

Informe de impacto de género de los Presupuestos Públicos 2019 del Gobierno de Navarra



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. MARCO CONCEPTUAL Y CONTEXTO NORMATIVO GENERAL.....	3
Marco conceptual: los presupuestos públicos con enfoque de género	5
Marco normativo: mandatos sobre la integración del enfoque de género en los presupuestos.....	6
III. EL ANÁLISIS DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	8
IV. PRESUPUESTACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO. COMPROMISOS DEL GOBIERNO Y REALIZACIONES INMEDIATAS, A CORTO Y LARGO PLAZO	11
V. EL CONTEXTO DE APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS: PRINCIPALES DESIGUALDADES DE GÉNERO EN NAVARRA	13
Mercado de trabajo	13
Educación	22
Acceso y uso de las tecnologías de la información. Participación en actividades de investigación y desarrollo	22
Derechos sociales, convivencia y corresponsabilidad.....	24
Mayores y discapacidad	24
Salud.....	25
Deporte.....	25
Personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.....	25
VI. LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SELECCIONADOS EN LA FASE I. VALORACIÓN GENERAL.....	26
Cuestiones previas: el formato y lenguaje utilizado	29
Sobre la potencialidad de incidencia en la igualdad	29
Sobre el contenido	31
Sobre el diagnóstico de género	31
Sobre la presencia de la igualdad en la descripción.....	32
El peso de la igualdad en la asignación de los recursos.....	34
Los resultados sobre la igualdad y la valoración del impacto de género.....	34
VII. LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SELECCIONADOS EN LA FASE II. VALORACIÓN GENERAL.....	34
Cuestiones previas: el formato y lenguaje utilizado	
Sobre la potencialidad de incidencia en la igualdad	

Sobre el diagnóstico de género

Sobre la presencia de la igualdad en la descripción

Los resultados sobre la igualdad y la valoración del impacto de género.

VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 38

I. INTRODUCCIÓN

El análisis del impacto de género de los programas presupuestarios constituye un elemento fundamental, dentro de la estrategia de las políticas públicas de igualdad, para luchar contra las desigualdades de género. Así se ha considerado en el ámbito internacional, en el que se han venido acumulando un buen número de experiencias que ofrecen un amplio abanico de posibilidades y numerosos aprendizajes desde los que poder avanzar.

Las primeras iniciativas surgieron a mediados de los años 80 del siglo XX en Australia y continuaron, con diferentes experiencias y modelos de implementación en Reino Unido-1989-, Canadá -1993-, Sudáfrica y Bélgica en 1994. Dichas experiencias fueron impulsadas, especialmente, por las Naciones Unidas y por la Unión Europea, que las dotaron de legitimidad y peso político, abriendo una nueva vía de intervención dentro de las políticas públicas de igualdad. En la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, se da un impulso definitivo al camino iniciado, al establecerse como estrategia principal de actuación en materia de igualdad el *mainstreaming* o la transversalidad de género, lo que significa que el principio de igualdad debe integrarse en todas las políticas que desarrollen los poderes públicos (entre ellas, las políticas presupuestarias).

En España, las primeras iniciativas de este tipo surgen a principios de este siglo con la experiencia piloto liderada por Emakunde¹-2003- en el País Vasco y que tras un periodo de paralización se ha retomado en los últimos años. A partir de entonces, se desarrollan otras experiencias, tanto en el ámbito estatal, como en el autonómico y – en menor medida- local. De entre ellas, quizá la referencia más importante la constituye el esfuerzo realizado por la Junta de Andalucía, que ha desarrollado una estrategia y metodología propias².

El conjunto de estas experiencias muestra avances en la incorporación del enfoque de género a los presupuestos públicos, pero también revelan retos a los que es necesario dar respuesta. Entre ellos, uno de los más importantes, es superar la visión reduccionista a la hora de abordar este proceso, para que el *Informe de Evaluación de Impacto de Género de los presupuestos* no se convierta en un fin en sí mismo, sino que cumpla su

¹ EMAKUNDE: Instituto Vasco de la Mujer

² Programa G+, implementado desde 2003 y modelo de referencia en el desarrollo de las estrategias de presupuestación con enfoque de género
https://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/gplus.htm

objetivo de ser un medio de transformación de las políticas públicas a través de uno de los instrumentos más poderosos: la política presupuestaria.

Otro reto que afrontar es el de establecer y consolidar *una metodología de trabajo* que se integre en el propio diseño, planificación y hacer de la actividad presupuestaria. En el año 2017 se inicia un trabajo experimental sobre una muestra de diez programas presupuestarios, uno de cada Departamento, salvo en el caso de Hacienda y política financiera del que se han elegido dos programas.

En el año 2018, se ha profundizado y avanzado en este camino incorporando otros 9 programas, uno por departamento. Además, se ha realizado una evaluación de los programas elegidos en 2017, con el fin de ir avanzando en la implantación del enfoque de género en las políticas presupuestarias.

No obstante, el pleno desarrollo e implantación del enfoque de género en los presupuestos necesita del desarrollo e implantación del marco económico plurianual por lo que en tanto en cuanto no se desarrolle este, no podrá implantarse aquel en toda su magnitud.

Este informe ejecutivo tiene por objeto presentar un resumen del Informe de impacto de género de la Comunidad Foral de Navarra, recogiendo los principales resultados de las fichas de análisis de impacto de género de los nueve programas presupuestarios seleccionados para 2018, así como de la evaluación del impacto en los nueve programas que se seleccionaron en 2017.

Se estructura en:

- ✓ Un primer apartado constituido por esta introducción y presentación.
- ✓ Un segundo apartado que recoge el marco conceptual y las principales referencias normativas en el ámbito internacional, europeo y estatal.
- ✓ Un tercer apartado sobre la incorporación del análisis de género a la elaboración de los presupuestos de la Comunidad Foral de Navarra (CFN), en el que se exponen los compromisos y estrategia establecidos para llevar a cabo esta tarea.
- ✓ Un cuarto apartado que recoge una síntesis de las principales desigualdades
- ✓ Un quinto apartado que muestra el resultado del análisis de los programas presupuestarios seleccionados y la valoración global que se hace de los mismos.
- ✓ Un sexto apartado de conclusiones y recomendaciones, realizando propuestas concretas para la mejora del proceso de programación presupuestaria y de su impacto sobre la igualdad de género en la Comunidad Foral de Navarra.

II. MARCO CONCEPTUAL Y CONTEXTO NORMATIVO GENERAL

Marco conceptual: los presupuestos públicos con enfoque de género

Se entiende por presupuesto público el instrumento con el que el Gobierno planifica los ingresos y gastos que espera realizar, a lo largo de un ejercicio, para desarrollar las diferentes políticas públicas.

El presupuesto no ha de contemplarse como un elemento “pasivo” que se limita a reflejar cómo y cuánto- se recauda y cómo y cuantos recursos se asignan, sino que también –y principalmente- como *un instrumento activo de transformación de la sociedad a la que afecta*.

En el presupuesto se reflejan las prioridades políticas y de actuación del Gobierno, y la concreción de su política económica y social a través de la asignación de recursos, por tanto, las distintas posibilidades de desarrollar unas políticas públicas u otras. La política presupuestaria determina la forma en la que los recursos incidirán en la mejora de las condiciones de vida de mujeres y hombres, y en la disminución o perpetuación de las desigualdades existentes entre ambos.

En el marco de los avances en la transversalización de la perspectiva de género en la política pública, los presupuestos con enfoque de género se han convertido en una herramienta importante ya que por su enfoque estos deben incidir positivamente en el logro de la igualdad entre ambos sexos. Se considera, por lo tanto, que un presupuesto con enfoque de género es el que se elabora teniendo en cuenta la situación y necesidades de mujeres y hombres, el que reduce las brechas de género e influye en la eliminación de los factores que perpetúan las desigualdades de género, garantizando un resultado/beneficio igual o equivalente para mujeres y hombres.

Si en la recaudación se tiene la intención de que esta sea progresiva y grave a quien más tiene y en la asignación de recursos se tiene una intención de redistribuir la riqueza y avanzar en cotas de igualdad, el presupuesto tendrá un efecto positivo en el logro de la misma, pero si esa intención no existe, se estará contribuyendo a perpetuar o aumentar las desigualdades existentes.

En concreto, la *incorporación del enfoque de género a los presupuestos* supone analizar las asignaciones presupuestarias, teniendo en cuenta la distinta posición económica, política y social de mujeres y hombres, e identificar los impactos que en unos y otras podrían tener- las distintas políticas públicas-, para intervenir y reajustarlas si estas no permitiesen avanzar hacia el logro de la igualdad efectiva y real.

Por tanto, hablar de presupuestos con enfoque de género no significa un aumento de presupuesto, ni generar dos tipos de presupuestos en paralelo; implica más bien un cambio en el proceso de elaboración, que, basándose en un procedimiento estandarizado y consensuado, permita el análisis de los mismos desde su formulación hasta sus resultados e impacto sobre la realidad en la que se aplican.

De este proceso resulta, sin duda, una mayor reflexión y debate, un trabajo coordinado, y la generación de una práctica presupuestaria que favorece una mayor transparencia y negociación para elaborar presupuestos acordes con la realidad económica y social, pero alineados con los valores y compromisos sociales del Gobierno de la Comunidad Foral de Navarra, entre los que la igualdad de género es un valor central.

El *Informe de Impacto de Género del Presupuesto* es el producto principal del análisis con enfoque de género, plasmado en un documento que valora si los programas presupuestarios previstos pueden tener un efecto positivo o negativo en la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres, así como propone, en base a los resultados de este análisis previo, modificaciones a incorporar para garantizar que los presupuestos tengan un impacto positivo en el avance de la igualdad de género.

Marco normativo: mandatos sobre la integración del enfoque de género en los presupuestos.

La reflexión acerca del **impacto de género del presupuesto** forma parte de la estrategia del *mainstreaming de género*, estrategia adoptada por los organismos internacionales a partir de la IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing en 1995 y que se concreta en la necesidad de que los poderes públicos realicen políticas activas orientadas a la consecución de la igualdad de género y a que incorporen el principio de igualdad a todas las políticas públicas transversalmente.

En coherencia con la importancia que tiene la materia presupuestaria, a lo largo de las últimas décadas se ha ido desarrollando un marco normativo específico que recoge de manera explícita el mandato de garantizar que los presupuestos públicos contribuyan al logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

Los principales hitos de dicha normativa en los diferentes ámbitos se recogen a continuación:

Ámbito europeo

- ✓ El *Reglamento 1081/2006 del parlamento europeo y del consejo, de 5 de julio de 2006, relativo al Fondo Social Europeo*. En el artículo 6 se establece que los Estados miembros y la Comisión deben cerciorarse de que la ejecución de las prioridades financiadas por el Fondo Social Europeo contribuya al fomento de la igualdad y a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres. La adopción de una estrategia que integre la perspectiva de género ha de combinarse con medidas específicas encaminadas a incrementar la participación duradera y promover el avance de las mujeres en el empleo.
- ✓ El *Reglamento 1083/2006 del Consejo, de 11 de julio de 2006, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión*. En el artículo 16, se establece que los Estados miembros y la Comisión velarán por promover la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los fondos. Ello implica necesariamente la integración del enfoque de género en las políticas públicas que desarrollen acciones financiadas por el Fondo Europeo, incluyendo la planificación presupuestaria de las mismas.
- ✓ Mencionar también lo dispuesto en la *Comunicación de la Comisión Europa 2020 "Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador"*, respecto a la necesidad de diseñar políticas que promuevan "la igualdad entre sexos", "contribuyendo así al crecimiento y a la cohesión social".
- ✓ Por último, el *Compromiso estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019*, en sus cuestiones horizontales se compromete a avanzar en la igualdad de género prestando especial atención al contenido, entre otros, de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) que en sus disposiciones horizontales generales obliga a los Estados miembros a tener en cuenta la perspectiva de género al formular y aplicar leyes, reglamentos, disposiciones administrativas y otras actividades entre ellas la elaboración de presupuestos públicos.

Ámbito estatal

- ✓ La *Ley 30/2003, de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno* es la que inicia el camino hacia el desarrollo de un marco normativo específico en materia de evaluación del impacto de género de los presupuestos públicos.

Dicha Ley introdujo la obligación de que todo proyecto normativo vaya acompañado de un informe de impacto de género de las medidas que se establecen en el mismo. Esta exigencia se extiende a todos los centros administrativos, que han de considerar las situaciones diferenciales de ambos sexos a la hora de elaborar y ejecutar sus políticas, e incluir un análisis previo del impacto de las mismas sobre esta situación de desigualdad de partida.

- ✓ *La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 15 sobre transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, dice textualmente: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.*

III. ANÁLISIS DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

Una vez que se ha expuesto el marco conceptual y normativo general en el que se encuadran los presupuestos públicos con enfoque de género, en este apartado se harán visibles las razones que impulsan al Gobierno de la Comunidad Foral de Navarra a poner en marcha un proceso para la integración del principio de igualdad en la política presupuestaria y las distintas etapas para hacer frente a dicho proceso de trabajo.

En el apartado anterior, se ha explicitado el marco normativo y programático que, en el ámbito europeo y estatal, ha ido configurándose alrededor de la obligatoriedad de incorporar el enfoque de género a los presupuestos públicos.

En este, se recogen los mandatos existentes en lo que se refiere a la CFN, recogidos en las siguientes normas y programas:

- ✓ *El Acuerdo del Gobierno de Navarra, de 16 de mayo de 2011, por el que se aprueban las instrucciones para la elaboración del informe de impacto por razón de sexo en los anteproyectos de leyes forales, los proyectos de decretos forales legislativos, los proyectos de disposiciones reglamentarias, y en los planes y programas cuya aprobación sea competencia del Gobierno de Navarra. Este acuerdo obliga a presentar informes de evaluación de impacto de género de los*

anteproyectos de leyes forales y la Ley que acompaña al anteproyecto de presupuestos es una de ellas.

- ✓ El *Acuerdo Programático para el Gobierno de Navarra 2015-2019*, en el que se contempla la necesidad de mantener un enfoque transversal de sus políticas públicas y el análisis de impacto, en concreto en el punto, 2.11, dice: *"Contemplar la cuestión de género en cada uno de los planes, programas..., analizando fundamentalmente los efectos y el impacto que tienen o tendrán en la vida de las mujeres, de modo que se eviten todos aquellos que añadan cualquier tipo de discriminación negativa o ahonden en el papel de éstas, como obligadas cuidadoras"*.
- ✓ El *Programa de Igualdad del Gobierno de la Comunidad Foral de Navarra para 2017* aprobado el 12 de abril, y en el que se recoge como objetivo la elaboración de presupuestos públicos con enfoque de género.

En cuanto a los antecedentes de intervención en materia de presupuestos con enfoque de género, la experiencia del Gobierno de la Comunidad Foral de Navarra y de su Administración es muy reciente. Se estrena en el 2016 con una experiencia, que se basó principalmente en la recogida de los compromisos que en conjunto habían asumido desde los distintos departamentos en el Programa de Igualdad, promovido desde el Instituto Navarro para la igualdad/ Nafarroako Berdintasunerako Institutua (INAI) y ejecutado directamente o con el asesoramiento del personal de las Unidades de igualdad, en cada uno de ellos. Compromisos y realización que quedan recogidos en un primer informe denominado "Informe de impacto de género del proyecto de ley de presupuestos generales de Navarra para 2017".

En el 2017 se dio un paso más en el aprendizaje, a través de la generación de conocimiento y el trabajo en equipo, aprovechando las sinergias que se pudieran dar al coincidir con dos nuevos retos planteados en esta legislatura. Uno desde la propia Dirección General del Presupuesto con la puesta en marcha del Marco Económico Plurianual- MEP-, el otro desde el INAI con el impulso de un nuevo marco normativo- La Ley Foral de igualdad.

De todo ello, derivó un informe de impacto de género en los Presupuestos Generales de Navarra para el 2018 que básicamente consistía en informar del proceso diseñado y emprendido por el Gobierno de la Comunidad Foral de Navarra durante el año 2017. Más allá de reconocer la igualdad formal de las mujeres (iguales derechos), se proponía profundizar y remover los obstáculos institucionales que aún pudieran permanecer para garantizar, así, la igualdad real. Esta es la razón por la que en los Presupuestos Generales de Navarra de 2018 no se acompañaba a la propuesta

presupuestaria, de un Informe de Evaluación de Impacto de Género en sentido estricto -analizando el conjunto de los programas presupuestarios-, sino de un documento técnico que recogía los compromisos del Gobierno y se establecían las bases y elementos fundamentales del proceso a emprender a largo plazo, para crear una cultura interna de aprendizaje, que permita nuevas maneras de hacer política pública. Para finalizar, a ese documento técnico se acompañaba de análisis de género de los 10 programas presupuestarios seleccionados.

Durante este año 2018 se ha avanzado en este proceso. Se han realizado dos acciones formativas que han posibilitado la adquisición de conocimientos por parte de 40 personas. De este modo, se suman a las personas que acudieron a la formación realizada en 2017 alcanzando ya un volumen de 65 personas. Si en aquella acción formativa se priorizó la formación de las personas que conforman las unidades de igualdad y parte del personal del Servicio de Presupuestos y Política Financiera, en esta ocasión se ha priorizado la formación de las personas gestoras con responsabilidad en cada uno de los 19 programas sobre los que ya se está actuando en el ámbito de la perspectiva de género y de otras personas pertenecientes al Servicio de Presupuestos y Política Financiera.

Ya tenemos capacidad de realizar una evaluación de impacto de género respecto de los programas que se seleccionaron en 2017. Además, se han incorporado 9 nuevos programas, de los cuales se ha realizado un análisis técnico respecto de la cuestión de género con el fin de que en los próximos presupuestos generales de Navarra de 2020 se incorporen los compromisos y puedan ser debidamente evaluados.

Estos tres años, de progresiva implantación dan idea del rumbo que va tomando este proyecto de desarrollo e implantación de la perspectiva de género en los presupuestos, que continuará durante los próximos años, con la intención de mostrar cómo afronta y hace visible, en sus presupuestos y en las políticas públicas, su compromiso real con la igualdad.

El reto que se nos presenta es como hacer evolucionar este proceso progresivamente, de tal manera que seamos capaces de acelerar el ritmo y podamos alcanzar en el menor tiempo posible, el análisis de la generalidad de los Presupuestos lo que dará como resultado, la elaboración de informes de impacto de género más completos que den realmente cuenta del efecto de los presupuestos en la igualdad de mujeres y hombres en Navarra.

IV. PRESUPUESTACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO. COMPROMISOS DEL GOBIERNO Y REALIZACIONES INMEDIATAS, A CORTO Y LARGO PLAZO

Los compromisos adoptados para poner en marcha la implantación del proceso de integración del enfoque de género en los presupuestos de la CFN son los que se exponen a continuación:

- ✓ Diseñar y acordar una metodología común para la elaboración de presupuestos públicos con enfoque de género en la ACFN y en el marco de la definición del MEP
- ✓ Implicar progresivamente al conjunto de departamentos en este proceso, con objeto de poner en marcha los mecanismos necesarios para incorporar la perspectiva de género a la globalidad del proceso presupuestario.
- ✓ Favorecer el desarrollo del proceso y la elaboración de un informe de impacto de género que acompañe a la ley de presupuestos todos los años.
- ✓ Designar representantes de los centros gestores o de las líneas estratégicas para constituir grupos de trabajo, con la composición y funciones que se establezcan a medida que sea necesario crearlos.

Los compromisos que apuntábamos en el documento técnico del año 2017, sobre impacto de género para los Presupuestos Generales de Navarra de 2018 eran los siguientes:

Compromisos a corto plazo	
Garantizar la capacitación progresiva de las personas implicadas en el desarrollo de la estrategia, en función de sus diferentes niveles de compromiso y responsabilidad.	Esta prevista la realización de un curso de capacitación coordinado y gestionado por el Servicio de Presupuestos y Política financiera de la Dirección General del Presupuesto.
Acordar una metodología de trabajo de análisis de género de los presupuestos que se adapte al nuevo Marco Económico Plurianual (MEP).	Elaboración de un documento metodológico que oriente el proceso en la ACFN.
Elaborar el Informe de Evaluación de Impacto de Género y asegurar su comunicación y difusión.	Avanzar en la definición del modelo de Informe de impacto de género definitivo.

El desarrollo de una metodología que oriente el proceso de implantación del análisis de género en los presupuestos debe estar alineada con la planificación a largo plazo y

dentro de esta, con los presupuestos estratégicos. Para ello, el Departamento de Hacienda y Política Financiera viene trabajando en la elaboración de un Marco Económico Plurianual (MEP) en el cual se integre la perspectiva de género. El MEP viene sufriendo un retraso en su definición, desarrollo e implantación. Dado que la perspectiva de género no se puede desligar de aquel, el documento metodológico, no se ha podido desarrollar. No obstante, mantenemos el compromiso para 2019 en la medida que los avances del MEP, nos permiten ser optimistas respecto a su resultado.

A continuación, se detallan los compromisos inmediatos ya asumidos y, de ellos, lo que se han realizado durante el año 2018, y los que han de afrontarse a corto y a largo plazo:

Compromisos inmediatos	Realizaciones 2018
Acuerdo político que garantiza la implementación de este proceso.	Inclusión como objetivo general en el programa de Igualdad de 2018, para todas las unidades.
Avanzar progresivamente en la implantación de la perspectiva de género en diferentes programas	Selección de 9 programas para su estudio y análisis en el 2018 a propuesta del INAI.
Garantizar la disponibilidad de la información y los recursos técnicos y humanos necesarios para el inicio del proceso.	<p>Formación conjunta para las personas gestoras de los programas seleccionados en 2017 (10 programas) y 2018 (9 programas). Se realizaron dos formaciones en Presupuestos con perspectiva de género. La primera en el mes de abril de 10 horas. La segunda en los meses de mayo y junio de 15 horas. En las mismas, se trabajó cada programa del que eran responsables las personas gestoras para que sirviera de ejemplo y aprendizaje.</p> <p>Sesiones de trabajo conjuntas de responsables de los programas presupuestarios seleccionados y de las Unidades de Igualdad.</p> <p>Asesoramiento de la asistencia técnica a las unidades de igualdad y a quienes gestionan los programas seleccionados.</p>
Establecimiento de las orientaciones para incorporar el enfoque de género en la planificación presupuestaria.	ORDEN FORAL 125/2018, de 21 de septiembre, del Consejero de Hacienda y Política Financiera, por la que se determinan las directrices económicas y técnicas y el calendario para la elaboración de los Presupuestos Generales de Navarra del año 2019.
Elaborar Informe de Evaluación de Impacto de Género y asegurar su comunicación y difusión.	Informe de impacto de género elaborado en el que se da cuenta del proceso iniciado y de los compromisos adquiridos.
Acordar una metodología de trabajo de análisis de género de los presupuestos que se adapte al	Alternativamente, y en tanto en cuanto no se desarrolle el MEP, en el seno de las mejoras propuestas en el Plan Estratégico de Subvenciones, se ha constituido un equipo

Compromisos inmediatos	Realizaciones 2018
nuevo Marco Económico Plurianual (MEP).	de trabajo para abordar la metodología de elaboración de estrategia, objetivos e indicadores para subvenciones entre los cuales, ha tenido especial relevancia la perspectiva de género.
Promoción y difusión de la perspectiva de género.	Jornada (9 de noviembre) de presupuestos con enfoque de género en la ACFN.
Compromisos a corto plazo	
Garantizar la capacitación progresiva de las personas implicadas en el desarrollo de la estrategia, en función de sus diferentes niveles de compromiso y responsabilidad.	Está previsto continuar con la impartición de nuevos cursos y acciones formativas para la capacitación, coordinado y gestionado por el Servicio de Presupuestos y Política financiera de la Dirección General del Presupuesto.
Acordar una metodología de trabajo de análisis de género de los presupuestos que se adapte al nuevo Marco Económico Plurianual (MEP).	Elaboración de un documento metodológico que oriente el proceso en la ACFN.
Elaborar el Informe de Evaluación de Impacto de Género y asegurar su comunicación y difusión.	Avanzar en la definición del modelo de Informe de impacto de género definitivo.
Propuestas a largo plazo	
Consolidar el proceso haciendo del principio de igualdad un elemento real de mejora de la política presupuestaria, de manera que se garanticen y visibilicen avances reales en la ciudadanía en cumplimiento de los compromisos y prioridades políticas del Gobierno.	

V. CONTEXTO DE APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS: PRINCIPALES DESIGUALDADES DE GÉNERO EN NAVARRA

Este apartado del informe presenta las principales desigualdades detectadas tras el análisis de género de la información disponible acerca de la situación de las mujeres y de los hombres en Navarra. La descripción más exhaustiva se puede consultar en el Anexo I del Informe de Impacto de género de los Presupuestos públicos del Gobierno de Navarra.

Datos sociodemográficos:

- ✓ Respecto a la esperanza de vida en Navarra es más alta en mujeres que en hombres. Así, la esperanza de vida al nacer ha experimentado la siguiente evolución:

Esperanza de vida al nacimiento

AÑO	HOMBRES	MUJERES
2014	80,7	86,1
2015	80,9	86,3
2016	81,1	86,4

Fuente: Nastat, elaboración propia a partir de los datos del Movimiento Natural de la Población, datos cedidos por el INE.

- ✓ La esperanza de vida al cumplir los 65 años presenta la siguiente evolución:

Esperanza de vida a los 65 años

AÑO	HOMBRES	MUJERES
2014	19,5	23,4
2015	19,5	23,4
2016	19,4	23,5

Fuente: Nastat, elaboración propia a partir de los datos del Movimiento Natural de la Población, datos cedidos por el INE.

- ✓ El índice de masculinidad mide el porcentaje de hombres respecto de cada 100 mujeres. En Navarra presenta la siguiente evolución:

Índice de masculinidad

2014	2015	2016	2017
98,8	98,5	98,5	98,2

Fuente: Nastat, elaboración propia a partir de los datos del Padrón facilitados por el INE.

- ✓ Otro indicador sociodemográfico es el de población inactiva debido a responsabilidades de cuidado. Se trata de las razones por las cuales las personas no buscan trabajo activamente, por lo que no están empleadas ni desempleadas y se considera que están fuera de la fuerza del trabajo. Esta definición utilizada en la Encuesta de Población de la Unión Europea (EU-LFS) se basa en directrices de la OIT. Aunque pueden existir varias razones por las cuales alguien no esté buscando empleo, solo se considera el principal, la inactividad debido a las responsabilidades de cuidado, se refiere a las razones de "cuidar de niños o adultos incapacitados" y "otras responsabilidades familiares o personales". Este es el primer indicador que nos acerca al importante desequilibrio que se produce en la sociedad entre mujeres y hombres y como este, además, se traslada al mercado de trabajo como luego veremos.

Población inactiva debido a responsabilidades de cuidado

Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2015	14,7	3,1	23,7
2016	12,8	3,1	20,5
2017	12,3	2,5	20,1

Fuente: Nastat, elaboración propia a partir de los datos de la EPA, datos cedidos por el INE.

NOTA: son medias anuales de datos trimestrales.

- ✓ El índice de Igualdad de Género es un indicador sintético que resume las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en una serie de aspectos relevantes que afectan a su bienestar y a su desarrollo personal. La igualdad ha alcanzado un 69,2% de lo que podría lograr como máximo (100%)

Índice de Igualdad de Género

2015	69,2
------	------

Fuente: Nastat y el Instituto Europeo de Igualdad de Género (IEGE)

Mercado de trabajo

- ✓ Respecto a la situación de las mujeres y hombres en este ámbito siguen existiendo brechas de género en lo que se refiere a su participación en el mercado laboral. Las mujeres navarras tienen menores tasas de actividad y ocupación y mayores de inactividad y desempleo que los hombres navarros lo que las sitúa en una situación de desigualdad.
- ✓ En cuanto a las tasas de actividad, parece observarse una ligera corrección en los últimos años aunque se realiza a un ritmo muy lento:

Tasa de actividad (en %)

	Periodo	Total	Hombres	Mujeres
2015	I	58,68	64,81	52,69
	II	58,56	63,89	53,35
	III	59,29	64,52	54,19
	IV	58,67	63,06	54,38
2016	I	58,80	63,60	54,13
	II	57,17	61,95	52,52
	III	59,30	64,43	54,31
	IV	58,91	63,69	54,26
2017	I	58,69	63,73	53,80
	II	59,60	64,88	54,47
	III	59,34	65,73	53,15
	IV	58,85	63,84	54,01
2018	I	58,40	62,76	54,18
	II	59,52	63,95	55,22
	III	59,12	64,16	54,24

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA cedidos por el INE

- ✓ Con las tasas de ocupación, sin embargo, no existe evolución que implique una reducción en la brecha de género. El incremento de la tasa de ocupación en mujeres evoluciona en niveles similares a la de hombres. Es favorable en sintonía con la mejora del mercado de trabajo pero mantiene la diferencia entre hombres y mujeres en 11 puntos.

Tasa de ocupación (en %)

	Periodo	Total	Hombres	Mujeres
2015	I	49,5	55,5	43,7
	II	51,2	56,3	46,2
	III	51,2	56,6	46,0
	IV	50,7	55,5	46,1
2016	I	50,4	56,0	45,0
	II	49,6	55,0	44,3
	III	51,9	57,2	46,8
	IV	53,0	57,8	48,4
2017	I	52,7	58,4	47,1
	II	53,3	60,2	46,6
	III	53,1	60,8	45,7
	IV	53,2	58,8	47,7
2018	I	52,3	56,5	48,2
	II	53,6	58,1	49,3
	III	53,4	59,0	48,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA cedidos por el INE

- ✓ Una mirada desde el otro lado, nos lo ofrece la tasa de inactividad que arroja los siguientes resultados:

Tasa de inactividad (en %)

	Periodo	Total	Hombres	Mujeres
2015	I	41,33	35,18	47,33
	II	41,44	36,11	46,65
	III	40,70	35,50	45,81
	IV	41,34	36,94	45,62
2016	I	41,19	36,39	45,85
	II	42,83	38,05	47,48
	III	40,69	35,57	45,67
	IV	41,10	36,29	45,74
2017	I	41,32	36,29	46,20
	II	40,40	35,13	45,53
	III	40,65	34,27	46,87
	IV	41,15	36,16	46,00
2018	I	41,59	37,24	45,81
	II	40,49	36,04	44,80
	III	40,88	35,83	45,76

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA cedidos por el INE

- ✓ Respecto al desempleo, se observa igualmente que la mejora del mercado laboral no ha posibilitado una reducción de la brecha entre mujeres y hombres:

Tasa de desempleo (en %)

	Periodo	Total	Hombres	Mujeres
2015	I	15,66	14,43	17,15
	II	12,55	11,90	13,31
	III	13,57	12,32	15,02
	IV	13,53	12,06	15,20
2016	I	14,25	11,96	16,88
	II	13,27	11,27	15,57
	III	12,41	11,25	13,76
	IV	10,01	9,23	10,90
2017	I	10,25	8,33	12,45
	II	10,55	7,20	14,43
	III	10,52	7,58	14,05
	IV	9,63	7,84	11,69
2018	I	10,54	10,04	11,10
	II	9,93	9,14	10,82
	III	9,65	8,05	11,48

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA cedidos por el INE

- ✓ Por lo que respecta a la calidad en el empleo, la tasa de empleados a tiempo parcial y el porcentaje de personas con contratos de duración indefinida son dos indicadores que permiten observarla y medirla. Ambos indicadores nos permiten afirmar que si ya, el mercado de trabajo es desfavorable a las mujeres en cuanto a su participación, aún es más desfavorable en cuanto a la calidad del mismo.
- ✓ La brecha de género en las contrataciones a tiempo parcial no ha sufrido grandes variaciones en los últimos años, superando los 20 puntos porcentuales. Las mujeres siempre han mantenido porcentajes de contratación a tiempo parcial superiores al 25%, mientras que en los hombres esta proporción se estabiliza entorno al 5%.
- ✓ El porcentaje de empleo a tiempo parcial nos indica el importante desequilibrio entre mujeres y hombres:

Empleados a tiempo parcial (en %)

	Periodo	Total	Hombres	Mujeres
2015	I	18,03	7,09	31,61
	II	19,35	7,50	33,42
	III	17,87	7,11	30,76
	IV	18,43	6,21	32,76
2016	I	18,87	7,45	32,70
	II	16,09	5,87	28,41
	III	15,51	6,04	26,76
	IV	16,37	6,60	27,73
2017	I	17,95	6,06	32,27
	II	16,88	6,32	30,14
	III	13,45	4,69	24,76
	IV	15,91	5,52	28,34
2018	I	16,86	5,10	30,22
	II	17,39	6,09	30,31
	III	14,71	5,21	26,03

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA cedidos por el INE

- ✓ Sin embargo, el porcentaje de personas asalariadas con contratos de duración indefinida nos ofrece una visión más equilibrada aunque siempre favorable a los hombres. En este indicador influye el fuerte peso de las mujeres en el sector público:

Asalariados con contratos de duración indefinida (en %)

	Periodo	Total	Hombres	Mujeres
2015	I	76,42	77,46	75,14
	II	71,81	74,01	69,19
	III	71,40	72,81	69,72
	IV	73,29	75,56	70,64
2016	I	74,83	77,23	71,91
	II	74,97	77,57	71,83
	III	75,68	78,14	72,77
	IV	75,32	78,14	72,05
2017	I	76,92	79,54	73,77
	II	76,39	76,39	76,39
	III	74,99	75,60	74,19
	IV	76,03	76,17	75,87
2018	I	75,86	77,97	73,46
	II	73,98	75,48	72,26
	III	75,32	75,84	74,71

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA cedidos por el INE

- ✓ El porcentaje de personas paradas de larga duración (más de un año) nos indica las dificultades de algunos colectivos a la hora de volver al mercado de trabajo.

Parados de larga duración (más de un año) (en %)

	Periodo	Total	Hombres	Mujeres
2015	I	54,43	58,32	50,49
	II	54,64	53,95	55,37
	III	52,90	63,28	43,00
	IV	58,53	58,16	58,87
2016	I	66,08	63,68	68,03
	II	58,83	61,95	56,23
	III	50,64	44,36	56,58
	IV	48,00	47,09	48,88
2017	I	45,21	42,34	47,42
	II	47,30	40,63	51,16
	III	46,03	48,68	44,31
	IV	43,15	45,59	41,27
2018	I	44,05	40,48	47,67
	II	54,36	48,05	60,31
	III	47,23	51,83	43,52

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA cedidos por el INE

- ✓ Por sectores económicos también existen importantes diferencias de participación de la mujer:
- ✓ En el mercado laboral de la CFN existe, como en todo el estado, una importante segregación horizontal y vertical. Las mujeres y hombres encuentran trabajo en sectores económicos y ocupaciones diferenciadas, con escasa presencia de las primeras en la agricultura, industria y fundamentalmente en la construcción mientras la presencia de los hombres es también escasa en las actividades profesionales relacionadas con el cuidado.

Ocupación por sectores económicos (en miles de personas)

Período	Total				Hombres				Mujeres				
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	
2015	I	9,20	64,30	15,30	169,4	6,90	48,10	14,20	73,7	2,30	16,20	1,00	95,7
	II	9,40	63,00	16,80	178,1	7,40	45,80	15,70	76,3	2,00	17,20	1,10	101,8
	III	10,20	65,30	18,60	173,1	8,30	47,20	18,00	72,2	1,90	18,10	0,70	100,9
	IV	9,30	65,00	16,80	173,3	6,80	48,10	16,10	71,7	2,50	16,90	0,70	101,6
2016	I	7,80	64,40	14,00	176,6	6,50	48,90	13,20	75,4	1,40	15,50	0,80	101,1
	II	9,80	66,00	12,20	170,7	8,30	48,40	11,70	73	1,50	17,50	0,50	97,7
	III	9,60	68,00	11,50	182,0	8,10	49,50	11,30	78,4	1,50	18,60	0,20	103,7
	IV	11,10	70,30	11,40	184,5	9,20	51,70	10,90	77,4	2,00	18,60	0,50	107,2
2017	I	11,90	71,40	12,80	179,9	9,20	55,40	11,80	74,6	2,80	16,00	1,10	106,4
	II	10,10	76,10	14,00	179,5	8,20	56,70	12,90	77,8	1,90	19,40	1,10	101,7
	III	11,10	76,00	15,50	176,4	9,80	57,90	13,90	75,6	1,40	18,10	1,60	100,8
	IV	11,00	76,50	17,10	175,6	8,30	58,90	15,20	70,2	2,70	17,60	1,90	105,4
2018	I	12,00	71,00	17,90	175,3	9,30	54,80	15,60	67,2	2,70	16,20	2,30	108
	II	14,20	75,50	18,90	175,4	11,50	56,90	16,10	67,1	2,70	18,60	2,80	108,4
	III	10,90	76,30	17,90	178,7	9,00	56,10	15,50	73,6	2,00	20,20	2,30	105,1

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA cedidos por el INE

- ✓ Asimismo, las mujeres están subrepresentadas en los puestos de dirección y toma de decisiones.

% de mujeres sobre el total de ocupados en cargos de dirección

Período		
2015	I	37,29
	II	27,72
	III	28,21
	IV	30,44
2016	I	29,27
	II	29,86
	III	29,14
	IV	37,12
2017	I	34,48
	II	28,45
	III	21,46
	IV	21,25
2018	I	24,46
	II	25,25
	III	25,99

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA cedidos por el INE

- ✓ Se detecta, también, una brecha de género muy importante en lo que se refiere al autoempleo. La participación de las mujeres en el emprendimiento es de menos de la mitad como se puede observar en esta tabla:

% de personas en autoempleo (incluye empleadores/as y autónomos/as)

	Periodo	Total	Hombres	Mujeres
2015	I	19,02	23,33	13,67
	II	18,85	24,53	12,09
	III	17,82	22,45	12,28
	IV	17,15	20,97	12,69
2016	I	16,82	20,82	11,97
	II	15,60	19,09	11,38
	III	14,28	18,62	9,13
	IV	14,79	18,62	10,35
2017	I	15,08	19,15	10,18
	II	15,07	19,51	9,51
	III	14,17	17,23	10,22
	IV	13,83	17,30	9,68
2018	I	14,90	19,62	9,54
	II	13,97	18,52	8,77
	III	13,68	17,93	8,62

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA cedidos por el INE

- ✓ La brecha salarial, tomando como referencia la ganancia media total anual, no ha descendido en los últimos años del 28%. La elevada brecha existente en la CFN puede tener explicación, en parte, por su importante industrialización y actividad agraria, ámbitos muy masculinizados.

Brecha salarial

Periodo	Según ganancia bruta anual	Según ganancia por hora normal de trabajo
2014	29,6	19,7
2015	28,4	18,0
2016	28,0	18,7

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial cedidos por el INE

- ✓ El análisis de la presencia y posición de las mujeres y hombres en las empresas de Navarra adolece de una importante escasez de datos desagregados por sexo. No obstante, podemos apuntar algunos datos. La participación de uno y otro sexo en las sociedades laborales y en las cooperativas de trabajo asociado es la siguiente:

Porcentaje de afiliaciones de hombres y mujeres en sociedades laborales (sociedades anónimas y de responsabilidad limitada) y en cooperativas a 31 de diciembre del año correspondiente

	Hombres	Mujeres
2017 Sociedades laborales	61,84	38,16
Cooperativas	47,05	52,95
2016 Sociedades laborales	61,03	38,97
Cooperativas	54,79	45,21
2015 Sociedades laborales	60,74	39,25
Cooperativas	54,66	45,34

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Tesorería General de la Seguridad Social (únicamente se consideran cuentas de cotización domiciliadas en Navarra)

Educación³

- ✓ La presencia mayoritaria de las mujeres tanto en las matriculaciones como en el número de personas egresadas se convierte en minoritaria en el tercer ciclo.
- ✓ La segregación horizontal, en coherencia con lo que sucede en el nivel de la enseñanza secundaria, se mantiene, teniendo los hombres sus opciones más distribuidas por ramas y sobre todo con mayor presencia en aquellas de mayor prestigio y mejores oportunidades de cara a un futuro empleo.
- ✓ Entre el personal docente persiste la segregación horizontal y vertical y la presencia de mujeres entre el personal docente investigador sigue siendo menor que la de los hombres.
- ✓ Sigue habiendo lagunas informativas importantes para poder hacer una visualización más exacta de las desigualdades.

Acceso y uso de las tecnologías de la información. Participación en actividades de investigación y desarrollo

- ✓ Las brechas de género, no se dan tanto en lo cuantitativo en lo que se refiere al acceso y frecuencia de uso de las tecnologías de la información, como en lo cualitativo, en lo que se refiere a la segregación por sexo de los contenidos para los que se utilizan, en los que se refleja la influencia de los roles de género.
- ✓ La brecha realmente importante tiene que ver con el control de la tecnología ya que las mujeres son buenas usuarias pero tienen escasa presencia en la

³ Este diagnóstico de la situación de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la educación se centra en la educación universitaria, por ser este nivel el único afectado por los programas escogidos para este informe.

creación de la tecnología por lo que se puede decir que acceden al uso del recurso pero no al control del mismo.

- ✓ La presencia de mujeres en I+D+i, también es bastante menor que la de los hombres, presenta una clara segregación horizontal y una amplísima vertical (el % de mujeres investigadoras principales es muy bajo). La brecha señalada se amplía si se analiza la participación de las mujeres en la investigación practicada en el sector privado, que aglutina al 56% del personal investigador en Navarra, pero en el que solo el 27% son mujeres (723 investigadoras y científicas).

Año 2016. Personal en I+D por sectores y tipo de personal (en equivalencia a jornada completa)

SECTOR		NAVARRA		
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sector empresas	Investigadores	388,9	1.032,6	1.421,5
	Total	727,9	1.782,1	2.510,0
Resto de sectores	Investigadores	640,6	742,4	1.383,0
	Total	830,9	817,5	1.648,4
Total de sectores	Investigadores	1.148,5	1.946,3	3.094,8
	Total	1.765,4	2.822,4	4.587,8

Año 2015. Personal en I+D por sectores y tipo de personal (en equivalencia a jornada completa)

SECTOR		NAVARRA		
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sector empresas	Investigadores	388,9	1.050,1	1.439,0
	Total	722,6	1.840,5	2.563,1
Resto de sectores	Investigadores	755,5	889,4	1.644,9
	Total	999,4	997,9	1.997,3
Total de sectores	Investigadores	1.144,7	1.941,8	3.086,5
	Total	1.723,5	2.841,7	4.565,2

Año 2014. Personal en I+D por sectores y tipo de personal (en equivalencia a jornada completa)

SECTOR		NAVARRA		
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sector empresas	Investigadores	330,0	936,0	1.266,0
	Total	631,0	1.747,0	2.378,0
Resto de sectores	Investigadores	800,0	907,0	1.707,0
	Total	1.047,0	1.008,0	2.055,0
Total de sectores	Investigadores	1.130,0	1.843,0	2.973,0
	Total	1.678,0	2.755,0	4.433,0

El personal se desagrega en investigadores, técnicos y auxiliares

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta sobre actividades de I+D cedidos por el INE

- ✓ En los últimos 15 años, la presencia de las mujeres en las ocupaciones científico-técnicas ha progresado escasamente, un 0,2% del total, lo que pone

de manifiesto la pervivencia de las desigualdades en este importante sector del conocimiento.

Derechos sociales, convivencia y corresponsabilidad

Exclusión

- ✓ La tasa de riesgo de pobreza se mide por el umbral de la pobreza. El umbral de pobreza es el 60% de la mediana de los ingresos anuales por unidad de consumo (escala OCDE modificada), tomando la distribución de personas. Los ingresos por unidad de consumo se obtienen dividiendo los ingresos totales del hogar entre el número de unidades de consumo. La tasa de riesgo de pobreza es mayor en mujeres que en hombres tal y como se puede observar:

Tasa de riesgo de pobreza por sexo

Periodo	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
2016	22,6	21,4	23,8
2015	23,2	22,1	24,2
2014	24,2	23,2	25,2

Unidades: porcentajes.

Fuente: Estadística de la renta de la población navarra (Nastat)

Mayores y discapacidad

- ✓ Existe un mayor riesgo de exclusión y pobreza en las mujeres mayores que en los hombres debido a sus menores rentas, consecuencia de sus diferentes trayectorias laborales.
- ✓ Hay una importante limitación de datos desagregados por sexo que permitan un análisis en profundidad de la situación de las mujeres y hombres dependientes en cuanto a su acceso a los diferentes recursos de atención a la dependencia (residenciales, asistenciales, ayudas para el cuidado, actividades para el mantenimiento de la autonomía personal, etc.).
- ✓ En cuanto a las personas con discapacidad, la situación de desigualdad de las mujeres por el hecho de serlo se ve agravada por su condición de personas con diversidad funcional, lo que aumenta sus dificultades de acceso, entre otros recursos, a la educación y al mercado laboral.

Convivencia, cuidados y corresponsabilidad

- ✓ Siguen existiendo importantes brechas de género en cuanto a la dedicación de mujeres y hombres a las tareas domésticas y de cuidados. Aunque parece apuntarse una tendencia a una mayor dedicación de los hombres a estas tareas, las desigualdades y el mantenimiento de los roles tradicionales sigue siendo la característica principal en la sociedad navarra.

Salud

- ✓ Existen diferencias importantes entre mujeres y hombres respecto a la salud. Las mujeres tienen una mayor esperanza de vida al nacer por sus mejores hábitos de vida, aunque su percepción de la propia salud es peor en todas las edades.
- ✓ Las mujeres utilizan en mayor medida las consultas de atención primaria y la enfermería, mientras que los hombres acuden más a las urgencias y tienen mayor número de hospitalizaciones.
- ✓ Los hombres tienen peores estilos de vida, destacando su mayor consumo de alcohol y tabaco, cannabis y otras drogas, peores hábitos alimentarios y sobrepeso. Las mujeres por su parte son más sedentarias.

Deporte

- ✓ Existencia de una importante brecha en la participación de unas y otros en todas las formas de practicar el deporte (no federado y federado) y una segregación en el tipo de disciplina deportiva. Las mujeres, pues, participan menos y en un número menor de disciplinas.
- ✓ La infrarrepresentación y la segregación se agrava cuando se trata de personal técnico deportivo y de personal dedicado al arbitraje.

Personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra⁴

- ✓ La Administración de la Comunidad Foral de Navarra tiene una plantilla feminizada (70% del personal son mujeres). Las mujeres tienen una media de edad similar a la de los hombres y estos tienen una mayor antigüedad.
- ✓ Se detecta segregación **horizontal** tanto en la composición por sexo de los diferentes departamentos como en los puestos de trabajo que ocupan mujeres y hombres. También se detecta **segregación vertical** al estar las mujeres subrepresentadas en los puestos de responsabilidad en relación con la proporción que les correspondería en función de su peso en el conjunto de la plantilla.

⁴ La información, datos y gráficos de este apartado se han extraído de: "Diagnóstico de la plantilla en la Administración de la Comunidad Foral Navarra (ACFN) y en las Empresas Públicas de Navarra en materia de igualdad de género" INAI con la colaboración de Red2RED Consultores.

- ✓ Las mujeres tienen mayor temporalidad en la ocupación de los puestos de trabajo.
- ✓ Existe una brecha salarial del 8% en favor de los hombres si se considera el promedio retributivo de la plantilla femenina y de la masculina.
- ✓ Las mujeres son mayoría en la petición y disfrute de los permisos, licencias y excedencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

VI. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SELECCIONADOS EN LA FASE I. VALORACIÓN GENERAL

Para la elaboración de este informe, como ya se ha dicho, se seleccionaron 10 programas presupuestarios considerados, a priori, como de potencial alto en la capacidad de incidencia sobre la igualdad. Además de esa potencial incidencia se ha tenido en cuenta para su selección el que resultasen de interés estratégico para la igualdad bien por su capacidad de reducir brechas de género o romper el mandato de género bien por su capacidad para generar información relevante o modificar procedimientos. El resultado es la agrupación de los 10 programas en las tres tipologías siguientes

- ✓ Programas con capacidad de reducir las brechas de género e incidir en los factores de desigualdad por tener un efecto directo sobre las personas y sobre las visiones estereotipadas de mujeres y hombres:
 - 📁 810 POLÍTICA ECONÓMICA Y EMPRESARIAL Y TRABAJO
 - 📁 720 PROMOCIÓN DEL DESARROLLO RURAL
 - 📁 411 UNIVERSIDADES
 - 📁 920 AGENCIA NAVARRA DE LA AUTONOMÍA Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
 - 📁 520 SALUD
 - 📁 A50 PROMOCIÓN DEL DEPORTE Y LA JUVENTUD
 - 📁 020 FUNCIÓN PÚBLICA
- ✓ Programas de carácter instrumental por su capacidad para mostrar, tanto las desigualdades como el avance de la igualdad de género al tener como uno de sus objetivos la generación de información relevante desagregada por sexo y programas que, también, pueden incidir en el cambio de opinión de la población respecto a las funciones sociales atribuidas a mujeres y hombres y respecto al compromiso de la Administración Pública con la igualdad, como es el caso del

relacionado con la comunicación. De los programas seleccionados, correspondería a este tipo:

📄 101 ELABORACIÓN ESTADÍSTICA

📄 B10 COMUNICACIÓN Y RELACIONES INSTITUCIONALES

- ✓ Programa de carácter procedimental que crea el marco para elaborar presupuestos con enfoque de género, establece la obligación de transversalizar la integración de la perspectiva de género, y plantea el procedimiento e instrumentos para hacerlo. En los seleccionados, correspondería a este tipo:

📄 110 POLÍTICA PRESUPUESTARIA Y FINANCIERA, CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD.

Para el análisis y la valoración de estos programas presupuestarios (y de los que se decidan abordar en el futuro) se creó una herramienta que homogeneizara y sistematizara la información sobre cada programa presupuestario. El hecho de que se introduzca el MEP como marco de elaboración para los próximos ejercicios presupuestarios requerirá de la adaptación de esta herramienta al nuevo marco, actividad que se abordará durante 2019.

La herramienta, que se recogió en la Orden Foral 126/2017, está constituida por una *ficha formulario* cuya cumplimentación facilita, tanto el análisis y la valoración del potencial de incidencia en la igualdad de la documentación presupuestaria analizada, como el impacto de género previsible y la identificación de las propuestas de cambio que garanticen un impacto de género positivo si se incorporan al programa presupuestario.

El contenido de la ficha formulario que permite entender el trabajo realizado sobre los programas presupuestarios se recoge a continuación:

1. **Identificación del programa**, en el que se recogen los datos que lo describen (nombre, proyectos y dotación presupuestaria, órgano y departamento a los que está adscrita su gestión).
2. **Análisis del programa**, en el que se recoge la siguiente información:
 - ✓ *Breve descripción del programa* señalando los aspectos más relevantes y la intencionalidad que persigue.
 - ✓ *Justificación de su pertinencia* respecto al género con el fin de demostrar que el programa tiene capacidad de influir en la igualdad de mujeres y hombres
 - ✓ *Identificación de los mandatos normativos* de igualdad a los que el programa presupuestario debe responder en sus objetivos y acciones, bien porque estos estén contenidos en las leyes y planes de igualdad, bien porque otras leyes y

planes sectoriales (deportes, empleo, innovación, educación, etc.) contengan mandatos de igualdad que afectan al contenido del programa presupuestario. La tipología de mandatos que se deriven de este análisis sirve para guiar el tipo de medidas de igualdad a integrar en el programa presupuestario.

- ✓ *Situación de mujeres y hombres.* Apartado en el que se recogen los datos contextuales que permiten identificar si existen desigualdades de género en el ámbito de intervención del programa y se analizan las causas de las mismas. Se recoge también la enumeración de los déficits informativos existentes y que impiden conocer en profundidad las desigualdades.
- ✓ *Medidas o realizaciones previstas para el logro de la igualdad.* Apartado en el que se identifican y señalan las menciones explícitas a la igualdad de mujeres y hombres que el programa presupuestario contiene en sus objetivos y acciones previstas, comprobándose si guardan relación o dan respuesta a los mandatos normativos y a la reducción de desigualdades enumeradas en el apartado de situación de mujeres y hombres, concluyendo así si el programa está o no en condiciones de incidir realmente en las desigualdades.

3. Valoración del programa, en este apartado se hace una valoración del programa siguiendo unos criterios de baremación preestablecidos y una previsión del impacto que pueda tener sobre la igualdad de mujeres y hombres, determinándose:

- ✓ La capacidad potencial del programa para contribuir al logro de la igualdad de mujeres y hombres, lo que determinará, también, su importancia estratégica en esta materia.
- ✓ El impacto de género previsible que tiene el programa presupuestario. En función del grado de explicitación de la igualdad en objetivos, acciones e indicadores que den respuesta tanto a los mandatos normativos como a las desigualdades identificadas podrá tener efecto positivo o negativo.

El efecto previsible será positivo cuando contenga objetivos y/o acciones específicas o transversales de igualdad con la correspondiente dotación presupuestaria. En el caso en el que en la ficha del programa presupuestario no haya ninguna referencia explícita a la igualdad, el impacto previsible será negativo.

4. Observaciones, recomendaciones y mejoras a incluir. Este último apartado permite hacer las propuestas de cambio que garanticen que el programa tendrá

un efecto positivo en la igualdad si las incorpora: Se hacen recomendaciones para:

- ✓ *La situación que se pretende corregir*, especificando las principales desigualdades que se detectaron en el apartado de *Situación de mujeres y hombres* en la parte de análisis del programa.
- ✓ *Objetivos, acciones e indicadores*. Recoge las propuestas de modificación de los objetivos, acciones e indicadores recogidos en el programa presupuestario para integrar en ellos la perspectiva de género o la incorporación de algún objetivo o acción específica de igualdad, si fuera necesario en función de los mandatos normativos identificados y las desigualdades detectadas.
- ✓ *Medios personales* señalando la necesidad de desagregarlos por sexo y recogerla normativa de igualdad en el apartado de *disposiciones normativas aplicables*.

Se realiza a continuación una valoración general de los principales resultados del análisis de género de los programas elegidos en 2017 para poner en práctica la metodología de transversalización de la perspectiva de género así como de las mejoras producidas en las fichas 0 elaboradas para el presupuesto de 2019, en caso de que se hayan producido, como resultado de este análisis.

El objetivo principal es identificar si se han introducido en las fichas de cada programa para los Presupuestos Generales de Navarra de 2019, las mejoras planteadas en la ficha de análisis del año anterior, en los diferentes aspectos que conforman la documentación analizada, de forma que contribuyan a afianzar el proceso de mejora de la programación presupuestaria y de su impacto sobre la igualdad de género en Navarra.

Cuestiones previas: el formato y lenguaje utilizado

Los programas presupuestarios seleccionados tienen todos el mismo formato y los centros gestores lo siguen en cada uno de los programas analizados. En cuanto al lenguaje utilizado, el análisis realizado el año pasado mostró como en algunos casos existía una clara intención de que fuera inclusivo, aun cuando no lo fuera totalmente mientras que en otros se utilizaba el masculino genérico de forma sistemática. Tras analizar los programas presupuestarios elaborados este año podemos concluir que en este aspecto se ha producido una notable mejoría ya que, salvo en uno de los programas, en el resto se ve una clara intención de utilizar lenguaje inclusivo y no sexista, si bien, como ocurría el año pasado, no siempre se consigue al 100%.

Sobre la potencialidad de incidencia en la igualdad

Los 10 programas presupuestarios seleccionados tienen todos ellos una alta capacidad de incidir en la reducción de las desigualdades de género y en el avance de la igualdad de mujeres y hombres como ha demostrado la aplicación de los criterios de clasificación contenidos en la ficha formulario.

Como se puede apreciar en la tabla siguiente hay tres bloques de programas en cuanto a su capacidad de hacer avanzar la igualdad.

- ✓ El primero está constituido por los programas de efecto directo sobre las personas que alcanzan puntuaciones de 19 y 18.
- ✓ El segundo está constituido por programas que contienen proyectos de efecto directo e indirecto en las personas (caso empresas en política económica) que alcanza 16 puntos.
- ✓ El tercero por los dos programas de carácter instrumental cuyo efecto sobre la igualdad está relacionado con la generación de condiciones para que esta se produzca (información desagregada por sexo y modificación de la orden foral que obliga a transversalizar la igualdad en los programas presupuestarios). Alcanza puntuaciones de 15 y 13.

PROGRAMA PRESUPUESTARIO	PUNTUACIÓN
Programa 020. Función pública.	19
Programa 920. Agencia Navarra de la Autonomía y Desarrollo de las Personas.	18
Programa A50. Promoción del Deporte y la Juventud.	18
Programa 720. Promoción de Desarrollo Rural	18
Programa 411. Universidades.	18
Programa 810. Política Económica y Empresarial y Trabajo.	16
Programa 520. Salud Pública y Laboral de Navarra.	16
Programa B10. Comunicación y Relaciones Institucionales.	16
Programa 110. Política presupuestaria y financiera, control interno y contabilidad.	15
Programa 101. Elaboración de información estadística.	13

Se puede afirmar, pues, que los programas seleccionados pueden constituir un núcleo con gran potencial de incidencia en el cambio de los presupuestos navarros hacia la igualdad de mujeres y hombres si incorporan los cambios que se proponen en las fichas formulario.

Sobre el contenido

Debemos recordar como uno de los obstáculos en el avance de la perspectiva de género en los presupuestos, que la elaboración del modelo de Marco Económico Plurianual no se ha finalizado. Por ello, el análisis de género de los contenidos de los programas presupuestarios pone de manifiesto, que no parece existir un criterio claro sobre la formulación de los objetivos, la definición de acciones y la fijación de indicadores, como ocurre de manera general con otros objetivos, acciones e indicadores. El análisis de género de los mismos en la medida en la que pone en evidencia estos desajustes constituye una oportunidad para la homogeneización y la mejora de estos desajustes.

Sobre el diagnóstico de género

Ninguno de los programas presupuestarios elegidos recogía el año pasado en el apartado de "Situación que se pretende corregir", datos o menciones a las desigualdades de mujeres y hombres que subyacen a los mismos. Este año, el 60% de los programas recoge menciones a las desigualdades o a la intención de integrar en sus objetivos y acciones el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El análisis realizado ponía de manifiesto el esfuerzo realizado por las Unidades de Igualdad en colaboración con los centros gestores para obtener datos y poder comprobar si existen o no desigualdades. Sin embargo, estos eran, en general, incompletos y en algunos casos, no lo más relevantes. Para paliar esta situación, este año los programas incluyen nuevos indicadores para identificar posibles desigualdades y/o añaden indicadores desagregados por sexo. Por lo tanto, estos déficits de información se irán corrigiendo.

Lo recogido respecto a este tema en la ficha formulario evidencia la necesidad de que los centros gestores dispongan de información desagregada por sexo relevante y completa referida a los diferentes objetivos y acciones que sean pertinentes al género. Es por ello necesario hacer desde este informe un llamamiento tanto a los centros gestores de las políticas, para que mediante sus formularios y registros produzcan información desagregada por sexo, como al NASTAT, Instituto de estadística de Navarra, para que contemple todas las operaciones estadísticas pertinentes al género desagregando por sexo los datos.

Este año, NASTAT ha presentado el índice de Igualdad de género que supondrá un avance en esta área. El dato relativo al mismo, ya se ha recogido anteriormente en este informe.

Sobre la presencia de la igualdad en la descripción

La conclusión obtenida tras el análisis del año pasado fue que el 70% de los programas seleccionados había tenido en cuenta la igualdad, aunque el porcentaje de los que la mencionaban de forma explícita bajaba hasta el 50%, ya que el análisis de género reflejó en las fichas formulario que dos de estos programas a pesar de no recogerlo en el programa habían realizado acciones para incidir favorablemente en la igualdad.

Este año podemos concluir que todos los programas, en mayor o menor medida, han tenido en cuenta la igualdad en su elaboración.

- ✓ 810. Política económica y empresarial y trabajo: además de las propuestas realizadas en la ficha formulario del año pasado han tenido en cuenta las recomendaciones realizadas en otros informes de impacto de género como el del Plan de Industria. Transversalizan el principio de igualdad de género en sus objetivos y añaden uno específico para fomentar acciones de igualdad y conciliación en las empresas navarras. Se incluyen acciones como la inclusión de cláusulas de género en subvenciones o apoyo especial para iniciativas empresariales impulsadas por mujeres. Los indicadores referidos a personas se desagregan por sexo y además incluyen indicadores específicos para medir los resultados de las acciones específicas de igualdad.
- ✓ A50 Promoción del deporte y de la juventud: en el objetivo 02 Fomento de la práctica deportiva, se tendrá en cuenta de forma especial a las mujeres y se incluye como acción el Desarrollo Plan de Deporte y Mujeres con sus correspondientes indicadores. El resto de indicadores cuando se refieren a participantes o deportistas no aparecen desagregados por sexo.
- ✓ 101 Elaboración de información estadística: se han incluido todas las propuestas realizadas, en lugar de proponer un objetivo específico, han transversalizado el principio de igualdad en todos los objetivos y acciones pertinentes. Incluyen también indicadores para medir el avance en la inclusión de la variable sexo en las operaciones estadísticas y registros.
- ✓ 520 Salud pública y laboral de Navarra: el año pasado ya se incluían referencias a la igualdad de género en su elaboración. En el programa para el presupuesto de 2019, tal y como se propuso como mejora el año pasado, se han reformulado los objetivos para hacerla más visible. Se incluyen acciones como la promoción de la salud teniendo en cuenta las necesidades diferenciales de mujeres y hombres, inclusión de cláusulas de género en

convocatorias de subvenciones o elaboración de materiales con lenguaje inclusivo. Toda la información se recogerá desagregada por sexo.

- ✓ 020 Función Pública: se han incluido menciones a la igualdad en objetivos, acciones e indicadores, principalmente referidos a la desagregación y análisis de los datos por sexo. Además, se tendrá en cuenta la brecha salarial y las necesidades diferenciales entre mujeres y hombres en el proceso de negociación colectiva de las condiciones de empleo del personal.
- ✓ 110 Política Presupuestaria y financiera, control interno y contabilidad: se transversalizará la perspectiva de género tanto en la elaboración del Marco Económico Plurianual como en el diseño, elaboración y difusión de los Presupuestos Generales de Navarra, utilizando lenguaje no sexista y resaltando su compromiso con la misma.
- ✓ B10 Comunicación y relaciones institucionales: en la situación a corregir se señala que el principio de igualdad informará todas las actuaciones del programa y se utilizará lenguaje inclusivo y no estereotipado. Esto mismo se recoge como objetivo específico del programa. Incluyen acciones referidas a la igualdad como la promoción de publicaciones de autoras, revisión del lenguaje de los textos publicados o elaboración de un decálogo para incorporar la igualdad en las campañas publicitarias.
- ✓ 920 Agencia navarra de autonomía y desarrollo de las personas: al igual que el año pasado, se incluye un objetivo específico para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con dos acciones referidas a ayudas a la conciliación y regulación servicios de atención a menores de 0-3 años. No se han añadido nuevas propuestas y los indicadores no aparecen desagregados por sexo.
- ✓ 411 Universidades: recomendarán una composición equilibrada de los órganos de decisión de las universidades, llevarán a cabo acciones para animar a la elección de estudios sin sesgo de género. Elaborarán el Plan Formación e I+D con lenguaje inclusivo y cláusulas de género. En los Cursos de Verano se asegurará la presencia de mujeres como ponentes y la igualdad en la temática.
- ✓ 720 Promoción de Desarrollo Rural: en la situación a corregir se refleja la intención de corregir las brechas de género identificadas aunque no se plantean acciones concretas para ello. A pesar de no recogerse en la ficha del programa, las convocatorias de ayuda incorporan criterios que priorizan a las mujeres.

El peso de la igualdad en la asignación de los recursos

El peso de la igualdad en la asignación de recursos es uno de los aspectos más relevantes al realizar el análisis de un programa presupuestario ya que permite visibilizar la inversión y el peso de las actuaciones relacionadas con la igualdad de género respecto al presupuesto globalmente considerado. En este sentido, el avance en la elaboración del Marco Económico Plurianual y la nueva gestión presupuestaria que se derive del mismo, posibilitará una correcta asignación de recursos.

El tema de la visibilización de gastos directos en igualdad en uno de los objetivos a ir trabajando en los ejercicios presupuestarios próximos dejando hacia un futuro un poco más lejano la imputación de gastos indirectos en el caso de la transversalización.

Los resultados sobre la igualdad y la valoración del impacto de género.

Como consecuencia de todo lo descrito anteriormente, podemos concluir que el resultado en la igualdad de los programas presupuestarios va aumentando conforme se van introduciendo las modificaciones que se proponen en las fichas formulario.

Es evidente que, en la medida que estas recomendaciones se tienen en cuenta, se está garantizando un impacto positivo en la igualdad de género, aun cuando sea necesario seguir profundizando tanto en los análisis como en la transversalización sistemática de la perspectiva de género en los programas presupuestarios y en unas asignaciones económicas suficientes y visualizadas.

Por último, no se debe olvidar que estamos ante un proceso que, como todos los que implican la transformación de las formas habituales de hacer –como es en este caso, las de elaborar los presupuestos públicos- implica avances lentos y requiere, además de capacitación técnica que no todo el personal tiene.

VII. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SELECCIONADOS EN LA FASE II. VALORACIÓN GENERAL

El objetivo para este año fue realizar el análisis de género de nueve programas presupuestarios y formular propuestas de mejora a incluir en el presupuesto de 2020.

Dada la amplitud de los programas, los cuales, se prevé reducir en tamaño en el marco de los estudios del MEP, se ha profundizado en un proyecto dentro de cada programa.

Para la realización del análisis de este año, se han elegido los siguientes programas presupuestarios.

- 📄 051 SEGURIDAD CIUDADANA
- 📄 111 GESTIÓN DEL PATRIMONIO
- 📄 420 ACTUACIONES EDUCATIVAS
- 📄 512 PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
- 📄 740 GESTIÓN DEL MEDIOAMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO
- 📄 830 MARKETING. DESARROLLO DEL TURISMO, EL COMERCIO Y EL CONSUMO
- 📄 950 PROMOCIÓN DEL EMPLEO, FORMACIÓN E INTERMEDIACIÓN
- 📄 A20 PATRIMONIO Y PROMOCIÓN CULTURAL
- 📄 B20 PAZ, CONVIVENCIA Y DERECHOS HUMANOS

El programa 740 Gestión del Medioambiente y Ordenación del Territorio, está en proceso de evaluación dado que se quiere vincular el proyecto a la hoja de ruta del cambio climático y para ello aplicarán la ficha de análisis a esa hoja de ruta e incorporarán las cláusulas de igualdad a la encomienda que hacen a Nasuvinsa. El proceso les ha servido para reflexionar y decidir integrar la perspectiva de género en el tema del cambio climático. El presupuesto será el de la hoja de ruta de cambio climático, lo cual redundará en un mayor impacto de la cuestión de género en los presupuestos.

Se presentan en el Anexo las fichas formulario con el resultado del análisis y valoración de la documentación analizada.

Cuestiones previas: el formato y lenguaje utilizado

El formato de las fichas analizadas es el mismo para todos los programas presupuestarios. Todas las fichas excepto una incluyen lenguaje no sexista

Sobre la potencialidad de incidencia en la igualdad

Los 9 programas presupuestarios seleccionados tienen todos ellos una alta capacidad de incidir en la reducción de las desigualdades de género y en el avance de la igualdad de mujeres y hombres como ha demostrado la aplicación de los criterios de clasificación contenidos en la ficha formulario.

No obstante, debemos advertir respecto de los programas elegidos el año pasado que si cada año cogemos los de mayor potencial, a priori, las puntuaciones irán disminuyendo.

PROGRAMA PRESUPUESTARIO	PUNTUACIÓN
Programa 950. Promoción del empleo, formación e intermediación.	20
Programa 420. Actuaciones Educativas.	17
Programa A20. Patrimonio y Promoción Cultural.	16
Programa 830. Marketing. Desarrollo del turismo, el comercio y el consumo.	15
Programa 512. Planificación, evaluación y gestión del conocimiento.	9/13
Programa 051. Seguridad Ciudadana.	12
Programa B20. Paz, convivencia y derechos humanos.	12
Programa 111. Gestión del Patrimonio.	9

Sobre el diagnóstico de género

Se han realizado buenos diagnósticos, analizando los datos disponibles e identificando brechas de género.

En algunos casos, como en el Programa 111. Gestión del Patrimonio, no se disponen de datos para analizar la situación de mujeres y hombres y por ello se incluye como objetivo del proyecto analizado para este año la obtención de los mismos. En el caso del programa A20. Patrimonio y Promoción cultural se ha intentado solventar este problema utilizando datos estatales y un muestreo para Navarra.

Sobre la presencia de la igualdad en la descripción

El análisis de los programas presupuestarios muestra que solamente, el programa 950. Promoción del empleo, formación e intermediación recogía menciones a la igualdad, en concreto, incluía como objetivo la reducción del desempleo femenino. El resto no hacía ninguna mención expresa, aunque esto no significa que no se realizaran acciones en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Es el caso del programa 111. Patrimonio y Promoción cultural, ya que aunque no se recoja en la ficha del programa, se elaboró una guía de cláusulas sociales, entre las que se incluían cláusulas de igualdad de género.

Los resultados sobre la igualdad y la valoración del impacto de género.

En todas las fichas de análisis de género se han incluido propuestas de mejora en objetivos, acciones e indicadores y, aunque no se planteaba expresamente como objetivo de esta Fase II, en todos los casos se han trasladado estas propuestas a las fichas de los programas del presupuesto de 2019.

Por lo que podemos concluir que el impacto de estos programas será positivo y un paso más hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La incorporación del enfoque de género al proceso de elaboración presupuestaria ha de concebirse como un proceso a medio-largo plazo que requiere de tiempo, conocimientos y experiencia para ir mejorando progresivamente la aplicación del procedimiento de análisis recogido en las fichas formulario al conjunto de los programas.

Es importante resaltar que, este año, tal como ya se ha dicho, se ha continuado con el desarrollo e implantación de este proyecto iniciado el año anterior, dentro de un proceso de aprendizaje que dará sus frutos en los próximos años de la legislatura. En este sentido insistimos, como aspecto positivo, en el reconocimiento al trabajo conjunto entre el INAI -Unidades de igualdad- y la Dirección General de Presupuestos – responsables de programas- que ha facilitado tanto el aumento de competencias técnicas en el personal de las Unidades, de presupuestos y personas con responsabilidad en cada programa, como la identificación de mejoras en los programas presupuestarios avanzando con ello en la calidad de los mismos.

Partiendo de este hecho se insiste en profundizar en las recomendaciones que ya se apuntaban el año anterior:

- ✓ *Creación del mecanismo institucional* que promueva y vele por la integración de la perspectiva de género en el presupuesto. Esto supone, la creación de la Comisión presupuestos e igualdad de género, cuya composición y funciones se definirán por las dos partes implicadas en el proceso: Dirección General del Presupuesto y el Instituto Navarro para la Igualdad/ Nafarroako Berdintasunerako Institutua.
- ✓ *Desagregación de datos por sexo*, a pesar de los avances en los últimos años en la generación de información desagregada por sexo, el presente informe pone de manifiesto que aún siguen existiendo muchos déficits de información sobre todo en lo relacionado con las políticas concretas de cada Departamento y, en especial, con los proyectos y contenidos de los programas presupuestarios. Estos déficits deben ser subsanados para poder incidir con mayor precisión en las desigualdades. Esto supone que cada centro gestor de política pública revise todos sus formularios, registros y hojas de solicitud para incorporar el campo sexo.
- ✓ *Mejora de la documentación presupuestaria*. Es necesario hacer una revisión de documentación presupuestaria o concebir los nuevos documentos de presupuestación desde la óptica de la coherencia interna que implica toda

planificación, por un lado, y del reflejo de información que muestre realmente lo que se va a hacer y su relación con las asignaciones presupuestarias, por otro, con el fin de facilitar la integración de la perspectiva de género y cumplir, además, con los criterios de transparencia.

- ✓ Vincular con claridad y precisión, como ya se ha dicho, las asignaciones presupuestarias con los objetivos y acciones de cada programa presupuestario ya que, si no se hace esto, la integración de la perspectiva de género se convertirá en un mero trámite anual, vacío de contenido, al resultar imposible establecer la relación de lo que se va a hacer con el gasto que supone y su correspondiente efecto en la igualdad de mujeres y hombres.
- ✓ Avanzar de forma progresiva en la capacitación técnica género y presupuestos de las personas responsables y técnicas encargadas de elaborar los documentos presupuestarios.
- ✓ Centrar el contenido de los programas o documentos presupuestarios en las personas y no en los recursos o lo que es lo mismo, colocar en primer plano a las personas. Esto no implica que no existan indicadores de recursos, sino que será más fácil marcar los indicadores que midan el efecto de los programas en mujeres y hombres.
- ✓ Articular mecanismos para hacer un seguimiento tanto del grado de transversalización de la perspectiva de género como de los efectos de los programas presupuestarios en la igualdad de mujeres y hombres con la finalidad de conocer el progreso en la elaboración de presupuestos con enfoque de género y en el impacto de género de los mismos.

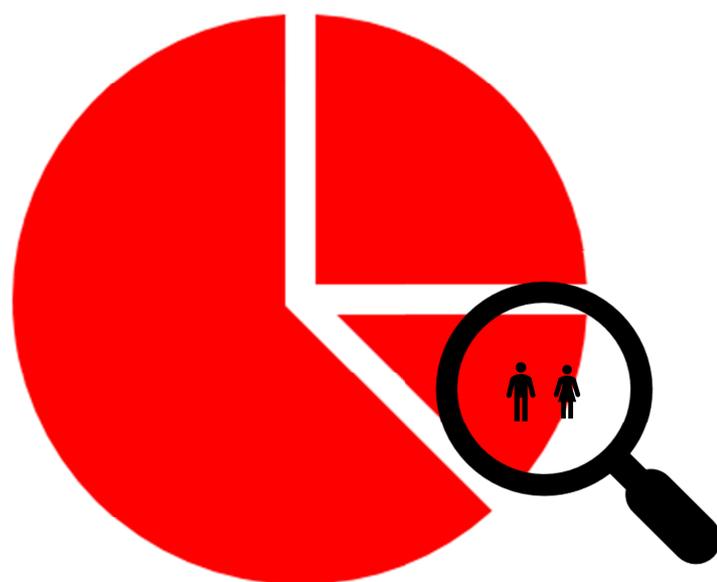
Por último, es importante señalar que **este informe de impacto de género muestra que se sigue avanzando respecto a años anteriores en la concepción y elaboración de los presupuestos con enfoque de género.**

Durante este ejercicio presupuestario se ha profundizado en la definición de un modelo de integración de la perspectiva de género en el presupuesto con sus correspondientes herramientas técnicas y en la capacitación de las personas, aunque no se llegue todavía a alcanzar a todo el personal relacionado con la elaboración, ejecución y seguimiento del presupuesto de la CFN.

En este sentido entendemos que **el presupuesto de 2019 puede suponer una mejora a favor de la igualdad de mujeres y hombres** en la medida en que se están poniendo las condiciones para la integración progresiva de la perspectiva de género sea una realidad.

No obstante, consideramos que en este momento, y valorando el esfuerzo realizado, merece la pena realizar una reflexión para abordar estrategias de implantación de estas herramientas de manera general en todo el ámbito de los presupuestos públicos de tal modo que se consolide y amplifique el trabajo realizado.

Redundando en lo anterior se puede afirmar, que *el impacto será positivo no sólo por las condiciones que se han creado sino también porque ha generado una dinámica de trabajo conjunta entre la Dirección General del Presupuesto y el Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua que supone una ruptura importante en la forma de concebir la presupuestación.*



Elaborado por: Dirección
General del Presupuesto