Informe de impacto de género de los Presupuestos Públicos 2020 del Gobierno de Navarra



ÍNDICE

I.INTRODUCCIÓN 2

II.MARCO CONCEPTUAL Y CONTEXTO NORMATIVO GENERAL 3

Marco conceptual: los presupuestos públicos con enfoque de género 3

Marco normativo: mandatos sobre la integración del enfoque de género en los presupuestos. 4

III.EL ANÁLISIS DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA 6

IV.PRESUPUESTACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO. COMPROMISOS DEL GOBIERNO. 9

V.EL CONTEXTO DE APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS: PRINCIPALES DESIGUALDADES DE GÉNERO EN NAVARRA 9

Datos sociodemográficos 9

Mercado de trabajo 11

Educación 18

Acceso y uso de las tecnologías de la información. Participación en actividades de investigación y desarrollo 19

Derechos sociales, convivencia y corresponsabilidad 21

Salud 22

Deporte 23

Personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra 23

VI.LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SELECCIONADOS. VALORACIÓN GENERAL 24

Programas incorporados Fase I (2017) 26

Programas incorporados Fase II (2018) 27

Programas incorporados Fase III (2019) 29

VII.ANÁLISIS DEL GASTO 31

VIII.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 32

ANEXO I.FICHAS FORMULARIO DE ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS 34

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 medidos 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 de 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 Emakunde[1]-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 propias[2].

El conjunto de estas experiencias muestra avances en la incorporación del enfoque de género a los presupuestos públicos, pero también revela 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 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. La estrategia seguida hasta ahora ha consistido en un procedimiento gradual, dada la envergadura del trabajo a realizar, en el cual desde el año 2017, año a año, se han ido incorporando nuevos programas presupuestarios, al análisis de los

[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

presupuestos con perspectiva de género. Para el presupuesto de 2020 serán un total de 19 programas los que llevan incorporada la perspectiva de género, que representan un 25,6% del importe total de los Presupuestos Generales de Navarra.

Además, en este 2019 se ha llevado a cabo una reflexión sobre este procedimiento con el fin de analizar la manera más adecuada de seguir avanzando en este proceso y de acelerar el ritmo de forma que se pueda incorporar la perspectiva de género al PGN en su totalidad. Se propone para el próximo año realizar una clasificación de los programas según su pertinencia al género, implementar con carácter universal la herramienta de seguimiento, elaborada también en este año 2019, que permita la verificación de los avances en la integración de la perspectiva de género y realizar auditorías de género (tal y como establece la Ley Foral*17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres)*, entre otras acciones.

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 contribuyen 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:

- ✓ Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres. En el Título III establece los mecanismos para garantizar la aplicación del principio de igualdad, mediante la aplicación transversal del principio de igualdad en la actuación de las administraciones públicas y la adopción de acciones positivas. Y en concreto, el artículo 23 se refiere a la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género. Así, establece que los departamentos incorporarán en las memorias de los programas presupuestarios actuaciones e indicadores teniendo en cuenta las necesidades específicas de mujeres y hombres; que el departamento competente en materia de hacienda elaborará el informe de impacto de género que acompañará al proyecto de presupuestos; y que la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, a la finalización de cada ejercicio presupuestario, impulsará y favorecerá la realización de auditorías de género sobre el cumplimiento de los objetivos incorporados en las memoria.
- ✓ *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 de programa para una legislatura de convivencia, igualitaria, innovadora y progresista 2019-2023*, en el que se contempla la igualdad de género y oportunidades como eje transversal de toda acción política y en concreto en el eje número 4 "la apuesta integral y transversal de la igualdad de género en todas las políticas públicas, la eliminación de todas las violencias y conductas machistas y la integración de todas las personas como principios informadores de todas las políticas."
- ✓ El *Programa de Igualdad del Gobierno de la Comunidad Foral de Navarra para 2019* 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. 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 el año 2018 se avanzó en este proceso realizando dos acciones formativas que posibilitaron la adquisición de conocimientos por parte de 40 personas. En esta ocasión priorizó la formación de las personas gestoras con responsabilidad en cada uno de los 19 programas sobre los que ya se estaba actuando en el ámbito de la perspectiva de género y de otras personas pertenecientes al Servicio de Presupuestos y Política Financiera.

Este año 2019 se propuso incorporar al proceso un programa nuevo para cada uno de los siguientes departamentos: Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia; Hacienda y Política Financiera y Desarrollo Rural, Medioambiente y Administración Local. Para el resto de departamentos se propuso continuar con proyectos pertenecientes a programas seleccionados el año anterior pero que, debido a su gran tamaño, no pudieron abordarse en su totalidad.

Además, se realizó una nueva acción formativa en la que, al igual que el año anterior, se priorizó la formación de las personas gestoras de los programas sobre los que se está incorporando la perspectiva de género.

Tras la formación, se comenzó a trabajar en la integración de la perspectiva de género en los mismos dedicando una atención especial a la identificación de las desigualdades de contexto del proyecto. Para ello se generó una herramienta Excel en la que plasmar los ejes de desigualdad y los indicadores correspondientes a los objetivos y actuaciones de cada proyecto presupuestario. La información obtenida se volcó en la Ficha de análisis y valoración de los programas presupuestarios.

También en 2019 se ha diseñado una nueva herramienta que nos permitirá hacer un seguimiento de los avances que se van produciendo y la verificación de que los cambios que se proponen se lleva realmente a la práctica.

Ya tenemos capacidad de realizar una evaluación de impacto de género respecto de los programas que se seleccionaron en 2017 y 2018. De los programas/proyectos seleccionados en 2019 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 cuatro 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 presenta en la elaboración de los Presupuestos Generales de Navarra es como hacer evolucionar este proceso progresivamente, de tal manera que se pueda acelerar el ritmo y 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

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.
- ✓ Implicar 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.
- ✓ 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.

Datos sociodemográficos:

- ✓ 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
2017	81,1	86,4
2018	81,2	86,5

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, al igual que la esperanza de vida al nacimiento, es más elevada en el caso de las mujeres. 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
2017	19,3	23,5
2018	19,6	23,4

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 en los últimos años ha descendido levemente hasta llegar a 98 en 2018:

* **Índice de masculinidad**

2014	2015	2016	2017	2018
98,8	98,5	98,5	98,2	98,0

Fuente: Nastat, elaboración propia a partir de los datos del Padrón facilitados por el INE.
Cálculo: Número de hombres por cada 100 mujeres.

✓ 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 y la reducción de la brecha de género se hace más a expensas de la disminución de la tasa de actividad masculina que del incremento de la femenina:

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
	IV	59,33	62,90	55,86
2019	I	57,76	62,32	53,34
	II	59,28	64,43	54,29
	III	58,86	63,86	54,01

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
	IV	53,4	57,2	49,7
2019	I	53,0	57,3	48,9
	II	54,8	60,1	49,7
	III	54,0	59,6	48,6

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
	IV	40,67	37,10	44,14
2019	I	42,24	37,68	46,66
	II	40,72	35,57	45,71
	III	41,14	36,14	45,99

Fuente: Nastat 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, pero en el año 2019 se inició una reducción que será necesario comprobar si se consolida en los datos del último trimestre.

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
	IV	9,99	9,11	10,96
2019	I	8,19	8,04	8,37
	II	7,58	6,78	8,50
	III	8,19	6,64	9,96

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:

Personas empleadas 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
	IV	16,20	6,10	27,50
2019	I	18,10	7,20	30,40
	II	17,50	8,00	28,50
	III	15,70	6,70	26,40

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:

Personas asalariadas con contratos de duración indefinida (en %)

Periodo		Total	Hombres	Mujeres
2015	I	77,40	79,50	75,00
	II	73,10	77,50	68,60
	III	72,00	75,00	68,80
	IV	73,60	77,40	69,60
2016	I	74,60	78,50	70,50
	II	74,60	78,40	70,30
	III	75,10	78,30	71,60
	IV	75,10	78,50	71,50
2017	I	77,40	80,80	73,70
	II	77,20	77,90	76,40
	III	76,60	78,20	74,80
	IV	76,90	77,80	75,90
2018	I	76,50	79,50	73,30
	II	74,60	76,30	72,90
	III	76,90	78,20	75,50
	IV	75,90	77,60	74,20
2019	I	74,80	77,00	72,60
	II	73,70	74,90	72,50
	III	75,10	76,70	73,40

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.

Personas paradas 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	45,19	42,34	47,42
	II	47,31	40,63	51,16
	III	46,01	48,68	44,31
	IV	43,20	45,59	41,27
2018	I	44,00	40,48	47,67
	II	54,34	48,05	60,31
	III	47,22	51,83	43,52
	IV	45,13	42,24	47,75
2019	I	40,97	38,83	43,31
	II	36,05	36,21	35,90
	III	29,61	27,86	30,94

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)

		Total				Hombres				Mujeres			
	Periodo	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	74,5	2,80	16,00	1,10	105,4
	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
	IV	10,10	78,10	16,50	180,1	8,20	57,20	14,00	70,7	2,00	20,90	2,60	109,3
2019	I	9,90	74,60	16,50	182,6	7,80	54,00	14,90	74,1	2,10	20,60	1,70	108,4
	II	12,50	75,10	17,70	188,4	10,50	55,70	16,00	76,2	1,90	19,40	1,70	112,2
	III	9,30	77,70	17,30	186,1								

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 ocupadas en cargos de dirección (directoras y gerentes según la CNO-2011)

Periodo		
2015	I	3,57
	II	2,74
	III	2,46
	IV	2,67
2016	I	2,95
	II	2,51
	III	2,29
	IV	2,77
2017	I	2,77
	II	2,11
	III	1,47
	IV	1,23
2018	I	1,64
	II	1,94
	III	2,36
	IV	1,97
2019	I	2,27
	II	2,56
	III	2,18

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

(*) El número de observaciones muestrales correspondientes es reducido por lo que las estimaciones pueden estar afectadas por errores muestrales elevados.

✓ 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) sobre el total de personas ocupadas

	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
	IV	13,29	17,43	8,68
2019	I	13,44	17,78	8,50
	II	14,45	18,02	10,27
	III	13,83	17,04	10,01

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 26%, si bien se va reduciendo lentamente. 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
2017	26,3	17,2

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 en sociedades laborales (sociedades anónimas y de responsabilidad limitada) y en cooperativas a 31 de diciembre del año correspondiente desglosadas por sexo

		Hombres	Mujeres
2018	Sociedades laborales	61,55	38,45
	Cooperativas	47,86	52,14
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)

Los programas presupuestarios, dentro de los seleccionados para este informe, que podrían incidir en la reducción de las brechas de género identificadas en este ámbito son:

- 810 POLÍTICA ECONÓMICA Y EMPRESARIAL Y TRABAJO
- 720 PROMOCIÓN DEL DESARROLLO RURAL
- 920 AGENCIA NAVARRA DE LA AUTONOMÍA Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
- A50 PROMOCIÓN DEL DEPORTE Y LA JUVENTUD
- 101 ELABORACIÓN ESTADÍSTICA
- 950 PROMOCIÓN DEL EMPLEO, FORMACIÓN E INTERMEDIACIÓN

Educación[3]

- ✓ 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.

[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.

- ✓ Los programas presupuestarios, dentro de los seleccionados para este informe, que podrían incidir en la reducción de las brechas de género identificadas en este ámbito son:
  - 411 UNIVERSIDADES (Actualmente G10 UNIVERSIDAD)
  - 420 ACTUACIONES EDUCATIVAS.

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 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 53% del personal investigador en Navarra, pero en el que solo el 29% son mujeres (780 investigadoras y científicas).

Año 2018. Personal en I+D por sectores y tipo de personal (en equivalencia a jornada completa)

SECTOR		NAVARRA		
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sector empresas	Personal investigador	353,9	859,1	1.213,0
	Total	**780,0**	**1.861,3**	**2.641,3**
Resto de sectores	Personal investigador	857,4	1.006,9	1.864,3
	Total	**1.153,3**	**1.147,0**	**2.300,3**
Total de sectores	Personal investigador	1.211,3	1.866,0	3.077,3
	Total	**1.933,3**	**3.008,3**	**4.941,6**

Año 2017. Personal en I+D por sectores y tipo de personal (en equivalencia a jornada completa)

SECTOR		NAVARRA		
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sector empresas	Personal investigador	366,2	918,3	1.284,5
	Total	**747,9**	**1.871,9**	**2.619,8**
Resto de sectores	Personal investigador	811,9	954,3	1.766,2
	Total	**1.116,5**	**1.094,9**	**2.211,4**
Total de sectores	Personal investigador	1.178,1	1.872,6	3.050,7
	Total	**1.864,4**	**2.966,8**	**4.831,2**

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

SECTOR		NAVARRA		
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sector empresas	Personal investigador	388,9	1.032,6	1.421,5
	Total	**727,9**	**1.782,1**	**2.510,0**
Resto de sectores	Personal investigador	759,6	913,7	1.673,3
	Total	**1.037,5**	**1.040,3**	**2.077,8**
Total de sectores	Personal investigador	1.148,5	1.946,3	3.094,8
	Total	**1.765,4**	**2.822,4**	**4.587,8**

Los programas presupuestarios, dentro de los seleccionados para este informe, que podrían incidir en la reducción de las brechas de género identificadas en este ámbito son:

- 810 POLÍTICA ECONÓMICA Y EMPRESARIAL Y TRABAJO
- 411 UNIVERSIDADES (Actualmente G10 UNIVERSIDAD)
- 101 ELABORACIÓN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

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
2017	21,7	20,3	23,1
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.

- ✓ Un indicador que puede dar una medida de lo anteriormente expuesto es la 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.

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
2018	11,5	1,6	19,8

Fuente: Nastat, elaboración propia a partir de los datos de la EPA, datos cedidos por el INE.
NOTA: son medias anuales de datos trimestrales.

Los programas presupuestarios, dentro de los seleccionados para este informe, que podrían incidir en la reducción de las brechas de género identificadas en este ámbito son:

- 920 AGENCIA NAVARRA DE LA AUTONOMÍA Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
- 101 ELABORACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

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.

Los programas presupuestarios, dentro de los seleccionados para este informe, que podrían incidir en la reducción de las brechas de género identificadas en este ámbito son:

- 520 SALUD
- 512 PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
- 101 ELABORACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

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.

Los programas presupuestarios, dentro de los seleccionados para este informe, que podrían incidir en la reducción de las brechas de género identificadas en este ámbito son:

- A50 PROMOCIÓN DEL DEPORTE Y LA JUVENTUD

Personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra[4]

- ✓ 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.
- ✓ 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.

[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 son mayoría en la petición y disfrute de los permisos, licencias y excedencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los programas presupuestarios, dentro de los seleccionados para este informe, que podrían incidir en la reducción de las brechas de género identificadas en este ámbito son:

- 020 FUNCIÓN PÚBLICA

VI. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SELECCIONADOS. VALORACIÓN GENERAL

El proceso que se ha seguido para la integración de la perspectiva de género en los programas presupuestarios se ha sostenido sobre la reflexión y el análisis de los mismos con el fin de recoger el producto del análisis en la ficha de análisis de género y valoración de los programas presupuestarios y trasladar luego el resultado a las fichas 0.

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 d*isposiciones normativas aplicables.*

El objetivo de este análisis era incorporar aquellas mejoras, sugerencias y recomendaciones recogidas en la ficha de análisis de los programas presupuestarios con el fin de que estos programas tuvieran un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres.

PROGRAMAS INCORPORADOS EN LA FASE I (2017)

En el año 2017 se analizaron los programas presupuestarios que se enumeran a continuación, a través de la Ficha de Análisis ya descrita. En esta primera fase 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 tuvo 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 (Actualmente G10 UNIVERSIDAD)
    - 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 DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA
    - B10 COMUNICACIÓN Y RELACIONES INSTITUCIONALES (Actualmente Programa 060)

- ✓ 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.

Sobre estos programas se ha hecho una valoración de su capacidad de incidencia en el logro de la igualdad utilizando para ello los criterios de clasificación contenidos en la Ficha de análisis de género y valoración. El resultado es el que se presenta a continuación.

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. (Actualmente G10 Universidad)	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. (Actualmente 060)	16
Programa 110. Política presupuestaria y financiera, control interno y contabilidad.	15
Programa 101. Elaboración de información estadística.	13

PROGRAMAS INCORPORADOS EN LA FASE II (2018)

El objetivo para 2018 fue realizar el análisis de género de nueve programas presupuestarios nuevos y formular propuestas de mejora a incluir en el presupuesto de 2020.

Dada la amplitud de los programas se profundizó en un proyecto dentro de cada programa previendo que se cerrase la totalidad del programa en la fase siguiente. Los programas presupuestarios elegidos fueron los que se presentan a continuación y según las tipologías del año anterior se pueden agrupar en dos:

1. 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 hombre
    - 051 SEGURIDAD CIUDADANA
    - 420 ACTUACIONES EDUCATIVAS
    - 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

2. Programas con incidencia directa e indirecta sobre la igualdad al actuar sobre entidades cuya intervención tiene potencial para reducir desigualdades de mujeres y hombres bien sea mediante la transversalización de la perspectiva de género en sus actividades bien sea mediante la contribución a una mayor presencia de mujeres en la investigación.

    - 740 GESTIÓN DEL MEDIOAMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO
    - 512 PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

3. Programa de carácter instrumental por su capacidad para el avance de la igualdad de género al alinear procedimientos administrativos con la política de igualdad mediante la incorporación de cláusulas de igualdad, ya que con este programa presupuestario se paga el trabajo de la Junta consultiva de contratación.

    - 111 GESTIÓN DEL PATRIMONIO

Las personas responsables del proyecto 740 participaron en la acción formativa pero no se continuó con el trabajo, por lo que no se tendrá en cuenta en el análisis conjunto de todos los programas presupuestarios que se realiza más adelante.

Como en la fase anterior, se han ordenado los 9 programas presupuestarios seleccionados en relación con su capacidad de incidencia en la reducción de las desigualdades de género y en el avance de la igualdad de mujeres y hombres. El resultado se presenta en la siguiente tabla

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.	13
Programa 051. Seguridad Ciudadana.	12
Programa B20. Paz, convivencia y derechos humanos.	12
Programa 111. Gestión del Patrimonio.	9

Este año 2019 se hizo un avance de seguimiento enviando un correo electrónico a las personas gestoras de los programas incorporados al proceso en las fases I y II. Se les plantearon las siguientes cuestiones.

1. De las áreas de mejora detectadas y recogidas en la ficha de análisis de género y valoración de programas presupuestarios, ¿están todas incorporadas a la ficha cero para el presupuesto en 2019?

2. ¿Se está ejecutando el presupuesto teniendo en cuenta las modificaciones introducidas en la ficha cero?

3. ¿Se han detectado otras mejoras que en su día no se incluyeran en la ficha cero?

4. Sugerencias para seguir avanzando

De los 18 programas seleccionados se obtuvo respuesta por parte de 16 de ellos. En lo que respecta a la primera de las cuestiones, en 15 de los programas se considera que se trasladaron las mejoras incluidas en las fichas de análisis. Solamente uno de los programas (A50 Promoción del deporte y la juventud) no incluyó las mejoras detectadas en la ficha cero, sin embargo, señalan que a pesar de no figurar en la ficha 0 sí se están ejecutando actividades para promover la participación femenina en el deporte.

En cuanto a si se está ejecutando el presupuesto teniendo en cuenta las modificaciones realizadas en la ficha cero, 12 responden que sí las están ejecutando, 2 que están llevando a cabo algún tipo de acción, aunque no se sigue lo previsto en la ficha cero y 2 que no han tenido en cuenta en la ejecución del presupuesto las modificaciones previstas.

Por último, señalar que, en el caso de las preguntas 3 y 4 referidas a nuevas propuestas de mejora o sugerencias, solamente en cuatro de los programas han reflexionado sobre ello y se han planteado nuevas medidas o acciones a desarrollar en próximos ejercicios presupuestarios.

PROGRAMAS INCORPORADOS EN LA FASE III (2018)

En esta fase más que incrementar el número de programas presupuestarios se trabajó sobre los proyectos presupuestarios de los programas del año anterior que no se habían abordado en 2018 y que dada su dimensión se trasladaron al 2019.

Los programas/proyectos incorporados este año cumplimentaron la correspondiente ficha de análisis (Anexo I). Hay que señalar aquí que tras las elecciones celebradas en el mes de mayo se produjo un cambio en la estructura de la Administración de la C.F. de Navarra que conllevó la restructuración y ampliación del número de departamentos, así como movimientos de personal que pudo dificultar el progreso del trabajo planeado para esta fase III.

En esta fase se procedió también a ordenar los proyectos en función de su potencial incidencia en el logro de la igualdad y el resultado se muestra en la tabla siguiente.

PROGRAMA PRESUPUESTARIO	PUNTUACIÓN
Proyecto 950001 Emprendimiento y autoempleo	20
Proyecto A21002 Bibliotecas y archivos	16
Programa A20. Patrimonio y Promoción Cultural. Proyecto de Fomento de actividades culturales.	18
Programa 420. Actuaciones Educativas. Proyecto de Inspección	17
Programa 520 Salud pública y laboral de navarra / Plan de envejecimiento activo	18
Programa 156. Atención al contribuyente	9
Proyecto 830001 Potenciación y promoción del turismo	16
Proyecto A50002 Promoción del deporte	20
Proyecto 740002 Conservación y mejora de masas forestales	10
Programa B20. Paz, convivencia y derechos humanos. Memoria y convivencia	14

De estos proyectos el de Potenciación del turismo y el de conservación y mejora de las masas forestales iniciaron el trabajo tras la acción formativa pero no lo llegaron a finalizar.

A continuación, se presenta, conjuntamente para los 19 programas presupuestarios analizados durante las tres fases, el resultado del análisis de las fichas 0 de los mismos para los Presupuestos Generales de Navarra 2020:

Formato y lenguaje utilizado

El formato de las fichas analizadas es el mismo para todos los programas presupuestarios. En cuanto al lenguaje utilizado, en general se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista, si bien no siempre se consigue al 100%. En algunos casos, puede deberse a que no se ha trabajado la ficha del programa en su totalidad, sino solamente alguno de los proyectos. En cualquier caso, se puede decir que este es un tema en el que se va avanzando bastante.

Menciones a la igualdad en el apartado situación que se pretende corregir:

De los 19 programas presupuestarios analizados, 14 de ellos hacen referencia a la igualdad entre mujeres y hombres en el apartado situación que se pretende corregir, lo que supone un 74% del total. Este dato resulta de gran valor, ya que la obtención de información desagregada por sexo no resulta fácil y sin embargo es absolutamente necesaria para poder no solo detectar las desigualdades existentes sino incidir en la reducción de las mismas mediante medidas ajustadas a las brechas de género.

Objetivos

El 68% de los programas incluyen en alguno de sus objetivos menciones a la igualdad entre mujeres y hombres lo que muestra también los avances que se van produciendo, siendo también un indicador de que, aunque lentamente se avanza hacía una transversalización del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Acciones

En cuanto a las acciones que se proponen realizar para conseguir los objetivos propuestos, 15 de los programas han integrado la perspectiva de género en las mismas, lo que supone un 79%.: lo que parece mostrar que a los centros gestores les resulta más fácil plantear la transversalización en las acciones que en los objetivos.

Indicadores

En la elaboración de los indicadores es donde más se ha tenido en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres ya que el 84%, (16 de los 19 programas presupuestarios analizados) incluyen referencias al respecto en los indicadores propuestos. Esta incorporación es de gran importancia ya que posibilitará el seguimiento de la ejecución de las acciones incorporadas.

En conjunto, el 100% de las fichas cero de los 19 programas trabajados incluyen alguna mención a la igualdad en alguno de sus apartados. Además, 8 de ellas han integrado la perspectiva de género en todos ellos (situación que se pretende corregir, objetivos, acciones e indicadores), entre ellos los programas 020 Función pública y 520. Salud pública y laboral que además son programas con una pertinencia elevada. A modo de ejemplo podemos destacar el trabajo realizado por las personas gestoras del programa B20. Paz, convivencia y derechos humanos y del proyecto “Promoción el emprendimiento y el autoempleo” perteneciente al programa 950. Promoción del empleo, formación e intermediación.

VII. ANÁLISIS DEL GASTO

Uno de los aspectos más relevantes al realizar el análisis de un programa presupuestario es visibilizar la inversión y el peso de las actuaciones relacionadas con la igualdad de género respecto al presupuesto globalmente considerado. En este sentido, resulta importante –aunque sigue siendo en muchos casos extremadamente complejo de calcular- reflejar la proporción de presupuesto destinado a igualdad.

El presupuesto total para el año 2020 alcanza la cifra de 4.557 millones de euros. De este presupuesto:

1.- el gasto específico en igualdad (programas cuya finalidad es la igualdad) asciende a 4,25 millones de euros, un 0,1%.

2.- el gasto que suponen los programas que ya incorporan la perspectiva de género y tienen, por ello incidencia positiva en la igualdad asciende a 1.164 millones de euros, un 25,6% sobre el presupuesto total.

3.- el que mejora las condiciones de vida de las mujeres (educación, salud, y derechos sociales) alcanza la cifra de 2.280 millones de euros, el 50% del presupuesto total para 2020.

Por tanto, se puede concluir que el 25,7% del gasto está alineado con el logro de la igualdad de mujeres y hombres, el 50 % tiene una incidencia positiva indirecta y el resto se irá abordando en esta legislatura.

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 hace tres años dentro de un proceso de aprendizaje que dará sus frutos en la nueva legislatura. En este sentido insistir, como aspecto positivo, en el reconocimiento al trabajo conjunto entre el INAI -Unidades de igualdad- y la Dirección General de Presupuestos, Patrimonio y Política Económica – responsables de programas- que ha facilitado tanto el aumento de competencias técnicas en el personal de las Unidades de igualdad y del servicio de presupuestos y personas responsables 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:

- ✓ *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.

- ✓ *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 en* 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.

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 2019 se ha profundizado 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 y en la definición de un modelo de integración de la perspectiva de género en el presupuesto con sus correspondientes herramientas técnicas. Para ello, se ha elaborado una nueva metodología de planificación y seguimiento ya que se consideraba necesario disponer de un sistema de seguimiento que permitiera conocer el avance año a año del proceso de integración de la perspectiva de género en las fichas 0 y el grado de realización de las propuestas de cambio planteadas en las mismas en el momento de la planificación.

Asimismo, se ha realizado 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 amplíe el trabajo realizado y permita también acelerar el ritmo de forma que se pueda incorporar la perspectiva de género al Presupuesto General de Navarra en su totalidad.

Entendemos *que* ***el presupuesto 2020 puede suponer una mejora a favor de la igualdad de mujeres y hombres*** en la medida en que se están poniendo las condiciones para que la integración progresiva de la perspectiva de género sea una realidad.

Redundando en lo anterior se puede afirmar, que el impacto será positivo no sólo porque ya hay un porcentaje de presupuesto que está claramente alineado con el logro de la igualdad de mujeres y hombres sino porque existe ya una masa crítica de personal que impulsa la estrategia de integración de la perspectiva de género en el proceso de presupuestación. Por otro lado, la dinámica de trabajo conjunta entre la Dirección General de Presupuestos, Patrimonio y Política Económica y el Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua constituye un anclaje decisivo para el sostenimiento y desarrollo del proceso.

ANEXO I. FICHAS FORMULARIO DE ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

<table>
<tr><th colspan="4">FICHA ANÁLISIS Y VALORACIÓN PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS</th></tr>
<tr><th colspan="2">1. PROGRAMA</th><th colspan="2">DOTACIÓN PRESUPUESTARIA</th></tr>
<tr><td>NOMBRE E IDENTIFICACIÓN</td><td colspan="2">PROGRAMA 156: ATENCIÓN AL CONTRIBUYENTE.</td><td>DOTACIÓN ECONÓMICA
4.553.015,00€</td></tr>
<tr><td>PROYECTO</td><td colspan="2">156000 Atención al contribuyente
156001 Requerimientos, notificaciones e IAE</td><td>DOTACIÓN ECONÓMICA
2.904.542,00€
1.648.473,00€</td></tr>
<tr><td>UNIDAD RESPONSABLE</td><td colspan="3">Servicio de asistencia e información al contribuyente</td></tr>
<tr><td>DEPARTAMENTO</td><td colspan="3">Economía y Hacienda</td></tr>
<tr><th colspan="4">2. ANALISIS DEL PROGRAMA</th></tr>
<tr><td>2.1 DESCRIPCIÓN</td><td colspan="3">Fomentar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias
Control de los incumplimientos, notificaciones y relaciones con los contribuyentes</td></tr>
<tr><td rowspan="5">2.2 PERTINENCIA DE GÉNERO</td><td rowspan="4">☑ Sí</td><td colspan="2">☑ Tiene como público destinatario a personas físicas, jurídicas y/o órganos colegiados</td></tr>
<tr><td colspan="2">☑ Puede incidir en el acceso y control de los recursos por parte de mujeres y hombres</td></tr>
<tr><td colspan="2">☐ Puede influir en la ruptura del rol y los estereotipos de género</td></tr>
<tr><td colspan="2">☐ En definitiva, puede contribuir al logro de la igualdad</td></tr>
<tr><td colspan="3">☐ No, porque
Es pertinente el primer objetivo</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD</td><td colspan="3">2.3.1 Mandatos generales Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos del ámbito de igualdad
Artículos 14, 15 y 69 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI).
Artículo 4 y 14.11 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres.
Programa de Igualdad 2019: Objetivo Común OE2.4. Promover la utilización de un lenguaje no sexista</td></tr>
<tr><td colspan="3">2.3.2 Mandatos sectoriales de igualdad.
No hay</td></tr>
</table>

2.3.3 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático

☑ Acciones positivas (art.4 Ley Foral Igualdad)

☑ Acciones de igualdad o transversales (art.15 Ley Orgánica 3/2007)

☐ Conciliación

☐ Corresponsabilidad

☐ Contratación, subvenciones…

☑ Desagregación de datos por sexo (art.9 Ley Foral Igualdad)

☐ Ruptura del rol de género

☑ Uso lenguaje no sexista (art.4 Ley Foral Igualdad y art.14.11 Ley Orgánica 3/2007)

2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

2.4.1. A) Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención

EJES INVESTIGACIÓN PERSONAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
Consultas presenciales administrativas					
Número de atenciones	22.272	32.477	54.749	41%	59%
Número de personas atendidas	17.161	23.261	40.422	42%	58%
Consultas correo electrónico administrativas			0		
Número de correos atendidos	644	1.052	1.696	38%	62%
Consultas presenciales y telefónicas tributarias			0		
Número de atenciones	4.446	6.325	10.771	41%	59%
Número de personas atendidas	3.554	4.980	8.534	42%	58%
Consultas correo electrónico tributarias			0		
Número de correos atendidos	756	1.187	1.943	39%	61%
Asesorías fiscales	1.031	1.701	2.732	38%	62%
Contribuyentes	21.084	28.779	49.863	42%	58%
Requerimientos tributarios	5.085	10.954	16.039	32%	68%
Sanciones	1.836	5.691	7.527	24%	76%

2.4.2. Déficits de información

Los datos obtenidos son una aproximación

2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados

A expensas de analizar más profundamente la satisfacción de las personas contribuyentes (la encuesta telefónica anual se realizará el próximo año desagregando los datos por sexo) no podemos concluir que existan desigualdades en la atención al contribuyente. Sí existen diferencias en los porcentajes de consultas realizadas por mujeres y hombres (en torno a 60% hombres-40% mujeres).

Estas diferencias son más acusadas en el caso de requerimientos tributarios enviados y, especialmente, en los expedientes sancionadores (24% mujeres, 76% hombres).

2.5 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Objetivos.
Ninguno

Acciones:
Ninguna

Presupuesto

Indicadores:
Ninguno

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA

3.1. CAPACIDAD <u>POTENCIAL</u> DE CONTRIBUIR AL

Concepto	Alta	Media	Baja	TOTAL
Obligatoriedad	2			2

LOGRO DE LA IGUALDAD	**Rol y estereotipos de género**		2		2
	Autonomía y empoderamiento de las mujeres			0	0
	Corresponsabilidad			0	0
	Alcance	2			2
	Dotación económica			0	0
	Sostenibilidad	2			2
	TOTAL				**9**

3.2. VALORACIÓN REAL DEL IMPACTO PREVISIBLE	☐ **Positivo**	☐ **Alto**
		☐ **Medio**
		☐ **Bajo**
	☑ **Negativo**	

4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR	
4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	La asistencia e información, teniendo en cuenta la variable sexo, a la persona que contribuyente en relación a consultas y reclamaciones en sus aspectos administrativos y técnicos referentes a los tributos cuya exacción corresponde a la Hacienda Foral de Navarra
4.2. MARCO NORMATIVO REFERENCIA	
4.3 OBJETIVOS	Incentivar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias
4.4. ACTUACIONES	Realizar campañas de concienciación para incentivar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias con perspectiva de género.
4.5. INDICADORES	Porcentaje de campañas realizadas con perspectiva de género

FICHA ANÁLISIS Y VALORACIÓN PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS			
1. PROGRAMA			
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	**950001 Intermediación, orientación y ayudas al empleo**		2.075.0000
PROYECTOS	Promocionar el emprendimiento y el autoempleo 2.075.000 Asesoramiento a personas desempleadas y ocupadas en temas de emprendimiento Desarrollo de itinerarios de acompañamiento a personas emprendedoras Subvenciones al establecimiento de personas autónomas Subvenciones a personas autónomas para favorecer la conciliación Formación a personas autónomas		50.000,00 250.000,00 400.000,00 1.200.000,00 75.000,00 100.000,00
UNIDAD RESPONSABLE	**SNE-NL**		
DEPARTAMENTO	**Derechos sociales**		
2. ANALISIS DEL PROGRAMA			
2.1 DESCRIPCIÓN	Se pretende promocionar el emprendimiento y el autoempleo		
2.2 PERTINENCIA DE GÉNERO	x Sí	x Tiene como público destinatario a personas físicas, jurídicas y/o órganos colegiados	
		x Puede incidir en el acceso y control de los recursos por parte de mujeres y hombres	
		x Puede influir en la ruptura del rol y los estereotipos de género	
		x En definitiva, puede contribuir al logro de la igualdad	
	☐ No, porque		
2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD	**2.3.1 Mandatos generales Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos del ámbito de igualdad** - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Exposición de motivos: Apartado I: incorporación al ordenamiento español de la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo. Apartado II: reconocimiento de la situación de desigualdad. Concretamente en lo que se refiere a discriminación salarial, en las pensiones de viudedad, en el mayor desempleo femenino, problemas de conciliación laboral. Título IV.- "Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. CapI, art. 42: Programas de mejora de		

	la empleabilidad de las mujeres. 1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo. 2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres. Título I. Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. Disposición adicional 17: Modificaciones de la Ley de Empleo. Se añade un nuevo artículo 22 bis a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en los siguientes términos: «Artículo 22 bis. Discriminación en el acceso al empleo. 1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos, en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo. Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciasen carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta. 2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar. En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.» - Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: el artículo 7 contiene las adaptaciones necesarias

	para incluir estas prestaciones en la acción protectora del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social. Los artículos 6 y 7, modifican el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo
	2.3.2 Mandatos sectoriales de igualdad. Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020: Uno de los retos principales de nuestro mercado de trabajo es mejorar la activación y la inserción del colectivo de mujeres, así como sus posibilidades de acceso, mantenimiento y promoción profesional en el empleo, de forma que las condiciones de trabajo sean efectivamente iguales. Principios de actuación De calidad en la prestación de servicios a los demandantes y empleadores, garantizando la efectiva igualdad de oportunidades, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la no discriminación en el acceso al empleo y la unidad del mercado laboral, prestando especial atención a los colectivos que más la precisen Objetivos Estructurales-Eje 3. Oportunidades de empleo. El Eje 3, oportunidades de empleo, incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género Objetivos Estructurales-Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. El Eje 4, Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, comprende las actuaciones dirigidas a promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente. Este eje comprende los siguientes objetivos estructurales: 4.1 Promover la activación a través de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 4.2 Promover la activación de las mujeres y la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo. Objetivos estructurales-Eje 5. Emprendimiento. Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local. Este eje comprende los siguientes objetivos estructurales:

	5.1 Promover dentro de las políticas de activación e inserción el emprendimiento, el empleo autónomo y las nuevas oportunidades laborales que ofrecen la economía digital y las distintas fórmulas de la economía social y de la economía colaborativa. 5.2 Formación y asesoramiento a emprendedores en el objeto del negocio y en técnicas de gestión de la microempresa. 5.3 Establecer marcos de colaboración con sectores productivos y entidades territoriales que faciliten un enfoque integral de las políticas de empleo <u>PAPE 2018</u>: En la actual situación del mercado de trabajo es necesario continuar con la mejora de la coordinación entre las distintas Administraciones implicadas en la realización de los servicios y programas de políticas activas de empleo, de cara a conseguir una eficaz utilización de los recursos destinados a facilitar la inserción laboral de los trabajadores desempleados, en particular las mujeres Eje 4.–Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo Objetivo 4.1.–Promover la activación a través de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Objetivo 4.2.–Promover la activación de las mujeres y la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo. – Componente 4.2.1.–Porcentaje de mujeres demandantes que se han incorporado al mercado laboral dentro de los 12 meses siguientes a su inscripción en el SPE, dividido entre el porcentaje total de demandantes que se han incorporado al mercado laboral dentro de los 12 meses siguientes a su inscripción. Eje 5. Emprendimiento. Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local. Este eje comprende los siguientes objetivos estructurales: 5.1. Promover dentro de las políticas de activación e inserción el emprendimiento, el empleo autónomo y las nuevas oportunidades laborales que ofrecen la economía digital y las distintas fórmulas de la economía social y de la economía colaborativa.

	5.2. Formación y asesoramiento a emprendedores en el objeto del negocio y en técnicas de gestión de la microempresa. 5.3. Establecer marcos de colaboración con sectores productivos y entidades territoriales que faciliten un enfoque integral de las políticas de empleo ACUERDO POLITICAS ACTIVAS DE EMPLEO NAVARRA Directriz 7: Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad. Asimismo, hace suyas las orientaciones del Consejo Europeo de 5 de octubre de 2015; Luchar contra la exclusión social y la discriminación, y promover la justicia y la protección sociales, así como la igualdad entre hombres y mujeres. 3. Favorecer la inserción en el mercado de trabajo y garantizar la igualdad de oportunidades. Un objetivo general será reducir los niveles de desigualdad en la tasa de empleo en las dimensiones que actualmente están teniendo más incidencia: edad, sexo, grupo étnico y discapacidad. En ese sentido, el objetivo que se plantea es una reducción de un 20% de la desigualdad existente en la tasa de empleo de las mujeres, de jóvenes, de las personas con discapacidad, minorías étnicas y personas de origen extranjero que residen en nuestra comunidad. 3.2.1. Programa de incentivación de la contratación de colectivos específicos. Los incentivos para la contratación son una estrategia común de fomento del empleo aplicada por las Administraciones durante décadas. Durante este tiempo ha sido posible contrastar su efectividad en la generación del empleo, siempre y cuando estos incentivos se han simplificado y dirigido específicamente a la contratación de grupos concretos de trabajadores y trabajadoras y no a grandes bloques de población. En este sentido, el presente Acuerdo apuesta por centrar e impulsar la actuación en aquellos colectivos que han sido identificados en diagnósticos previos como los grupos más afectados por las consecuencias de la crisis, como mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, personas en riesgo de exclusión, personas en situación de desempleo de larga duración y mayores de 45 años 3.7. Igualdad de género y medidas antidiscriminación: Desarrollar actuaciones específicas frente a la discriminación por género en el ámbito laboral, tanto en la Administración Pública como en la empresa privada y el trabajo autónomo. Medidas: 3.7.1 Elaboración de informes periódicos sobre la incidencia de la discriminación laboral en sus diversas manifestaciones 3.7.2 Desarrollo de las medidas incorporadas en el Plan de Empleo Autónomo, para potenciar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y facilitar la continuación de la actividad laboral de las mujeres autónomas en periodos de baja maternal o cuidado de hijos/as. 3.7.3 Priorización de la inserción de mujeres en las medidas de fomento que contemplan tanto bonificaciones económicas como el impulso de actividades

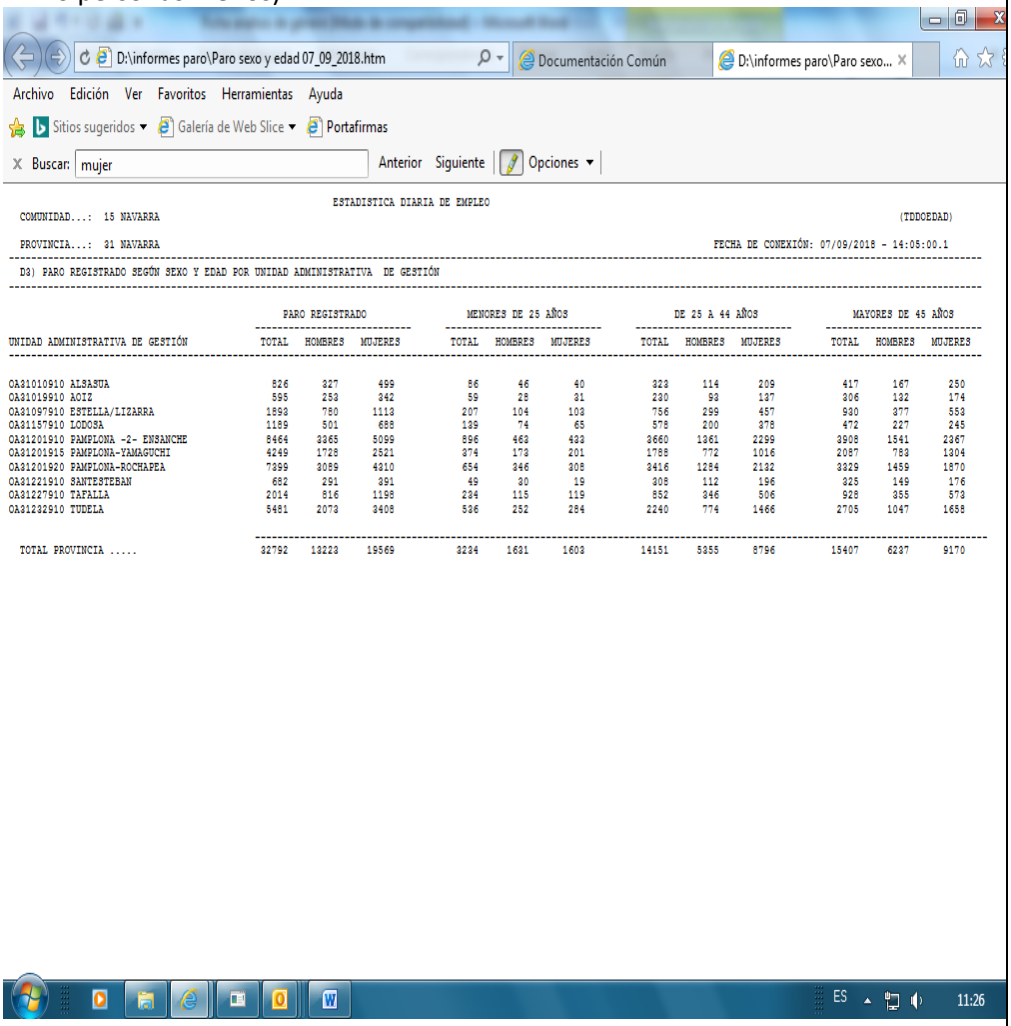
	consideradas nichos generadores de empleo (medidas de fomento contempladas en el apartado correspondiente) 3.7.4 Impulso de medidas para incrementar la presencia las mujeres en sectores y ocupaciones infrarrepresentadas con mejores condiciones de trabajo. 3.7.5 Promover que, en la implantación de las diferentes medidas de las Políticas Activas de Empleo, se garantice la igualdad de trato y oportunidades por cualquier circunstancia personal y/o social. 3.7.6. Introducir las medidas de igualdad de trato para las mujeres en las convocatorias de subvenciones a la contratación llegando a final de legislatura al 50-50 Convocatorias: RESOLUCIÓN 1365/2016, de 4 de julio, de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, por la que se regula la concesión de subvenciones para promoción del empleo autónomo REAL DECRETO 1044/1985, de 19 junio. Regula el abono de la prestación en su modalidad de pago único por el valor actual del importe REAL DECRETO 1413/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. RESOLUCIÓN 691/2014, de 9 de abril, de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo, por la que se regula la concesión de subvenciones a Entidades Locales y entidades dependientes o vinculadas a las mismas, para la prestación de servicios de apoyo al emprendimiento RESOLUCION 964/2019, de 18 de septiembre, de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo, por la que se aprueba la convocatoria y las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras autónomas a través de la contratación
	2.3.3 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático x Acciones positivas ☐ Acciones de igualdad o transversales x Conciliación ☐ Corresponsabilidad x Contratación, subvenciones… ☐ Desagregación de datos por sexo x Ruptura del rol de género x Uso lenguaje no sexista ☐ …
2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES	**2.4.1. A) Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención** la recuperación en el empleo está siendo algo más intensa entre los hombres, con un 60 % del empleo creado. Sin embargo, las mujeres, que perdieron menos empleo durante la crisis, se sitúan ahora en máximos, con más afiliadas a la Seguridad Social que nunca, superando los 8,5 millones (EEE 2017-2020) La tasa de paro (Estado) se sitúa ahora en el 16,38 %, 14,8 % entre los hombres y 18,2 % entre las mujeres. En lo relativo a la igualdad de género, aunque el número de mujeres desempleadas

registradas en los Servicios Públicos de Empleo ha descendido casi un 20 % desde septiembre del año 2013, en octubre de 2017 representan el 57,85 % del total de personas que solicitan empleo. Desde el inicio de la crisis económica las tasas de desempleo de hombres y mujeres se han ido acercando, aunque la de las mujeres sigue siendo superior a la de los hombres en unos tres puntos porcentuales, (3,41 % en el tercer trimestre de 2017), habiéndose debido el acercamiento más a un incremento pronunciado de la tasa de desempleo masculino que a un aumento de las tasas de empleo femenino

Informe de paro agosto 2018

	ago-18	jul-18
Paro registrado	32.664	32.569
Hombres	13.002	12.977
Mujeres	19.662	19.592

La variación interanual refleja un descenso del -9,14% (-3.287 personas menos en el paro, respecto a agosto 2017). Con respecto a hombres existe un descenso del -12,44% (-1.847 personas menos) y en cuanto a mujeres un descenso del -6,82% (-1.440 personas menos)



EPA: En cuanto al desempleo femenino, ha destacado que la tasa de desciende hasta el 10,8, acercándose “significativamente” a la tasa masculina al situarse 1,7 puntos

	porcentuales por encima. A pesar de ello, ha lamentado la "insuficiente" incorporación de las mujeres a la actividad laboral. Según el reciente estudio GEM, en España las mujeres emprenden menos que los hombres. Esta tendencia es diferente en Navarra: La población navarra emprende menos (un 4,5% sobre el 6,5% del estado), pero el porcentaje de mujeres emprendedoras supera ligeramente el 51%). Sin embargo, las actividades económicas en las que emprenden las mujeres son las menos tecnológicas y menos industriales. Esto supone que la actividad emprendedora produce menos ingresos en mujeres que en hombres. En cuanto al efecto de la subvesnciones en las contrataciones: el % de mujeres beneficiarias últimas de las subvenciones ronda el 30%. Sin embargo, en las subvenciones dirigidas al fomento del establecimiento como autónomo y en la prestación de servicios de información, formación, acompañamiento, etc, las mujeres son más del 50% de beneficiarias. Esta circunstancia es curiosa, teniendo en cuenta que las mujeres son solamente el 35% de las personas afiliadas en RETA
	2.4.2. Déficits de información - Mujeres desempleadas que desearían trabajar pero que no se inscriben porque otras ocupaciones no le permitirán trabajar. - Cómo afecta el empleo sumergido a las mujeres
	2.4.3. Enumeración sucinta de las desigualdades que se derivan de los datos aportados Las mujeres son más del 50% de la población y de las personas desempleadas inscritas. Sin embargo, la recuperación en el empleo no afecta por igual a hombres y mujeres. Las mujeres están infrarrepresentadas en RETA.
2.5 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO	Objetivos. Favorecer el emprendimiento de las mujeres. Facilitar la conciliación de las personas emprendedoras
	Acciones: - Crear nueva convocatoria para favorecer la conciliación de las personas autónomas, basada en un diagnóstico de necesidades. - Atender las dificultades de zonificación añadidas a la discriminación por razón de género de las mujeres que quieren emprender. Modificaciones en la convocatoria y la atención de ADLS.
	Indicadores: Análisis desagregado por sexo y zona

	personas asesoradas personas que participan en itinerarios de emprendimiento personas atendidas por agentes de desarrollo local personas beneficiarias de la subvención de promoción del empleo autónomo personas beneficiarias de la subvención personas formadas Personas autónomas beneficiarias de la subvención de conciliación Personas contratadas por la subvención de conciliación

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA

	Concepto	**Alta**	**Media**	**Baja**	**TOTAL**
3.1. CAPACIDAD <u>POTENCIAL</u> DE CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD	**Obligatoriedad**	x			
	Rol y estereotipos de género	x			
	Autonomía y empoderamiento de las mujeres	x			
	Corresponsabilidad	x			
	Alcance	x			
	Dotación económica	x			
	Sostenibilidad	x			
	TOTAL				

3.2. VALORACIÓN <u>REAL</u> DEL IMPACTO	**x Positivo**	**x Alto**
		☐ Medio
		☐ Bajo
	☐ Negativo	

4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

4.1 SITUACIÓN QUE SE	**Impulso del emprendimiento desde la doble óptica de:** **• Ensanchar el tejido empresarial y por tanto el número de puestos de trabajo y,** **• Del autoempleo como opción de actividad laboral**

PRETENDE CORREGIR	
4.2 OBJETIVOS	**Promocionar el emprendimiento y el autoempleo** **Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas autónomas**
4.3. ACCIONES	Subvencionar a las personas autónomas a la hora de establecerse como autoempleo, teniendo en cuenta las especiales dificultades de las mujeres y los colectivos específicos para emprender Ofrecer servicios de información profesional para el autoempleo Subvencionar las contrataciones realizadas por personas autónomas para favorecer la conciliación de su vida familiar y laboral
4.4. INDICADORES	*nº de personas desempleadas beneficiarias de la subvención de promoción al empleo autónomo* *nº de mujeres beneficiarias de la subvención de promoción al empleo autónomo* *nº de personas autónomas beneficiarias de la subvención de conciliación* *nº de mujeres autónomas beneficiarias de la subvención de conciliación* *nº de mujeres contratadas en de la subvención de conciliación*
4.5. MEDIOS PERSONALES	
4.5. DISPOSICIONES NORMATIVAS APLICABLES	

<table>
<tr><th colspan="4">FICHA ANÁLISIS Y VALORACIÓN PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS</th></tr>
<tr><th colspan="4">1. PROGRAMA</th></tr>
<tr><td>NOMBRE E IDENTIFICACIÓN</td><td colspan="2">B20 Paz, Convivencia y Derechos Humanos</td><td>2.369.263,98 €</td></tr>
<tr><td>PROYECTO</td><td colspan="2">B20002 Actuaciones en materia de convivencia y derechos humanos</td><td>859.256,06 €</td></tr>
<tr><td>UNIDAD RESPONSABLE</td><td colspan="3">Servicio de Convivencia y Derechos Humanos de la Dirección General de Paz, Convivencia y Derechos Humanos</td></tr>
<tr><td>DEPARTAMENTO</td><td colspan="3">Departamento de Relaciones Ciudadanas</td></tr>
<tr><th colspan="4">2. ANALISIS DEL PROYECTO</th></tr>
<tr><td>2.1 DESCRIPCIÓN</td><td colspan="3">El proyecto de Convivencia y Derechos Humanos da soporte a un conjunto de políticas transversales en los ámbitos de Memoria Reciente y Convivencia. Siendo la convivencia su objetivo general, tiene como objetivos específicos la clarificación del pasado, la reparación y solidaridad con las víctimas, la paulatina normalización de la vida social y política a través del acercamiento, el encuentro y la reconciliación, y la promoción de una cultura de paz y una relación intercultural enriquecedora, siempre desde el respeto a los derechos humanos.</td></tr>
<tr><td rowspan="5">2.2 PERTINENCIA DE GÉNERO</td><td rowspan="4">☒ Sí</td><td colspan="2">☒ Tiene como público destinatario a personas físicas, jurídicas y/o órganos colegiados</td></tr>
<tr><td colspan="2">☒ Puede incidir en el acceso y control de los recursos por parte de mujeres y hombres</td></tr>
<tr><td colspan="2">☒ Puede influir en la ruptura del rol y los estereotipos de género</td></tr>
<tr><td colspan="2">☒ En definitiva, puede contribuir al logro de la igualdad</td></tr>
<tr><td colspan="3">☐ No, porque</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD</td><td colspan="3">2.3.1 Mandatos generales Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos del ámbito de igualdad
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículos 4, 15 y 20. En el articulado recoge la integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas, la transversalidad del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres, y la adecuación de las estadísticas y estudios.
- Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres. Artículos 9, 17, 18, 21, 22, 23 y Disposición Adicional Primera. En el articulado recoge la incorporación transversal del principio de igualdad en los diferentes departamentos de la Admón. Incluyendo las unidades de igualdad, las cláusulas con perspectiva de género en la contratación pública, incorporación de cláusulas de igualdad en las ayudas públicas, la comunicación inclusiva y no sexista, los informes de impacto de género en todos los planes, los presupuestos con perspectiva de género, y la evaluación del impacto social de la ley foral periódicamente.</td></tr>
<tr><td colspan="3">2.3.2 Mandatos sectoriales de igualdad.
No existen mandatos sectoriales de igualdad en dichas leyes.</td></tr>
</table>

2.3.3 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático

☐ Acciones positivas
✕ Acciones de igualdad o transversales
☐ Conciliación
☐ Corresponsabilidad
✕ Contratación, subvenciones…
✕ Desagregación de datos por sexo
✕ Ruptura del rol de género
✕ Uso lenguaje inclusivo y no sexista
☐ …

2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

2.4.1. A) Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención

DIAGNÓSTICO					
EJES INVESTIGACIÓN PERSONAS	MUJERES	HOMBRES	BRECHA DE GÉNERO	PERSPECTIVA DE GÉNERO	
				SI	NO
ESCUELAS POR LA PAZ Y LA CONVIVENCIA	75% docentes	25% docentes	Sí, a favor de las mujeres	40%	60%
SUBVENCIONES A ENTIDADES LOCALES CON PROYECTOS QUE VISIBILIZAN A LA MUJER COMO TEMA PRINCIPAL	14,29%	85,71%	Sí	20%	80%
SUBVENCIONES A ASOCIACIONES CON PROYECTOS QUE VISIBILIZAN A LA MUJER COMO TEMA PRINCIPAL	18,52%	81,48	Sí	37,04%	62,96%
RECONOCIMIENTOS INSTITUCIONALES DÍA DE LA PAZ	33,30%	66,60%	Sí		
ACTOS RECONOCIMIENTO VÍCTIMAS MEMORIA RECIENTE	50%	50%	Equilibrado		
VÍCTIMAS ATENDIDAS EN OFICINA DE ATENCIÓN	52,38%	47,62%	No		
ACTOS SENSIBILIZACIÓN CON MUJERES INTERVINIENTES (jornadas, exposiciones,…)	48,54%	51,46%	No		
ACTOS DE SENSIBILIZACIÓN CON TEMATICA DE LA MUJER (exposiciones, presentación libros, mesas redondas,…)	16,70%	83,3	Sí		

EJE INVESTIGACIÓN ESTRUCTURAS	COMPROMISO IGUALDAD	SI	NO	NS/NC
Dirección General	Presencia equilibrada mujeres-hombres en plantilla y dirección	X		
	Lenguaje no sexista escrito e icónico utilizado		X	
	Relación proveedores. Cláusulas de igualdad			X
Entidades sociales, administraciones públicas, centros escolares,…	Equipos formados en igualdad			X
	Igualdad en planes de formación interna	X		
	Presencia equilibrada de hombres y mujeres en equipos directivos			X

EJE INVESTIGACIÓN RECURSOS (aplicaciones, planes, campañas, carteles, publicaciones…)	GRADO INTEGRACIÓN P. DE GÉNERO			
	Alto	Medio	Bajo	Ninguno
Variable sexo en soportes informáticos recogen información personas				X
Explicitación igualdad en objetivos			X	
Explicitación igualdad en acciones			X	
Indicadores desagregados por sexo		X		
Lenguaje no sexista			X	
Imágenes no estereotipadas e igualitarias		X		

2.4.2. Déficits de información

Falta información sobre datos desagregados por sexo en muchas de las actividades realizadas por asociaciones, entidades locales,…

2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados.

- Pocos proyectos tanto por parte de las entidades locales como por asociaciones que trabajen la visión y la voz de las mujeres de forma directa en temas de memoria, convivencia y derechos humanos.
- Pocos actos de sensibilización en los que se exponga al público la labor de las mujeres como eje imprescindible en la construcción de una sociedad más justa, que van aumentando progresivamente.
- En cuanto al tema concreto de las víctimas, los datos de atención a las víctimas no corresponden con la escasa visibilización social de la aportación de las mujeres en la no transmisión de odio y por la convivencia, en sus familias y socialmente.

2.5 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO	Objetivos: Hasta este momento en el programa no se han previsto objetivos con perspectiva de género.
	Acciones: Tampoco se han previsto acciones.
	Indicadores: *% de actividades de sensibilización que visibilicen a las mujeres como constructoras de una sociedad pacífica, democrática y ética.* *% de proyectos de entidades locales y asociaciones subvencionados que visibilicen a las mujeres como agentes activas a favor de la paz, la no violencia y los Derechos Humanos.*

3. VALORACIÓN DEL PROYECTO

	Concepto	**Alta**	**Media**	**Baja**	**TOTAL**
3.1. CAPACIDAD <u>POTENCIAL</u> DE CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD	**Obligatoriedad**	X			2
	Rol y estereotipos de género	X			4
	Autonomía y empoderamiento de las mujeres		x		2
	Corresponsabilidad		X		2
	Alcance	X			2
	Dotación económica			X	0
	Sostenibilidad	X			2
	TOTAL:				**14**

3.2. VALORACIÓN <u>REAL</u> DEL IMPACTO	**X Positivo**	☐ **Alto**
		☐ **Medio**
		X Bajo
	☐ **Negativo**	

4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	En las diferentes actuaciones que ya se vienen realizando falta trabajar y visibilizar con concreción, constancia y consciencia la visión y la voz, la vivencia y reflexión, la aportación y labor de las mujeres en una sociedad más justa, ética y solidaria.

4.2 OBJETIVOS	**1.** Prestar a las víctimas de motivación política atención directa y fomentar su visibilización y reconocimiento alineándola con el logro de la igualdad entre hombres y mujeres **2.** Incrementar el desarrollo de una cultura de paz, convivencia y respeto a los derechos humanos logrando un impacto positivo en la igualdad entre hombres y mujeres.
4.3. ACCIONES	**Acciones para objetivo 1**: - Atención directa a víctimas y familiares de víctimas de motivación política valorando sus necesidades actuales. - Promoción de actividades de difusión, sensibilización y reconocimiento público de las víctimas prestando especial atención a la participación de mujeres o al desarrollo de actividades que mantengan la igualdad. - Cooperación con asociaciones de víctimas y con entidades locales para una mejor atención a víctimas y familiares promoviendo el compromiso de las mismas con la igualdad. - Cooperación con entidades locales en actos de visibilización y reconocimiento de víctimas de motivación política. **Acciones para objetivo 2**: - Gestión positiva de la diversidad intercultural e interreligiosas. - Sensibilización social mediante eventos abiertos a la participación de la ciudadanía en torno a la paz y los Derechos Humanos. - Visibilización y valoración del papel de las mujeres como factor imprescindible para construir una sociedad más justa. - Cooperación técnica y financiera con entidades sin ánimo de lucro en actividades relacionadas con la paz, la convivencia, la diversidad intercultural e interreligiosa y los DDHH, y además previniendo la xenofobia y el racismo. - Desarrollo y gestión del proyecto “Escuelas por la paz y la convivencia”. - Cooperación técnica y financiera con entidades locales en actividades relacionadas con la paz, la convivencia, la diversidad intercultural e interreligiosa y los DDHH, y además previniendo la xenofobia y el racismo.
4.4. INDICADORES	**Indicadores para objetivo 1**: - % de mujeres atendidas directamente en la Oficina - % de actividades de sensibilización que reconozcan a las mujeres víctimas tanto en los ámbitos de la memoria histórica como reciente. - % de asociaciones de víctimas que han realizado actos de visibilización y reconocimiento de víctimas de motivación política contando con la participación de mujeres. - % de entidades locales que han realizado actos de visibilización y reconocimiento de víctimas de motivación política contando con la participación de mujeres.

	Indicadores para objetivo 2: - % de actividades de sensibilización que reconozcan a las mujeres como agentes de paz. - % de actos que reconozcan a las mujeres víctimas en el ámbito de la memoria histórica y reciente. - % de eventos relacionados y/o que integran el tema de igualdad - % de actividades (actos, trabajos de investigación,…) en los que se visibiliza el papel de la mujer en una sociedad más justa. - % de asociaciones que trabajen proyectos que visibilicen a las mujeres como agente activo de una sociedad que trabaja a favor de los valores de paz, no violencia, DDHH,... - % de entidades sin ánimo de lucro que tienen compromiso con la igualdad - % de entidades locales que trabajen proyectos que visibilicen a las mujeres como agente activo de una sociedad que trabaja a favor de los valores de paz, no violencia, DDHH,… - % de actividades educativas que trabajen la figura de las mujeres como agente activo en la construcción de una sociedad pacífica. - % docentes participantes en el programa que sea equilibrado entre mujeres y hombres.
4.5. MEDIOS PERSONALES	7 mujeres y 5 hombres
4.5. DISPOSICIONES NORMATIVAS APLICABLES	- Ley Orgánica de Igualdad 3/2007. Artículos 4, 15 y 20 - Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres. Artículos 9, 17, 18, 21, 22, 23 y Disposición Adicional Primera.
4.6. PRESUPUESTO PARA FOMENTO DE LAS ACCIONES ESPECÍFICAS DE IGUALDAD	- 40.000 € (30%) Proyectos con perspectiva de género subvencionados - 35.000 € Acciones de reconocimiento a mujeres relacionadas con la memoria - 30.000 € Acciones de visibilización mujeres en Paz y Derechos Humanos

