAS TRANSVERSALIDAD





# DIFICULTADES, NECESIDADES Y PRIORIDADES



## ANÁLISIS: Dificultades, necesidades y prioridades

### Necesidades

Solicitud de **herramientas** para la aplicación práctica del principio de igualdad

Solicitud de **formación** de las personas implicadas en la aplicación del principio de igualdad

Solicitud de **información** sobre lo que es el principio de igualdad y la manera de aplicarlo

# COMO LO VAMOS A LOGRAR

## Hemos realizado un **PROGRAMA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2015**

- 12 OBJETIVOS GENERALES (2 comunes y 10 sectoriales)
- 21 OBJETIVOS ESPECIFICOS
- 63 ACTUACIONES ESPECÍFICAS
- 252 ACCIONES para el desarrollo de actuaciones
- 21 Direcciones Generales implicadas
- 21 personas forman parte de la mesa técnica (direcciones de servicio)
- 21 personas forman parte del Grupo de Trabajo
- 8 SGT coordinan las Unidades



## COMO LO VAMOS A LOGRAR

Este programa ha sido posible gracias al esfuerzo, trabajo  
continuado, coordinado e implicación de

**71 personas**

que forman parte de la Administración de la CF de Navarra

## COMO LO VAMOS A LOGRAR

### Hemos realizado un **PROGRAMA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2015**

#### OBJETIVOS COMUNES A TODOS LOS DEPARTAMENTOS

OBJETIVOS	ACTUACIONES
<b>Consolidar las UIG en cada departamento como elemento clave para incorporar el Principio de Igualdad y el enfoque de género</b>	Articular la dinámica de funcionamiento interno de las UIG
	Visibilizar las funciones asignadas, personas integrantes y trabajo
	Avanzar en la implicación del personal técnico
<b>Contribuir a generar las condiciones necesarias para incorporar el enfoque de género a las políticas públicas y a los procesos de trabajo de los Departamentos</b>	Detectar el nivel actual de conocimientos y/o experiencias y necesidades en materia de igualdad
	Fortalecer la base competencial y formativa
	Favorecer la inclusión de objetivos y contenidos de igualdad en la formación
	Hacer visible la realidad diferencial de mujeres y hombres para adecuar las políticas públicas de los Departamentos

# PROGRAMA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2015

## POLÍTICAS SOCIALES

OBJETIVOS	ACTUACIONES
<p><b>Analizar la participación de mujeres y hombres en el Deporte Base que se financia desde las políticas públicas del área de deporte.</b></p>	<p>Identificación de las convocatorias destinadas al Deporte Base.</p>
	<p>Realización de un análisis de género del tipo de actividades deportivas que se programan.</p>
	<p>Elaboración de un documento con recomendaciones para favorecer un impacto de género positivo en las convocatorias al Deporte Base.</p>
<p><b>Contribuir a conocer el impacto de género de las subvenciones destinadas a entidades sociales que trabajan en el ámbito de la incorporación social.</b></p>	<p>Identificación de las convocatorias destinadas a entidades sociales con proyectos relacionados con la incorporación social.</p>
	<p>Realización de un análisis de género del tipo de acciones de incorporación social que se programan.</p>
	<p>Elaboración de un documento con recomendaciones para favorecer un impacto de género positivo en las convocatorias a proyectos de incorporación social.</p>

# PROGRAMA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2015

## CULTURA, TURISMO Y RELACIONES INSTITUCIONALES

OBJETIVOS	ACTUACIONES
<p><b>Impulsar un cambio en el modelo de comunicación del Departamento para que incorpore elementos y contenidos no sexistas.</b></p>	Realización de un mapeo de documentos administrativos.
	Corrección del lenguaje en estos documentos con el fin de obtener modelos de formularios inclusivos.
	Realización de una sesión de trabajo con las personas responsables de la elaboración de los documentos con el objeto de presentarles la propuesta de cambio y el buen uso de los ejemplos prácticos.
	Realización de sesiones de trabajo con el personal de prensa sobre estrategias de comunicación no sexista.
	Facilitación a periodistas de un folleto con las principales estrategias para la redacción empleando lenguaje inclusivo.
	Creación de una carpeta online específica con documentación sobre la situación de las mujeres en las diferentes áreas y ámbitos económicos y sociales con el fin de facilitar su uso en las noticias de prensa.
	Inclusión en el archivo fotográfico de imágenes que muestren a mujeres y hombres realizando roles de género no estereotipados y que refleje la actual diversidad de modelos.
	Realización de reuniones con los equipos correspondientes sobre estrategias de comunicación no sexista relacionadas con los objetivos de trabajo de cada sector.
	Difusión de un folleto resumen sobre estrategias de comunicación no sexista adaptado a las funciones de los equipos correspondientes.

# PROGRAMA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2015

## FOMENTO

OBJETIVOS	ACTUACIONES
<b>Favorecer la implantación de la perspectiva de género en las actuaciones del Departamento de Fomento, especialmente en las materias con mayor incidencia en las personas</b>	Realización de un análisis de la manera en que inciden las políticas de vivienda en la situación de mujeres y hombres.
	Realización de un análisis desagregado por sexo de las personas beneficiarias de las actuaciones protegibles en materia de vivienda.
	Elaboración de un documento de orientaciones para la incorporación de la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de la política pública de vivienda.

# PROGRAMA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2015

## SALUD

OBJETIVOS	ACTUACIONES
<p><b>Avanzar en la implantación de la perspectiva de género en las actuaciones de promoción, prevención e intervención en materia de Salud.</b></p>	<p>Comunicación con las Direcciones con responsabilidad en estos ámbitos del ISPL para hacer un diagnóstico de la situación.</p>
	<p>Elaboración de mapa o documento de necesidades.</p>
	<p>Realización de sesiones de trabajo con personal técnico de ambas secciones para priorizar las actuaciones.</p>
	<p>Definición de la tipología de actuaciones.</p>
<p><b>Mejorar la detección de los casos Violencia de género en los Servicios de Salud</b></p>	<p>Revisión del procedimiento actual de actuación ante sospecha de violencia de género para mejorarlo en caso necesario.</p>
	<p>Difusión del procedimiento entre el personal de Urgencias.</p>
	<p>Regular el procedimiento de actuación</p>
	<p>Revisión del circuito actual de actuación ante sospecha de violencia de género para detectar las mejoras necesarias.</p>
	<p>Implementación de las posibles propuestas de mejora entre el personal de los CAM.</p>
<p>Revisión del Protocolo y del Procedimiento de Actuación ante sospecha de violencia de género e identificación de áreas de mejora.</p>	

# PROGRAMA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2015

## DESARROLLO RURAL, MEDIO AMBIENTE Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

OBJETIVOS	ACTUACIONES
<p><b>Avanzar en el diagnóstico diferencial de la situación de mujeres y hombres en el medio rural como evaluación previa a la futura planificación de programas de desarrollo rural cofinanciados por la Unión Europea o exclusivos de Gobierno de Navarra</b></p>	<p>Los informes anuales de ejecución del programa, incorporarán para cada medida, cuando así lo permita la naturaleza de la misma, un seguimiento de los indicadores de género que propicie observar la evolución de los mismos a lo largo del periodo programado.</p>
	<p>Elaboración de un documento con recomendaciones para mejorar, en su caso, los resultados obtenidos.</p>

## PRESIDENCIA, JUSTICIA E INTERIOR

OBJETIVOS	ACTUACIONES
<p><b>Analizar desde la perspectiva de género las políticas de selección de personal en los ámbitos laborales con sobrerrepresentación masculina.</b></p>	<p>Formación de un equipo de mejora con representación equilibrada de mujeres y hombres (40-60).</p>
	<p>Identificación de las principales funciones y actividades desarrolladas en los puestos de trabajo y de las aptitudes requeridas para su desempeño.</p>
	<p>Análisis de los criterios de selección de personal utilizados en las últimas convocatorias de las profesiones con sobrerrepresentación masculina.</p>
	<p>Elaboración de un informe con las conclusiones obtenidas y un documento de orientaciones.</p>

# PROGRAMA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2015

## ECONOMIA, HACIENDA, INDUSTRIA Y EMPLEO

OBJETIVOS	ACTUACIONES
<b>Contribuir a adecuar las políticas y los servicios para el empleo al principio de igualdad de oportunidades</b>	Tipificación de las convocatorias de ayudas y de sus contenidos en materia de igualdad.
	Incorporación de cláusulas de igualdad en las convocatorias de ayudas que no las incorporen.
	Identificación de las entidades beneficiarias por aplicación de las citadas cláusulas.

## EDUCACIÓN

OBJETIVOS	ACTUACIONES
<b>Favorecer la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la elaboración de políticas públicas educativas por medio de las herramientas adecuadas.</b>	Elaboración de un listado de las herramientas existentes de mayor utilidad para facilitar la incorporación del principio de igualdad en los procedimientos de trabajo del Departamento de Educación.
	Realización de sesiones de trabajo sobre las herramientas de mayor utilidad, uso y aplicaciones, entre el personal implicado en cada caso.
	Facilitación a todos los Servicios del Departamento de las guías, protocolos y demás documentos metodológicos disponibles sobre herramientas para la aplicación del principio de igualdad.