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



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN 3

II. MARCO CONCEPTUAL Y CONTEXTO NORMATIVO GENERAL 3

Marco conceptual: los presupuestos públicos con enfoque de género 5

Marco normativo: mandatos sobre la integración del enfoque de género en los presupuestos. 6

III. EL ANÁLISIS DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA 8

IV. PRESUPUESTACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO. COMPROMISOS DEL GOBIERNO Y REALIZACIONES INMEDIATAS, A CORTO Y LARGO PLAZO 11

V. EL CONTEXTO DE APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS: PRINCIPALES DESIGUALDADES DE GÉNERO EN NAVARRA 13

Datos sociodemográficos 13

Mercado de trabajo 13

Educación 22

Acceso y uso de las tecnologías de la información. Participación en actividades de investigación y desarrollo 22

Derechos sociales, convivencia y corresponsabilidad 24

Mayores y discapacidad 24

Salud 25

Deporte 25

Personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra 25

VI. LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SELECCIONADOS EN LA FASE I. VALORACIÓN GENERAL 26

Cuestiones previas: el formato y lenguaje utilizado 29

Sobre la potencialidad de incidencia en la igualdad 30

Sobre el contenido 31

Sobre el diagnóstico de género 31

Sobre la presencia de la igualdad en la descripción 32

El peso de la igualdad en la asignación de los recursos 33

Los resultados sobre la igualdad y la valoración del impacto de género. 34

VII. LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SELECCIONADOS EN LA FASE II. VALORACIÓN GENERAL 34

Cuestiones previas: el formato y lenguaje utilizado 35

Sobre la potencialidad de incidencia en la igualdad 35
Sobre el diagnóstico de género 36
Sobre la presencia de la igualdad en la descripción 36
Los resultados sobre la igualdad y la valoración del impacto de género. 37
VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 38

I. INTRODUCCIÓN

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

Las primeras iniciativas surgieron a 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 revelan retos a los que es necesario dar respuesta. Entre ellos, uno de los más importantes, es superar la visión reduccionista a la hora de abordar este proceso, para que el *Informe de Evaluación de Impacto de Género* de *los presupuestos* no se convierta en un fin en sí mismo, sino que cumpla su

[1] EMAKUNDE: Instituto Vasco de la Mujer

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

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

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

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

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

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

Se estructura en:

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

II. MARCO CONCEPTUAL Y CONTEXTO NORMATIVO GENERAL

Marco conceptual: los presupuestos públicos con enfoque de género

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

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

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

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

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

- ✓ *El Acuerdo del Gobierno de Navarra, de 16 de mayo de 2011*, por el que se aprueban las instrucciones para la elaboración del informe de impacto por razón de sexo en los anteproyectos de leyes forales, los proyectos de decretos forales legislativos, los proyectos de disposiciones reglamentarias, y en los planes y

programas cuya aprobación sea competencia del Gobierno de Navarra. Este acuerdo obliga a presentar informes de evaluación de impacto de género de los anteproyectos de leyes forales y la Ley que acompaña al anteproyecto de presupuestos es una de ellas.

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

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

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

De todo ello, derivó un informe de impacto de género en los Presupuestos Generales de Navarra para el 2018 que básicamente consistía en informar del proceso diseñado y emprendido por el Gobierno de la Comunidad Foral de Navarra durante el año 2017. Más allá de reconocer la igualdad formal de las mujeres (iguales derechos), se proponía profundizar y remover los obstáculos institucionales que aún pudieran

permanecer para garantizar, así, la igualdad real. Esta es la razón por la que en los Presupuestos Generales de Navarra de 2018 no se acompañaba a la propuesta presupuestaria, de un Informe de Evaluación de Impacto de Género en sentido estricto -analizando el conjunto de los programas presupuestarios-, sino de un documento técnico que recogía los compromisos del Gobierno y se establecían las bases y elementos fundamentales del proceso a emprender a largo plazo, para crear una cultura interna de aprendizaje, que permita nuevas maneras de hacer política pública. Para finalizar, a ese documento técnico se acompañaba de análisis de género de los 10 programas presupuestarios seleccionados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Datos sociodemográficos:

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

Esperanza de vida al nacimiento

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

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

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

Esperanza de vida a los 65 años

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

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

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

Índice de masculinidad

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

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

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

Población inactiva debido a responsibilidades de cuidado

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

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

NOTA: son medias anuales de datos trimestrales.

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

Índice de Igualdad de Género

2015	69,2

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

Mercado de trabajo

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

Tasa de actividad (en %)

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

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

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

Tasa de ocupación (en %)

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

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

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

Tasa de inactividad (en %)

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

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

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

Tasa de desempleo (en %)

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

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

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

Empleados a tiempo parcial (en %)

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

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

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

Asalariados con contratos de duración indefinida (en %)

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

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

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

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

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

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

- ✓ Por sectores económicos también existen importantes diferencias de participación de la mujer:

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

Ocupación por sectores económicos (en miles de personas)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Brecha salarial

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

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

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El personal se desagrega en investigadores, técnicos y auxiliares

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

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

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

Derechos sociales, convivencia y corresponsabilidad

Exclusión

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

Tasa de riesgo de pobreza por sexo

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

Unidades: porcentajes.

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

Mayores y discapacidad

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

Convivencia, cuidados y corresponsabilidad

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

Salud

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

Deporte

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

Personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de 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

[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.

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

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

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

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

compromiso de la Administración Pública con la igualdad, como es el caso del relacionado con la comunicación. De los programas seleccionados, correspondería a este tipo:

- 101 ELABORACIÓN ESTADÍSTICA
- B10 COMUNICACIÓN Y RELACIONES INSTITUCIONALES

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

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

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

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

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

1. ***Identificación del programa,*** en el que se recogen los datos que lo describen (nombre, proyectos y dotación presupuestaria, órgano y departamento a los que está adscrita su gestión).
2. ***Análisis del programa,*** en el que se recoge la siguiente información:

   ✓ *Breve descripción del programa* señalando los aspectos más relevantes y la intencionalidad que persigue.

   ✓ *Justificación de su pertinencia* respecto al género con el fin de demostrar que el programa tiene capacidad de influir en la igualdad de mujeres y hombres

   ✓ *Identificación de los mandatos normativos* de igualdad a los que el programa presupuestario debe responder en sus objetivos y acciones, bien porque estos

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

- ✓ *Situación de mujeres y hombres.* Apartado en el que se recogen los datos contextuales que permiten identificar si existen desigualdades de género en el ámbito de intervención del programa y se analizan las causas de las mismas. Se recoge también la enumeración de los déficits informativos existentes y que impiden conocer en profundidad las desigualdades.

- ✓ *Medidas o realizaciones previstas para el logro de la igualdad.* Apartado en el que se identifican y señalan las menciones explícitas a la igualdad de mujeres y hombres que el programa presupuestario contiene en sus objetivos y acciones previstas, comprobándose si guardan relación o dan respuesta a los mandatos normativos y a la reducción de desigualdades enumeradas en el apartado de situación de mujeres y hombres, concluyendo así si el programa está o no en condiciones de incidir realmente en las desigualdades.

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

   - ✓ La capacidad potencial del programa para contribuir al logro de la igualdad de mujeres y hombres, lo que determinará, también, su importancia estratégica en esta materia.

   - ✓ El impacto de género previsible que tiene el programa presupuestario. En función del grado de explicitación de la igualdad en objetivos, acciones e indicadores que den respuesta tanto a los mandatos normativos como a las desigualdades identificadas podrá tener efecto positivo o negativo.

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

4. **Observaciones, recomendaciones y mejoras a incluir.** Este último apartado permite hacer las propuestas de cambio que garanticen que el programa tendrá un efecto positivo en la igualdad si las incorpora: Se hacen recomendaciones para:

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

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

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

Cuestiones previas: el formato y lenguaje utilizado

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

programas, en el resto se ve una clara intención de utilizar lenguaje inclusivo y no sexista, si bien, como ocurría el año pasado, no siempre se consigue al 100%.

Sobre la potencialidad de incidencia en la igualdad

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

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

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

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

Se puede afirmar, pues, que los programas seleccionados pueden constituir un núcleo con gran potencial de incidencia en el cambio de los presupuestos navarros hacia la

igualdad de mujeres y hombres si incorporan los cambios que se proponen en las fichas formulario.

Sobre el contenido

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

Sobre el diagnóstico de género

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

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

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

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

Sobre la presencia de la igualdad en la descripción

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

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

- ✓ 810. Política económica y empresarial y trabajo: además de las propuestas realizadas en la ficha formulario del año pasado han tenido en cuenta las recomendaciones realizadas en otros informes de impacto de género como el del Plan de Industria. Transversalizan el principio de igualdad de género en sus objetivos y añaden uno específico para fomentar acciones de igualdad y conciliación en las empresas navarras. Se incluyen acciones como la inclusión de cláusulas de género en subvenciones o apoyo especial para iniciativas empresariales impulsadas por mujeres. Los indicadores referidos a personas se desagregan por sexo y además incluyen indicadores específicos para medir los resultados de las acciones específicas de igualdad.

- ✓ A50 Promoción del deporte y de la juventud: en el objetivo 02 Fomento de la práctica deportiva, se tendrá en cuenta de forma especial a las mujeres y se incluye como acción el Desarrollo Plan de Deporte y Mujeres que incluye con sus correspondientes indicadores. El resto de indicadores cuando se refieren a participantes o deportistas no aparecen desagregados por sexo.
- ✓ 101 Elaboración de información estadística: se han incluido todas las propuestas realizadas, en lugar de proponer en un objetivo específico, han transversalizado el principio de igualdad en todos los objetivos y acciones pertinentes. Incluyen también indicadores para medir el avance en la inclusión de la variable sexo en las operaciones estadísticas y registros.

- ✓ 520 Salud pública y laboral de Navarra: el año pasado ya se incluían referencias a la igualdad de género en su elaboración. En el programa para el presupuesto de 2019, tal y como se propuso como mejora el año pasado, se han reformulado los objetivos para hacerla más visible. Se incluyen acciones como la promoción de la salud teniendo en cuenta las necesidades diferenciales de mujeres y hombres, inclusión de cláusulas de género en convocatorias de subvenciones o elaboración de materiales con lenguaje inclusivo. Toda la información se recogerá desagregada por sexo.
- ✓ 020 Función Pública: se han incluido menciones a la igualdad en objetivos, acciones e indicadores, principalmente referidos a la desagregación y análisis de los datos por sexo. Además, se tendrá en cuenta la brecha salarial y las necesidades diferenciales entre mujeres y hombres en el proceso de negociación colectiva de las condiciones de empleo del personal.
- ✓ 110 Política Presupuestaria y financiera, control interno y contabilidad: se transversalizará la perspectiva de género tanto en la elaboración del Marco Económico Plurianual como en el diseño, elaboración y difusión de los Presupuestos Generales de Navarra, utilizando lenguaje no sexista y resaltando su compromiso con la misma.
- ✓ B10 Comunicación y relaciones institucionales: en la situación a corregir se señala que el principio de igualdad informará todas las actuaciones del programa y se utilizará lenguaje inclusivo y no estereotipado. Esto mismo se recoge como objetivo específico del programa. Incluyen acciones referidas a la igualdad como la promoción de publicaciones de autoras, revisión del lenguaje de los textos publicados o elaboración de un decálogo para incorporar la igualdad en las campañas publicitarias.
- ✓ 920 Agencia navarra de autonomía y desarrollo de las personas: al igual que el año pasado, se incluye un objetivo específico para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con dos acciones referidas a ayudas a la conciliación y regulación servicios de atención a menores de 0-3 años. No se han añadido nuevas propuestas y los indicadores no aparecen desagregados por sexo.

El peso de la igualdad en la asignación de los recursos

El peso de la igualdad en la asignación de recursos es uno de los aspectos más relevantes al realizar el análisis de un programa presupuestario ya que permite visibilizar la inversión y el peso de las actuaciones relacionadas con la igualdad de género

respecto al presupuesto globalmente considerado. En este sentido, el avance en la elaboración del Marco Económico Plurianual y la nueva gestión presupuestaria que se derive del mismo, posibilitará una correcta asignación de recursos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 051 SEGURIDAD CIUDADANA
- 111 GESTIÓN DEL PATRIMONIO

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

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

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

Cuestiones previas: el formato y lenguaje utilizado

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

Sobre la potencialidad de incidencia en la igualdad

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

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

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

Sobre el diagnóstico de género

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

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

Sobre la presencia de la igualdad en la descripción

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

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

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

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

VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PROGRAMA 051 SEGURIDAD CIUDADANA

<table>
<tr><th colspan="3">FICHA ANÁLISIS Y VALORACIÓN PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS
1. PROGRAMA</th></tr>
<tr><td>NOMBRE E IDENTIFICACIÓN</td><td>SEGURIDAD CIUDADANA</td><td>051</td></tr>
<tr><td>PROYECTOS</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>UNIDAD RESPONSABLE</td><td colspan="2">CUERPO DE LA POLICÍA FORAL</td></tr>
<tr><td>DEPARTAMENTO</td><td colspan="2">PRESIDENCIA, FUNCIÓN PÚBLICA, INTERIOR Y JUSTICIA</td></tr>
<tr><th colspan="3">2. ANALISIS DEL PROGRAMA</th></tr>
<tr><td>2.1 DESCRIPCIÓN</td><td colspan="2">Reforzar, consolidar y desarrollar el modelo operativo y relacional de la Policía Foral. Proporcionar a la sociedad navarra un servicio de seguridad pública integral, de calidad, próximo, eficaz y eficiente en el marco de las funciones que establece la Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de Policías de Navarra, modificada por la Ley 15/2015, de 10 de abril, en concordancia con los principios establecidos en la Ley Foral 8/2006, de 20 de junio, de Seguridad Pública de Navarra.</td></tr>
<tr><td rowspan="5">2.2 PERTINENCIA DE GÉNERO</td><td rowspan="4">☒ Sí</td><td>☒ Tiene como público destinatario a personas físicas, jurídicas y/o órganos colegiados</td></tr>
<tr><td>☐ Puede incidir en el acceso y control de los recursos por parte de mujeres y hombres</td></tr>
<tr><td>☒ Puede influir en la ruptura del rol y los estereotipos de género</td></tr>
<tr><td>☐ En definitiva, puede contribuir al logro de la igualdad</td></tr>
<tr><td colspan="2">☐ No, porque</td></tr>
<tr><td rowspan="3">2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD</td><td colspan="2">2.3.1 Mandatos generales Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos del ámbito de igualdad
1.- Ley 3/2007: *) Artículos generales: 4, 15 y 20.
*) Artículos específicos: No hay.
2.- Ley 8/2007: No hay artículos que afecten a la igualdad.
3.- Ley 15/2015: No hay artículos que afecten a la igualdad.</td></tr>
<tr><td colspan="2">2.3.2 Mandatos sectoriales de igualdad.
No hay.</td></tr>
<tr><td colspan="2">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 no sexista
☐ …</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES</td><td colspan="2">2.4.1. A) Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención
Ver documento “Programa 051 - Variables”.</td></tr>
<tr><td colspan="2">2.4.2. Déficits de información
Los datos de denuncias no están desagregados por sexo.</td></tr>
</table>

	2.4.3. Enumeración sucinta de las desigualdades que se derivan de los datos aportados Poca presencia de mujeres en la organización y en la estructura de mando, así como poco porcentaje de solicitudes de mujeres en las OPE.
2.5 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO	Objetivos. NINGUNO
	Acciones: NINGUNA
	Indicadores: NINGUNO

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA

3.1. CAPACIDAD <u>POTENCIAL</u> DE CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD

Concepto	**Alta**	**Media**	**Baja**	**TOTAL**
Obligatoriedad		X		1
Rol y estereotipos de género		X		2
Autonomía y empoderamiento de las mujeres		X		2
Corresponsabilidad	X			4
Alcance		X		1
Dotación económica			X	0
Sostenibilidad	X			2
TOTAL				**12**

3.2. VALORACIÓN <u>REAL</u> DEL IMPACTO

☐ **Positivo**	☐ **Alto**
	☐ **Medio**
	☐ **Bajo**
☒ **Negativo**	

4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	• Escasa presencia de la mujer en la Plantilla que conforma la P.F • Escasa presencia de la mujer en la escala de mando de P.F
4.2 OBJETIVOS	• Reforzar, consolidar y desarrollar el modelo operativo y relacional de la Policía Foral, proporcionando a la sociedad navarra un servicio de seguridad integral, de calidad, próximo, eficaz y eficiente, fomentando la igualdad y la corresponsabilidad, reduciendo la brecha de género existente
4.3. ACCIONES	• Revisión de los criterios de selección en las pruebas de acceso a P.F • Establecer acciones de formación para mandos intermedios con porcentaje determinado: 60% para mujeres, 40% para hombres. • Establecer acciones de comunicación de las ventajas y posibilidades del puesto de policía foral a mujeres en centros de educación, colegios, institutos, universidades etc. • Implantar medidas de conciliación: Ayudas para el cuidado de menores, personas mayores, discapacitados etc.
4.4. INDICADORES	• Incremento del número de aspirantes mujeres a las pruebas de acceso a P.F en un 10%
4.5. MEDIOS PERSONALES	

POLICÍA FORAL

Análisis del programa

Variables que se pueden tener en cuenta:

	Hombres	Mujeres	Brecha de género
Composición de la plantilla	959	87	
Representatividad en escala de mandos: Comisario principal Inspector Subinspector Cabo	 4 14 68 133	 0 0 3 9	
Masa salarial media anual			
Tipo de complementos salariales Específico Destino Turnicidad			
Policía de calle	901	74	
Policía de gestión	58	13	
Número de denuncias	7.184		
Tipología de denuncias: Hurto Robo Homicidio Violencia de género Otras	 2.303 1.113 4 288 3.476		
Percepción de la población sobre inseguridad			
Número de opositores en las OPE	574	122	
Número de aprobados en las convocatorias	31	6	

PROGRAMA 111 GESTIÓN DEL PATRIMONIO

<table>
<tr><td colspan="3">FICHA ANÁLISIS Y VALORACIÓN PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS
1. PROGRAMA 111 GESTIÓN DEL PATRIMONIO</td></tr>
<tr><td>NOMBRE E IDENTIFICACIÓN</td><td>111. GESTIÓN DEL PATRIMONIO</td><td></td></tr>
<tr><td>PROYECTOS (nuevo)</td><td>ESTRATEGIA DE COMPRA RESPONSABLE</td><td>30.000 EUROS</td></tr>
<tr><td>UNIDAD RESPONSABLE</td><td colspan="2">SERVICIO DE PATRIMONIO</td></tr>
<tr><td>DEPARTAMENTO</td><td colspan="2">HACIENDA Y POLÍTICA FINANCIERA</td></tr>
<tr><td colspan="3">2. ANALISIS DEL PROGRAMA</td></tr>
<tr><td>2.1 DESCRIPCIÓN</td><td colspan="2">La elaboración de la estrategia de compra responsable pretende fijar la política que se seguirá en materia de contratación pública. Su principal objetivo es la utilización de la contratación como instrumento de apoyo a los objetivos de las políticas públicas, entre ellas, la igualdad de género. La estrategia establecerá los objetivos específicos a alcanzar y los indicadores que permitirán medir su cumplimiento.</td></tr>
<tr><td rowspan="6">2.2 PERTINENCIA DE GÉNERO</td><td rowspan="4">✔ Sí</td><td>☐ Tiene como público destinatario a personas físicas, jurídicas y/o órganos colegiados</td></tr>
<tr><td>✔ Puede incidir en el acceso y control de los recursos por parte de mujeres y hombres</td></tr>
<tr><td>✔ Puede influir en la ruptura del rol y los estereotipos de género</td></tr>
<tr><td>✔ En definitiva, puede contribuir al logro de la igualdad</td></tr>
<tr><td colspan="2">Justificación: Se considera que el proyecto presupuestario es pertinente al género ya que la definición de una estrategia de compra responsable incluirá entre sus objetivos aquellos que conciernen a la perspectiva de género.
El gasto presupuestado puede incidir, aunque sea de manera indirecta, en el acceso y control de los recursos por parte de mujeres y hombres e influir en la ruptura del rol y los estereotipos de género.</td></tr>
<tr><td colspan="2">☐ No, porque</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD</td><td colspan="2">2.3.1 Mandatos generales Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos del ámbito de igualdad

• LEY ORGANICA 3/2007 DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES. ARTICULOS 4, 15, 20
• Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</td></tr>
<tr><td colspan="2">2.3.2 Mandatos sectoriales de igualdad.

• Directiva 24/2014 de contratos públicos.
• LEY FORAL 2/2018, DE 13 DE ABRIL DE CONTRATOS PÚBLICOS. ARTICULOS 2, 22, 64, 66, 99, 105, 106 y 146.
• El Gobierno de Navarra por Acuerdo de 16 de mayo de 2011 aprobó las instrucciones para la elaboración del informe de impacto por razón de sexo en los anteproyectos de leyes forales, proyectos de decretos forales legislativos, proyectos de disposiciones reglamentarias y planes y programas cuya aprobación sea competencia del Gobierno de Navarra.

La Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos, a lo largo de muchos de sus artículos, da cumplimento a lo establecido en el artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de</td></tr>
</table>

	22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que señala que la igualdad debe ser un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, y del artículo 15 de la misma norma que obliga a integrar de forma activa el principio de igualdad de trato y oportunidades en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas. Del mismo modo, la Ley Foral 2/2018, hace suyo lo establecido en el artículo 1 de la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que establece como uno de sus objetivos la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Administración, siendo la contratación pública uno de los ámbitos donde claramente se puede incidir en este aspecto. Así, encontramos en la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos, mandatos referidos a la igualdad de género en los siguientes artículos: 2, 22, 64, 66, 99, 105, 106 y 146.
	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 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** No se dispone de datos estadísticos que describan la situación actual. Uno de los objetivos de la estrategia es obtenerlos para distintos ámbitos de intervención.
	2.4.2. Déficits de información La estrategia que se pretende abordar tendrá entre sus objetivos paliar el déficit de información. El estudio de la situación de partida de mujeres y hombres en diferentes ámbitos de estudio, ofrecerán datos sobre la realidad de los entornos de influencia de distintos grupos de contratos y determinarán líneas de actuación preferente/ objetivos que deben perseguir las cláusulas sociales, entre ellas las de de igualdad de género, que se utilicen en la contratación.
	2.4.3. Enumeración sucinta de las desigualdades que se derivan de los datos aportados La estrategia tiene entre sus objetivos la descripción de estas desigualdades para los distintos ámbitos de estudio.
2.5 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO	Objetivos. Este proyecto presupuestario es nuevo, no existía en los anteriores presupuestos.
	Acciones: Confección de una guía de cláusulas sociales para la contratación, entre las que figuran las de igualdad de género. Esta iniciativa no estaba incardinada en un proyecto presupuestario concreto ni llevaba aparejada una partida de gasto concreta. Se realizó con los medios propios del Servicio de Patrimonio en colaboración con distintas unidades administrativas e instituciones.
	Indicadores: No se establecieron. La guía está publicada en el Portal de Contratación.

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA					
3.1. CAPACIDAD <u>POTENCIAL</u> DE CONTRIBUIR AL LOGRO	**Concepto**	**Alta**	**Media**	**Baja**	**TOTAL**
	Obligatoriedad	X			2

DE LA IGUALDAD	**Rol y estereotipos de género**		X		2
	Autonomía y empoderamiento de las mujeres		X		2
	Corresponsabilidad			X	0
	Alcance	X			2
	Dotación económica		X		1
	Sostenibilidad			X	0
	TOTAL				**9**

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

4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR	
4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	La inexistencia de una estrategia de utilización de las cláusulas sociales, entre ellas las de género, en la contratación.
4.2 OBJETIVOS	Definir una estrategia de utilización de las cláusulas sociales en la contratación pública. Y para ello: • Obtener datos sobre el potencial real que nuestros contratos tienen para provocar transformaciones en el entorno de quienes se ven afectados por los mismos, bien como personas usuarias de las prestaciones del contrato, como licitadoras o como ejecutoras del mismo. • Conocer la realidad de los entornos en los que la contratación puede llegar a influir (tipología de la estructura empresarial y la coyuntura por la que atraviesan las empresas que prestan un determinado servicio, problemática de las personas trabajadoras integradas en esas empresas, brecha de género,….) • Obtener herramientas que permitan conocer el impacto de la utilización de cláusulas sociales en la contratación. • Determinar indicadores que permitan objetivar, valorar y comparar el resultado de su utilización en los distintos ámbitos de influencia.
4.3. ACCIONES	• Elegir grupos de contratos homogéneos a estudiar, atendiendo a la relevancia de su volumen de contratación o por ir dirigidos a determinados colectivos sociales, o porque se intuya su potencial para provocar transformaciones en el entorno de quien se ven afectados por los mismos. • Determinar ámbitos de estudio concretos, que ofrezcan datos sobre la realidad de los entornos de influencia e intenten estimar los posibles impactos. • Establecer objetivos generales para cada uno de esos grupos de contratos/ámbitos de estudio. • Establecer objetivos específicos. • Establecer indicadores para el cumplimiento de los objetivos generales y específicos. • Formular la estrategia para ese grupo de contratos/ ámbito de estudio. • Realizar el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y detectar nuevas oportunidades de mejora
4.4. INDICADORES	• Número de ámbitos estudiados y su importancia relativa frente al volumen total de contratación.

	• Número de ámbitos para los que se ha formulado una la estrategia y su importancia relativa frente al volumen total de contratación.
4.5. MEDIOS PERSONALES	Directora de Servicio de Patrimonio / Jefa de Sección de Contratación, Seguros y Asuntos Económicos/ Jefa de sección de Gestión Técnica del Patrimonio.
4.6. DISPOSICIONES NORMATIVAS APLICABLES	• LEY ORGANICA 3/2007 DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES. ARTICULOS 4, 15, 20 • Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres • Directiva 24/2014 de contratos públicos. • LEY FORAL 2/2018, DE 13 DE ABRIL DE CONTRATOS PÚBLICOS. ARTICULOS 2, 22, 64, 66, 99, 105, 106 y 146.

PROGRAMA 420 ACTUACIONES EDUCATIVAS

<table>
<tr><td colspan="4">FICHA ANÁLISIS Y VALORACIÓN PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS
1. PROGRAMA</td></tr>
<tr><td>NOMBRE E IDENTIFICACIÓN</td><td colspan="2">420. ACTUACIONES EDUCATIVAS</td><td></td></tr>
<tr><td>PROYECTO</td><td colspan="2"></td><td></td></tr>
<tr><td>UNIDAD RESPONSABLE</td><td colspan="3">Servicio de Formación Profesional</td></tr>
<tr><td>DEPARTAMENTO</td><td colspan="3">Educación</td></tr>
<tr><td colspan="4">2. ANALISIS DEL PROGRAMA</td></tr>
<tr><td>2.1 DESCRIPCIÓN</td><td colspan="3">15. Diseño de la ordenación y desarrollo de las enseñanzas de Formación Profesional.
Planificación y gestión de la oferta de las enseñanzas profesionales: formación profesional, enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño, y enseñanzas deportivas
16. Potenciación de la innovación y de la mejora de calidad de la formación profesional.
17. Participación en programas internacionales.
18. Aplicación y desarrollo de la Ley de Cualificaciones y Formación Profesional en Navarra.
19. Mejorar la cualificación y formación del profesorado, para lo que es preciso llevar a cabo un plan de formación que mejore su competencia profesional y le ayude en el desempeño de su labor docente.</td></tr>
<tr><td rowspan="5">2.2 PERTINENCIA DE GÉNERO</td><td rowspan="4">☐X Sí</td><td colspan="2">☐X Tiene como público destinatario a personas físicas, jurídicas y/o órganos colegiados</td></tr>
<tr><td colspan="2">☐X Puede incidir en el acceso y control de los recursos por parte de mujeres y hombres</td></tr>
<tr><td colspan="2">☐X Puede influir en la ruptura del rol y los estereotipos de género</td></tr>
<tr><td colspan="2">☐ X 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
Artículos 4, 15 y 20 de la Ley orgánica 3/2007</td></tr>
<tr><td colspan="3">2.3.2 Mandatos sectoriales de igualdad.
Artículos 23, 24, 25, y 42</td></tr>
</table>

2.3.3 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático

X Acciones positivas

☐ Acciones de igualdad o transversales

☐ Conciliación

☐ Corresponsabilidad

☐ Contratación, subvenciones…

X 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

- *Participación* =alumnado
- *Representación*= servicio de FP a través de sus secciones
- *Formación y empleo*=profesorado y alumnado
- *Reconocimiento*= premios al mejor expediente, Skills,…
- *Imagen*, *roles y estereotipos* =publicidad, campañas
- *Grado de compromiso con la igualdad*.=formación empleados

Distribución por sexo. Curso 2017-18	Mujeres	Hombres		Mujeres (%)	Hombres (%)
ACTIVIDADES FISICAS Y DEPORTIVAS	56	240		18,92	81,08
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	741	488		60,29	39,71
AGRARIA	100	361		21,69	78,31
ARTES GRAFICAS	47	97		32,64	67,36
COMERCIO Y MARKETING	442	454		49,33	50,67
EDIFICACION Y OBRA CIVIL	14	93		13,08	86,92
ELECTRICIDAD Y ELECTRONICA	32	940		3,29	96,71
ENERGÍA Y AGUA	10	146		6,41	93,59
FABRICACION MECANICA	22	719		2,97	97,03
HOSTELERIA Y TURISMO	253	252		50,10	49,90
IMAGEN PERSONAL	346	52		86,93	13,07
IMAGEN Y SONIDO	13	79		14,13	85,87
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	27	66		29,03	70,97
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	1	32		3,03	96,97
INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	105	648		13,94	86,06
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	69	804		7,90	92,10
MADERA, MUEBLE Y CORCHO	15	170		8,11	91,89
QUIMICA	36	47		43,37	56,63
SANIDAD	740	267		73,49	26,51
SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	739	136		84,46	15,54
TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	11	402		2,66	97,34
ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	128	107		54,47	45,53

familia profesional	profesorEs	profesorAs
ACTIVIDADES FISICAS Y DEPORTIVAS	17	10
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	60	141
AGRARIA	36	28
ARTES APLICADAS AL LIBRO	2	6
ARTES APLICADAS DE LA ESCULTURA	10	9
ARTES GRAFICAS	20	9
ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO		2
COMERCIO Y MARKETING	48	85
COMUNICACIÓN GRÁFICA Y AUDIOVISUAL	8	18
DISEÑO DE INTERIORES	7	6
DISEÑO INDUSTRIAL	4	3
EDIFICACION Y OBRA CIVIL	6	7
ELECTRICIDAD Y ELECTRONICA	127	35
ENERGÍA Y AGUA	17	4
FABRICACION MECANICA	119	47
HOSTELERIA Y TURISMO	44	66
IMAGEN PERSONAL	10	64
Imagen y Sonido	11	4
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	9	18
Industrias Extractivas	3	3
INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	60	66
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	132	69
MADERA, MUEBLE Y CORCHO	28	8
MANTENIMIENTO Y SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN	3	7
QUIMICA	6	9
SANIDAD	27	74
SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	25	71
TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	62	31

2.4.2. Déficits de información

No hay datos desagregados de formación del profesorado.

2.4.3. Enumeración sucinta de las desigualdades que se derivan de los datos aportados

El 62,58% de estudiantes de FP son hombres frente al 37,42% de mujeres. Sólo las familias profesionales de Imagen Personal, Sanidad y Servicios socioculturales y a la comunidad tienen mayor porcentaje de mujeres.

2.5 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Objetivos. No hay menciones a la igualdad en la ficha 0

Acciones: No hay menciones a la igualdad en la ficha 0

Indicadores: No hay menciones a la igualdad en la ficha 0

<table>
<tr><td colspan="6">3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA</td></tr>
<tr><td rowspan="8">3.1. CAPACIDAD <u>POTENCIAL</u> DE CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD</td><td colspan="2">Concepto</td><td>Alta</td><td>Media</td><td>Baja</td><td>TOTAL</td></tr>
<tr><td colspan="2">Obligatoriedad</td><td>2</td><td></td><td></td><td>2</td></tr>
<tr><td colspan="2">Rol y estereotipos de género</td><td>4</td><td></td><td></td><td>4</td></tr>
<tr><td colspan="2">Autonomía y empoderamiento de las mujeres</td><td>4</td><td></td><td></td><td>4</td></tr>
<tr><td colspan="2">Corresponsabilidad</td><td></td><td>2</td><td></td><td>2</td></tr>
<tr><td colspan="2">Alcance</td><td>2</td><td></td><td></td><td>2</td></tr>
<tr><td colspan="2">Dotación económica</td><td></td><td>1</td><td></td><td>1</td></tr>
<tr><td colspan="2">Sostenibilidad</td><td>2</td><td></td><td></td><td>2</td></tr>
<tr><td colspan="2">TOTAL</td><td></td><td></td><td></td><td>17</td></tr>
<tr><td>3.2. VALORACIÓN <u>REAL</u> DEL IMPACTO</td><td rowspan="2">☐ Positivo</td><td colspan="4">☐ Alto</td></tr>
<tr><td colspan="4">☐ Medio</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="5">☐ Bajo</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="5">☐X Negativo</td></tr>
<tr><td colspan="6">4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</td></tr>
<tr><td>4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR</td><td colspan="5">Se pretende romper con la segregación horizontal, aumentando el porcentaje de mujeres en ciclos masculinizados</td></tr>
<tr><td>4.2 OBJETIVOS</td><td colspan="5">Aumentar la participación de mujeres en programas internacionales. Reducir la segregación horizontal</td></tr>
<tr><td>4.3. ACCIONES</td><td colspan="5">• Sensibilizar a las mujeres, en los institutos (a través de orientación)
• Aumentar la participación de centros de FP en el Programa de Coodecuación
• Elaborar la propuesta de oferta formativa de estas enseñanzas en sus diferentes modalidades, rompiendo el rol de género y vías de oferta.
• Planificar y desarrollar la formación profesional dual en empresas fomentando la participación de las mujeres en trabajos técnicos.
• Planificar la formación del profesorado de acuerdo con las líneas estratégicas establecidas por el Plan de Formación Profesional fomentado la participación a cursos de igualdad.
• Implementar proyectos para realizar estancias formativas en empresas del extranjero o de innovación para alumnas y profesoras de Formación Profesional.</td></tr>
<tr><td>4.4. INDICADORES</td><td colspan="5">• Desagregación por sexo de todos los existentes que están referidos a personas
• Porcentaje de reducción de la brecha de género en la feminización y en la masculinización
• Porcentaje de profesorado formado en igualdad
• Porcentaje de mujeres participantes en Proyectos Internacionales</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>4.5. MEDIOS PERSONALES</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>Mujeres</th><th>Hombres</th></tr>
<tr><td>Dirección de Servicio</td><td>1</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Jefaturas de Sección</td><td>0</td><td>3</td></tr>
<tr><td>Jefaturas de Negociado</td><td>2</td><td>3</td></tr>
<tr><td>Asesores/as</td><td>2</td><td>4</td></tr>
<tr><td>Administrativos/as</td><td>3</td><td>2</td></tr>
<tr><td>total</td><td>8</td><td>12</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>4.5. DISPOSICIONES NORMATIVAS APLICABLES</td><td>Artículos 4, 15 y 20 de la Ley orgánica 3/2007
Artículos 23, 24, 25, y 42
Plan estratégico de la FP
Instrucciones de Inicio de curso</td></tr>
</table>

PROGRAMA 512: PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

FICHA ANÁLISIS Y VALORACIÓN PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS 1. PROGRAMA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	***PROGRAMA 512:*** *PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO*	
PROYECTOS	** 51310 Sección de Formación	744.872,00
	* 2 Gastos corrientes en bienes y servicios	291.250,00
	512001 51310 2239 311200 Otros gastos de transporte	500,00
	512001 51310 2262 311200 Publicidad, propaganda y gastos de reprografía	3.000,00
	512001 51310 2266 311200 Formación continuada sanitaria	215.000,00
	512001 51310 2266 311202 Programa de las comisiones de docencia	50.000,00
	512001 51310 2266 311204 Formación especializada en ciencias de la salud	4.750,00
	512001 51310 2266 311205 Tutoría de formación de especialistas	1.000,00
	512001 51310 2269 311200 Otros gastos diversos	2.000,00
	512001 51310 2269 311202 Gastos de secretaría de formación continuada	15.000,00
	* 4 Transferencias corrientes	363.622,00
	512001 51310 4809 311200 Becas para ampliación de estudios	230.000,00
	512001 51310 4809 311204 Convenio para la formación de matronas	43.622,00
	512001 51310 4819 311200 Colaboraciones en materia de formación continuada	90.000,00
	* 6 Inversiones reales	90.000,00
	512001 51310 6054 311200 Equipos docentes y de simulación	90.000,00
UNIDAD RESPONSABLE	Servicio de Planificación, Evaluación y Gestión Del Conocimiento	
DEPARTAMENTO	Departamento de Salud	
2. ANALISIS DEL PROGRAMA		
2.1 DESCRIPCIÓN	Desplegar una estrategia activa de desarrollo y formación en nuevas competencias profesionales coherente con las necesidades sanitarias emergentes y las estrategias de intervención establecidas en el Plan de Salud y otros planes estratégicos.	
2.2 PERTINENCIA DE GÉNERO	⊗ Sí	⊗ Tiene como público destinatario a personas físicas, jurídicas y/o órganos colegiados
		⊗ Puede incidir en el acceso y control de los recursos por parte de mujeres y hombres
		⊗ Puede influir en la ruptura del rol y los estereotipos de género
		☐ 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. LEY FORAL 33/2002, DE 28 DE NOVIEMBRE, DE FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE NAVARRA Programa de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra para el año 2018 OE2.4. Promover la utilización de un lenguaje no sexista Actuación 2.4.1. Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista con los principales términos empleados en cada departamento (INAI/NABI) Actuación 2.4.2. Facilitación de herramientas o guías que fomente un lenguaje no sexista (Unidades) OE2.5. Promover la elaboración de unos presupuestos con enfoque de género. Actuación 2.5.1. Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos (INAI/NABI, Servicio de Presupuesto) Actuación 2.5.1. Elaborar la parte correspondiente del informe de impacto de género de los presupuestos (Unidades)	

	2.3.2 Mandatos sectoriales de igualdad. ➢ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud. d) La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género. Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas. c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional. Artículo 60. Acciones positivas en las actividades de formación. 1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad. Disposición adicional octava. Modificaciones de la Ley General de Sanidad. «14. La mejora y adecuación de las necesidades de formación del personal al servicio de la organización sanitaria, incluyendo actuaciones formativas dirigidas a garantizar su capacidad para detectar, prevenir y tratar la violencia de género.» Disposición adicional novena. Modificaciones de la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud. Cuatro. Se incluye un nuevo apartado e) en el artículo 34, con la siguiente redacción: «e) La inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones formativas.» ➢ Plan de Salud de Navarra 2014-2020
	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 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 comisión de Coordinación de Formación del Departamento de Salud está formada por 7 Mujeres (53%) y 6 Hombres De los cursos organizados directamente en el Servicio para el año 2017 obtenemos la siguiente información: • Se organizaron 116 cursos, ofertando 2.970 plazas • Se recibieron 5.109 solicitudes. De las cuales el 79% de mujeres. • Se emitieron 2.427 diplomas. Un 77% de mujeres El personal docente implicado en estos cursos ha sido de 232 docentes. Un 61% de ellas mujeres También para 2017, como evaluadoras del sistema de acreditación de la Formación continuada del sistema Nacional de Salud, han participado 232 personas, de las cuales un 70% han sido mujeres. A la convocatoria de ayudas a estancias formativas de 2017, se presentaron 101 solicitudes (71% de mujeres). Se concedieron 83 ayudas, de ellas un 72% a mujeres

	2.4.2. Déficits de información No hay información desagregada en las actividades de formación desarrolladas por agentes externos. (Colegios profesionales). La información que suministran las Comisiones de Formación de los diferentes ámbitos del Dto. De Salud con responsabilidad en actividades de formación es mínima, sin existir desagregación de datos por Hombres y Mujeres
	2.4.3. Enumeración sucinta de las desigualdades que se derivan de los datos aportados El sector sanitario es un sector muy feminizado. El 79% del personal que trabaja en el Sistema Público de Salud de Navarra es mujer. Aunque esta proporción se incrementa en el personal de enfermería, técnicas de cuidados auxiliares de enfermería y personal administrativo y es algo menor en el personal facultativo. A la vista de los los datos aportados no se detecta una desigualdad manifiesta en cuanto al acceso a la formación por parte de las mujeres. La mayor desigualdad que se puede producir es debida a las restricciones generales para poder acceder a cursos de formación en jornada laboral, que pudiera afectar a colectivos o ámbitos determinados, enfermería o Atención Primaria, debido a las dificultades y restricciones para ser sustituido o al horario laboral (Turnos) que pueda dificultar el acceso a la formación presencial.
2.5 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO	Objetivos, Acciones e Indicadores. En la Ficha0 2017 no se contemplaban de forma explícita.

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA

3.1. CAPACIDAD <u>POTENCIAL</u> DE CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD

Concepto	Alta	Media	Baja	TOTAL
Obligatoriedad				2
Rol y estereotipos de género				2
Autonomía y empoderamiento de las mujeres				2
Corresponsabilidad				0
Alcance				1
Dotación económica				0
Sostenibilidad				2
TOTAL				**9**

3.2. VALORACIÓN <u>REAL</u> DEL IMPACTO

- ☐ **Positivo**
  - ☐ **Alto**
  - ☐ **Medio**
  - ⊗ **Bajo**
- ☐ **Negativo**

4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	

4.2 OBJETIVOS	Objetivos. Objetivo para todo el Servicio. Revisar las convocatorias que gestiona el servicio (investigación e información) para incorporar a los textos un lenguaje inclusivo. En el área de formación • Se va a incorporar objetivos que fomenten el uso de lenguaje e imágenes inclusivo en las actividades formativas desarrolladas por el Servicio • Continuar con acciones formativas propias y de las comisiones de formación en la DETECCIÓN E INTERVENCIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE EL SISTEMA DE SALUD
4.3. ACCIONES	Elaborar y distribuir una guía para docentes para la utilización de imágenes y textos inclusivos. Organización y coordinación cursos para la detección e intervención en violencia de género.
4.4. INDICADORES	1.1.1. Elaboración de la guía. 1.1.2. Número de ejemplares distribuidos. 2.1. 1. Numero de cursos. Asistentes desagregados por sexo. Convocatorias desagregadas por sexo
4.5. MEDIOS PERSONALES	Los del servicio
4.5. DISPOSICIONES NORMATIVAS APLICABLES	Las enumeradas anteriormente

PROGRAMA 512 SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

FICHA ANÁLISIS Y VALORACIÓN PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS		
1. PROGRAMA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	**512: Sección de Investigación, Innovación y Gestión del Conocimiento**	**4.770.788**
PROYECTOS	**1. Retribuciones del personal fijo** **2. Retribuciones del personal contratado para cubrir plazas reservadas** **3. Retribuciones del personal para cubrir vacantes** **4. Presa, revistas, libros y otras publicaciones** **5. Suscripciones a información científica (online)** **6. Distribución y encuadernación de libros y revistas** **7. Edición de libros y publicaciones** **8. Transferencia a la fundación Miguel Servet. Promoción.** **9. Transferencia a la fundación Miguel Servet. Desarrollo.** **10. Becas para formación de personal investigador** **11. I+D+I fundación Miguel Servet. IDISNA.** **12. Promoción de la investigación SNS-O** **13. Equipamiento del Centro de Investigación Biomédica** **14. Proyectos de Investigación del SNS-O** **15. Proyectos de investigación en ciencias de la salud**	**111.418** **10** **10** **12.500** **355.350** **1.500** **16.000** **1.000.000** **275.000** **55.000** **1.750.000** **57.000** **200.000** **237.000** **700.000**
UNIDAD RESPONSABLE	**Servicio de Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento**	
DEPARTAMENTO	**Salud**	
2. ANALISIS DEL PROGRAMA		
2.1 DESCRIPCIÓN	8. Planificar y evaluar las estrategias de investigación en ciencias de la salud 9. Impulsar el desarrollo de un plan de investigación Biomédico Público promoviendo una alianza estratégica entre la fundación Miguel Servet – NavarraBiomed y la UPNA 10. Participar en el desarrollo del instituto de investigación sanitaria de Navarra 11. Desplegar el 'Programa de promoción de la investigación en el SNS-O' para incrementar la calidad, viabilidad e impacto de los proyectos de investigación promovidos por profesionales del SNS-O 12. Promover y gestionar los programas de ayudas a la investigación en salud 14. Evaluar los aspectos éticos en la investigación clínica 15. Poner en marcha una Estrategia Integral de Gestión Clínica del Conocimiento orientada a la toma de decisiones y a los objetivos estratégicos de la organización 16. Garantizar a todos los profesionales del sistema sanitario público de Navarra la información científica relevante para su actividad clínica, docente y/o investigadora 17. Promover la incorporación de nuevas tecnologías en ciencias de la salud, que aporten valor al sistema sanitario	
2.2 PERTINENCIA DE GÉNERO	✕ 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

LO 3/2007 artículos 4, 14, 15 y 20

2.3.2 Mandatos sectoriales de igualdad.

LO 3/2007 artículos 27 y 35, disposiciones adicionales 8ª y 9ª

Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. artículos 2, 14, 28 y 33, disposición adicional 13ª

Ley Foral 15/2018 de Ciencia y tecnología, artículos 3, 4, 6, 8, 9 y 32.

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 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

1. Solicitantes de ayudas a proyectos de investigación en los cuatro últimos años, desagregados por sexo.

Año	% Mujeres	% Hombres	Brecha
2014	58.4	41.6	+16.8
2015	60.1	39.9	+20.2
2016	54.8	45.2	+9.6
2017	60.8	39.2	+21.6
2018	63.1	36.9	+26.2

2. Beneficiarios de ayudas a proyectos de investigación en los cuatro últimos años, desagregados por sexo.

Año	% Mujeres	% Hombres	Brecha
2014	49.3	50.7	1.4%
2015	59.1	40.9	+18.2
2016	37.5	62.5	25.0%
2017	38.2	61.8	23.6%

3. Investigadores principales solicitantes de ayudas a proyectos de investigación en los cuatro últimos años, desagregados por sexo.

Año	% Mujeres	% Hombres	Brecha
2014	45.9	54.1	8.2%
2015	47.4	52.6	5.2%
2016	45.2	54.8	9.6%
2017	59.1	40.9	+18.2

4. Investigadores principales beneficiarios de ayudas a proyectos de investigación en los cuatro últimos años, desagregados por sexo.

Año	% Mujeres	% Hombres	Brecha
2014	35.7	64.3	28.6%
2015	62.7	37.3	+25.4
2016	45.5	55.5	10.0%
2017	35.7	64.3	28.6%

5. Composición de la comisión de la sección, desagregada por sexo.

% Mujeres	% Hombres	Brecha
Comisión Técnica de Evaluación de proyectos		
50.0	50.0	0

6. Composición de los consejos de la revista Anales del Sistema Sanitario de Navarra, desagregada por sexo.

% Mujeres	% Hombres	Brecha
Consejo de redacción (renovado en 2018)		
66.7	33.3	+33.4
Consejo editorial (renovado en 2018)		
42.9	57.1	14.2%
Consejo científico*		
5.0	95.0	90.0%

*: Requisito de la plataforma que aloja la revista, no ostenta ninguna función.

7. Personal contratado por la Fundación Miguel Servet en los distintos estamentos, desagregado por sexo.

Año	% Mujeres	% Hombres	Brecha
	Investigador principal (IP) o responsable		
2017	50.0	50.0	0
	Personal Investigador (IP incluidos)		
2016	64.3	35.7	+28.6
2017	57.9	42.1	+15.8
	Personal técnico		
2016	81.5	18.5	+63.0
2017	88.6	11.4	+77.2
	Personal administrativo		
2016	68.4	31.6	+36.8
2017	73.7	26.3	+47.4
	Data manager		
2016	100	0	+100
2017	100	0	+100
	Patronato		
2017	36.0	64.0	28.0 %

2.4.2. Déficits de información

Se ha podido recabar toda la información necesaria.

	2.4.3. Enumeración sucinta de las desigualdades que se derivan de los datos aportados **- Proyectos de investigación**: A pesar de que la presencia de investigadoras solicitantes de ayudas muestra una tendencia creciente, tanto liderando proyectos como colaborando, la frecuencia con la que resultan beneficiarias de dichas ayudas no muestra una tendencia clara. Hay que tener en cuenta que los proyectos concedidos suelen ser unos diez, lo que implica que pequeños cambios supongan una gran diferencia porcentual (punto 4). - Respecto a los datos provisionales de la **fundación Miguel Servet**, hay paridad respecto al sexo de los investigadores principales o responsables, mientras que las mujeres predominan en el resto de puestos de trabajo, siendo más numerosas en las categorías profesionales inferiores (áreas de gestión y administrativa). Dado que solo el 36% de la junta del patronato de la Fundación Miguel Servet son mujeres, estos datos podrían apuntar a una situación de desigualdad relacionada con el prestigio del puesto de trabajo. - Respecto a la composición de los distintos comités, en general predominan las mujeres, con excepción del Comité Científico (sin función, no ha sido sustituido desde su inicio). - Sin pertenecer al ámbito de intervención, se ha observado una tendencia a la paridad tanto en los revisores de la revista Anales del Sistema Sanitario de Navarra (47.5% de mujeres, 52.5% de hombres; brecha= 5%) como en el primer autor (51% de mujeres, 49% de hombres; brecha=+1%). Por otra parte, los integrantes del comité de Ética de la Investigación con Medicamentos (CEIm) y de la Comisión de expertos de evaluación de estudios post-observacionales de seguimiento prospectivo de Navarra son mayoritariamente mujeres (con brechas favorables de +14.2 y +60.0, respectivamente).
2.5 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO	Objetivos: En la actual ficha 0 no se contempla ningún objetivo en relación a la igualdad de género.
	Acciones: Ninguna en relación a la igualdad de género.
	Indicadores: Ninguno en relación a la igualdad de género.

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA

	Concepto	**Alta**	**Media**	**Baja**	**TOTAL**
3.1. CAPACIDAD POTENCIAL DE CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD	**Obligatoriedad**				2
	Rol y estereotipos de género				4
	Autonomía y empoderamiento de las mujeres				4
	Corresponsabilidad				0
	Alcance				1
	Dotación económica				0

	Sostenibilidad				2
	TOTAL				**13**

3.2. VALORACIÓN REAL DEL IMPACTO	☐ **Positivo**	☐ **Alto** ☐ **Medio** ☐ **Bajo**
	✕ **Negativo** (ya que no existe ninguna mención a la igualdad)	

4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR	
4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	Aunque en la práctica sí se tiene en cuenta la perspectiva de género en distintos aspectos, no hay mención a la misma en nuestro programa presupuestario. Está previsto que las jefaturas de sección trabajen en la modificación de los programas transversalizando la perspectiva de género en las próximas semanas, ya que en este momento se están elaborando las memorias dentro del concurso de méritos para optar a distintas jefaturas.
4.2 OBJETIVOS	En aquellos objetivos asociados a una partida presupuestaria, trasversalizar la perspectiva de género. Incorporar un objetivo trasversal que tenga en cuenta la perspectiva de género en las diversa acciones del programa 512 y más específicamente en el área de investigación.
4.3. ACCIONES	De modo general, mantener o implementar los siguientes cambios en las acciones susceptibles de ello: 1- Empleo de lenguaje inclusivo y no sexista (convocatorias, instrucciones, guías) 2- Obtención de datos desagregados por sexo 3- Obtención de resultados desagregados por sexo Siguiendo el mandato de la LEY FORAL 15/2018, de 27 de junio, de Ciencia y Tecnología se incorpora una acción para que la Fundación pública Miguel Servet elabore un plan de igualdad.
4.4. INDICADORES	Pendientes de reformular la ficha 0.
4.5. MEDIOS PERSONALES	1 Jefatura de Sección (mujer) 2 Jefaturas de negociado (mujer) 1 Personal Administrativo (mujer)
4.5. DISPOSICIONES NORMATIVAS APLICABLES	**LEY ORGÁNICA 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: **Artículo 4.** Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas. **Artículo 14. 11.** La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo. **Artículo 15.** Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. **Artículo 20.** Adecuación de las estadísticas y estudios. **Artículo 27.** Integración del principio de igualdad en la política de salud. 3b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres **Disposición adicional octava.** Modificaciones de la Ley General de Sanidad. Tres 15, 17. **Disposición adicional novena.** Modificaciones de la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.

	LEY 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. **Artículo 2. k)** Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. **Artículo 14.** Derechos del personal investigador. d) Al respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional. **Artículo 28.** Derechos y deberes del personal técnico al servicio de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado. c) Al respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional. **Artículo 33. Medidas. j)** Medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, y para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. **Disposición adicional decimotercera.** Implantación de la perspectiva de género. **4.** Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial. Dichos procesos habrán de suponer que la persona evaluadora desconozca características personales de la persona evaluada, para eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. **LEY FORAL 15/2018, de 27 de junio, de Ciencia y Tecnología.** **Artículo 3**. Fines. **6**. Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Navarro de I+D+i, SINAI. **7**. Promover la formación en estudios científico-técnicos a todos los niveles, formación profesional, universitaria y doctorados, para contribuir a satisfacer y equilibrar las necesidades de la sociedad. Haciendo especial énfasis en el acceso de las mujeres a los estudios CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). **14**. Introducir medidas en las distintas convocatorias de proyectos de investigación financiados por el Gobierno de Navarra, que favorezcan la paridad en investigadoras e investigadores, especialmente en cuanto a las personas investigadoras principales. **Artículo 4**. Principios rectores e informadores. **k)** No discriminación. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. **Artículo 7**. Acreditación de los agentes de ejecución del Sistema Navarro de I+D+i, SINAI. **2.** Para obtener la acreditación como agente de ejecución del Sistema Navarro de I+D+i, SINAI, las entidades solicitantes deberán reunir los siguientes requisitos: **f)** Disponer de un órgano de dirección paritario, como mínimo en un 60/40. **Artículo 8.** Derechos y obligaciones de los agentes de ejecución del Sistema Navarro de I+D+i, SINAI. **2.** Los agentes de ejecución del Sistema Navarro de I+D+i, SINAI, están sujetos a las siguientes obligaciones: **c)** De igualdad: disponer de un plan de igualdad entre mujeres y hombres, elaborado y aplicado con el alcance y contenido establecidos en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que haya sido objeto

	de negociación en la forma señalada en la legislación laboral. **Artículo 9**. Universidades, institutos de investigación sanitaria, centros de investigación y centros tecnológicos. **1.** Las universidades, centros de investigación, institutos de investigación sanitaria y centros tecnológicos podrán acreditarse como agentes de ejecución del Sistema Navarro de I+D+i, SINAI, que realizan actividades de I+D+i. Para obtener la acreditación, además de cumplir con los requisitos exigidos en el artículo 7, deberán reunir los siguientes: a) Contar con personal investigador doctorado en plantilla, atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. b) Disponer de paridad de género al menos de un 40/60 entre el personal doctorado. **Artículo 32.** Objetivos del Plan de ciencia, tecnología e innovación. **4.** Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Navarro de I+D+i, SINAI.

PROGRAMA 830: MARKETING Y DESARROLLO DEL TURISMO, DEL COMERCIO Y CONSUMO

<table>
<tr><th colspan="4">FICHA ANÁLISIS Y VALORACIÓN PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS
1. PROGRAMA</th></tr>
<tr><td>NOMBRE E IDENTIFICACIÓN</td><td colspan="2">PROGRAMA 830: MARKETING Y DESARROLLO DEL TURISMO, DEL COMERCIO Y CONSUMO</td><td>PROGRAMA 830: MARKETING Y DESARROLLO DEL TURISMO, DEL COMERCIO Y CONSUMO</td></tr>
<tr><td>PROYECTO</td><td colspan="2">830001 Ordenación y fomento del turismo y del comercio</td><td>830001 Ordenación y fomento del turismo y del comercio</td></tr>
<tr><td>UNIDAD RESPONSABLE</td><td colspan="3">Dirección General de Turismo y Comercio. Servicio de Ordenación y Fomento del Turismo y del Comercio</td></tr>
<tr><td>DEPARTAMENTO</td><td colspan="3">Desarrollo Económico</td></tr>
<tr><th colspan="4">2. ANALISIS DEL PROGRAMA</th></tr>
<tr><td>2.1 DESCRIPCIÓN</td><td colspan="3">El proyecto 830001 tiene como principales cometidos la:
a) ordenación de la actividad turística, comercial y artesanal a fin de propiciar un desarrollo equilibrado y controlado de dichas actividades.
b) Fomento de la actividad turística, comercial y artesanal a fin de propiciar la generación de actividad económica en dichos sectores.</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 igualdad efectiva de mujeres y hombres.
.- Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Art. 1 y 15.
.- Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre del Gobierno de Navarra y de su Presidente (incorporación del informe sobre impacto por razón de sexo)
.- Acuerdo de Gobierno de Navarra, de 16 de mayo de 2011, por el que se aprueban las instrucciones para la elaboración de Informes de Impacto de Género.
.- 1er. Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra (2006-2010), prorrogado, y los programas de igualdad aprobados por Acuerdo de Gobierno 2016, 2017 y 2018.</td></tr>
<tr><td colspan="3">2.3.2 Mandatos sectoriales de igualdad.
Programa del Plan de Igualdad 2018:

“OGS5. Analizar con perspectiva de género el Plan de Turismo para incorporar elementos correctores en sus programas si fuera necesario
OE5.1 Análisis de la pertinencia
Actuación 5.1.1 Análisis de las personas
Actuación 5.1.2 Análisis de las posiciones de partida
Actuación 5.1.3 Previsión de consecuencias de la intervención
OE5.2 Propuesta de medidas correctoras</td></tr>
</table>

Actuación 5.2.1. Análisis de medidas correctoras para compensar las desigualdades detectadas
Actuación 5.5.2. Propuesta de medidas correctoras al órgano gestor del plan

OGS6. Analizar con perspectiva de género el Plan de Comercio para incorporar elementos correctores en sus programas si fuera necesario
OE6.1. Análisis de la pertinencia
Actuación 6.1.1 Análisis de las personas
Actuación 6.1.2 Análisis de las posiciones de partida
Actuación 6.1.3 Previsión de consecuencias de la intervención
OE6.2. Propuesta de medidas correctoras
Actuación 6.2.1. Análisis de medidas correctoras para compensar las desigualdades detectadas
Actuación 6.2.2. Propuesta de medidas correctoras al órgano gestor del plan"

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 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

DATOS DESAGREGADOS DE COMERCIO						
Concepto	**Hombre**		**Mujer**		**Total**	**Brecha género**
	Total	%	Total	%		%
Titularidad empresas	1.435	37%	2.491	63%	3.926	-27%
Datos de afiliación en el sector comercio minorista (CNAE47)*	7.767	35%	14.486	65%	22.253	-30%
Datos de S.Social (por cuenta ajena)	4731	31%	10.494	69%	15.225	-38%
Datos S.Social (autónmos)	3.083	43%	4.035	57%	7.118	-13%
Datos Consejo de Comercio	18	72%	7	28%	25	44%
Datos asociaciones (presidencia unicamente)	47	64%	26	36%	73	29%
Subvenciones (2015_2017)	29	37%	50	63%	79	-27%

DATOS DESAGREGADOS DE ARTESANÍA				
Concepto	**Hombre**	**Mujer**	**Total**	**Brecha género**

	Total	%	Total	%		
Titularidad empresas registradas Registro Artesanía	56	90%	6	10%	62	81%
Datos de afiliación (CNAE 1512,1629,2341,2370,255y3212) *	1.648	88%	226	12%	1874	76%
Datos de S.Social (por cuenta ajena)	1.508	88%	196	12%	1704	77%
Datos S.Social (autónomos)	140	82%	30	18%	170	65%
Datos Consejo de Artesanía	3	38%	5	63%	8	-25%
Datos asociaciones (presidencia unicamente)	3	60%	2	40%	5	20%
Subvenciones (2015-2017)	35	73%	13	27%	48	46%

*No existe realmente una relación entre estos datos y los del Registro de Artesanía, que tiene un carácter voluntario

DATOS DESAGREGADOS TURISMO						
Concepto	**Hombre**		**Mujer**		**Total**	**Brecha género**
	Total	%	Total	%		
Titularidad empresas	838	48%	908	52%	1.746	-4%
Est. Hoteleros	34	49%	36	51%	70	-3%
Pensiones	32	48%	35	52%	67	-4%
Campings	1	100%		0%	1	100%
Casas Rurales y apt.	493	43%	663	57%	1.156	-15%
Albergues	23	55%	19	45%	42	10%
Eª actividades	39	68%	18	32%	57	37%
Restaurantes y cafeterías	210	64%	120	36%	330	27%
AAVV y operadores turísticos	6	29%	15	71%	21	-43%
Otros	0	0%	2	100%	2	-100%
Datos de afiliación en el sector turismo (CNAE 55,56,79)*	6.718	38%	11.591	62%	18.309	-24%
Datos de S.Social (por cuenta ajena)	4.394	31%	9.590	69%	13.984	-37%
Datos S.Social (autónmos)	2.324	54%	2.001	46%	4.325	7%
Afiliación servicios alojamiento	967	35%	1.817	65%	2.784	-31%
Afiliación servicios de comida	5.624	37%	9.476	63%	15.100	-26%
AAVV y operadores turísticos	127	30%	298	70%	425	-40%
Datos Consejo de Turismo	17	63%	10	37%	27	26%
Datos asociaciones turismo (presidencia)	53	59%	37	41%	90	18%
Subvenciones (2015-2017)	30	48%	33	52%	63	-5%
** 1er. Trimestre 2018. En Servicios de comida se incluyen los bares*						

* Es preciso señalar que no se conoce la composición de las sociedades titulares de las empresas, y que estas suponen aproximadamente el 46% en comercio, el 15% en artesanía (de las registradas), y el 42% en Turismo. Los datos que aquí constan están
referidos únicamente a establecimientos regentados por personas físicas

2.4.2. Déficits de información

No tenemos información ni de la composición de las sociedades titulares de las empresas, ni de reconocimientos, formación, composición de las asociaciones más allá de la presidencia.
No tenemos datos para valorar y cuantificar si existe brecha salarial, académica o digital específica en

	ninguno de los sectores más allá de lo que pudiera extrapolarse de estudios generales. No podemos valorar si existen o en qué grado afectan los roles y estereotipos de género concretamente en ninguno de los sectores, o no tenemos conocimiento como para deducirlo de forma argumentada.
	2.4.3. Enumeración sucinta de las desigualdades que se derivan de los datos aportados **Titularidad empresas**: Realmente, con los datos que poseemos en la actualidad de la actividad turística y comercial relativos a la titularidad de las empresas no podríamos deducir que existe una brecha de género en detrimento de la presencia de la mujer en estos dos sectores. Sí se aprecia esta brecha claramente en el sector de la artesanía. Es cierto, no obstante que desconocemos la participación en las sociedades gestoras que supone el 46% en el caso de comercio, el 42% en el caso de Turismo y el 15% en artesanía. Analizando por sectores y tipología en aquellos casos que existe algo más de información, sí empieza a apreciarse una cierta diferencia: a) Turismo: la presencia masculina es preponderante sobre todo en empresas de actividades, albergues y restaurantes. Casas Rurales, apartamentos y pensiones, por el contrario, tienen un perfil femenino, al igual que AAVV, si bien en este último caso el % no llega a ser representativo porque el 85% son sociedades. b) Comercio: no existe un registro que permita, en estos momentos, hacer esta segregación. El grupo 47, que es el analizado, contiene cerca de 47 CNAEs diferentes y los establecimientos comerciales suelen responder a mas de 1 CNAE. c) Artesanía: los datos de titularidad de las empresas se refieren tan sólo a los de Registro del que es responsable la DGTyC. Este registro es voluntario y requiere que se cumplan una serie de criterios. En todo caso sí se aprecia que este es un sector con presencia netamente masculina y, si bien no tenemos todavía los datos por oficio, parece evidente que esta presencia lo será en todos ellos. **Afiliación a la Seguridad Social**: La presencia femenina según los datos de afiliación es sensiblemente superior tanto en comercio como en turismo. En todo caso, y de acuerdo al diagnóstico de INAI de 2017 y extrapolando los datos al caso concreto del sector servicios, en el que se enmarca tanto turismo como comercio, cabría pensar en roles y estereotipos de género (actividades propias de mujeres como dependientas o en servicios de habitaciones, en la cocina...) y presuponer la misma precariedad laboral y condiciones laborales susceptibles de ser mejoradas. No obstante, no tenemos información suficiente para afirmarlo con rotundidad más allá de esta extrapolación. Por otro lado existe un gran número de establecimientos turísticos, casas rurales y apartamentos o viviendas turísticas que, a priori, no tienen obligación de cotizar a la Seguridad Social. Como se ha observado, en todo caso, este tipo de establecimientos están regentados en un porcentaje alto por mujeres. En artesanía los datos de afiliaciones no guardan relación, en cuanto a número, con las empresas registradas. Sí se observa, no obstante, una situación similar, tan sólo un 12% de mujeres afiliadas en alguno de estos CNAEs. **Datos de representatividad:** Aquí es donde empieza a percibirse de forma todavía más clara en comercio que en turismo que, si bien la presencia de la mujer en la actividad es, a priori, preponderante, esta no se ve reflejada en los datos de representatividad. Las asociaciones están presididas mayormente por hombres y la presencia en los consejos mayoritaria también es de hombres (un 63% en turismo y un 72% en comercio). El único caso en que esto no es tan claro es el sector de la artesanía donde, si bien la titularidad mayoritaria de las empresas registradas corresponde a hombres, y también los datos de la presidencia de las asociaciones, la representación en el último consejo fue mayoritariamente femenina. El Consejo de Artesanía, no obstante, no es rígido en cuanto a su asistencia por lo que esto puede ser un hecho puntual aunque, en si mismo, positivo. **Subvenciones:** El nº de expedientes de subvenciones tramitadas entre 2015 y 2017 va, en lo sustancial, en línea con los porcentajes de titularidad: a) Turismo: el 64% de expedientes tramitados corresponden a Sociedades, quienes, a priori, tienen más capacidad inversora. Tomando en consideración tan solo el caso de empresas regentadas por personas físicas el porcentaje va en paralelo a los datos de titularidad medios y no hay diferencias sustanciales, 52% mujeres y 48% hombre .

	b) Comercio: al igual que en turismo los datos correspondientes a subvenciones presentan un cierto paralelismo con los datos de titularidad. En ambos casos las sociedades parece que superan en capacidad inversora (57% en comercio), pero en lo que se refiere a establecimientos regentados únicamente por personas físicas en comercio sería de un 63% mujeres y un 37% hombres. c) Artesanía. Esta rama de la actividad sí tiene una presencia masculina sensiblemente más acusada, y eso se traslada también a las subvenciones, un 73% de expedientes tramitados para beneficiarios hombres y tan sólo un 27% para mujeres. **Reconocimientos, formación**: No tenemos datos específicos que puedan corroborar o corregir los que puedan extrapolarse de otras actividades.

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA

3.1. CAPACIDAD <u>POTENCIAL</u> DE CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD

Concepto	Alta	Media	Baja	TOTAL
Obligatoriedad		1		1
Rol y estereotipos de género	4			4
Autonomía y empoderamiento de las mujeres	4			4
Corresponsabilidad		2		2
Alcance		1		1
Dotación económica			0	0
Sostenibilidad	2			2
TOTAL				**15**

3.2. VALORACIÓN <u>REAL</u> DEL IMPACTO

- ☐ **Positivo**
  - ☐ **Alto**
  - ☐ **Medio**
  - ☐ **Bajo**
- ☐ **Negativo**

4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	.- Grado de conocimiento de la situación de partida de los sectores de referencia en cuanto a perspectiva de género desde un punto de vista cualitativo además de cuantitativo toda vez que existen lagunas e incluso los datos en frío pueden dar lugar a equívocos. .- Grado de visibilización de las mujeres de los sectores implicados, adecuándolo a la realidad de su papel en los mismos
4.2 OBJETIVOS	**Objetivos.** 1.- Mejorar el grado de información desagregada por sexo de que se dispone relativa a datos cuantitativos. 2.- Avanzar en el grado de información cualitativa que permita, en un futuro, hacer un diagnóstico más fiel del perfil de nuestros sectores desde la perspectiva de género. 3.- Contribuir a través de medidas de carácter general /o específico, aunque quizás intuitivas, a visibilizar la imagen de la mujer y la necesidad de reflexión sobre su papel en el sector . 4.- Contribuir a mejorar el grado de representatividad de las mujeres en los órganos de control o representación comunitarios.
4.3. ACCIONES	**Acciones para:** **Objetivo 1**. 1.1.- Estudio de la composición de las asociaciones de turismo, comercio y artesanía. Órganos de gobierno y componentes 1.2.- Análisis de datos desagregados por rama de actividad artesanal (registro propio). **Objetivo 2.** 2.1.- Observatorios de Turismo y de Comercio. Incorporación en estudios específicos del perfil de la

	empresa y la perspectiva de género. **Objetivo 3**. 3.1.-Inclusión en convocatorias de subvenciones a las PYME de criterios de baremo en materia de igualdad de género. 3.2.- Inclusión en convocatorias dirigidas a asociaciones, consorcios y entidades locales de la obligación de utilización de imágenes y mensajes promocionales y de comunicación que contribuyan a la eliminación de estereotipos de género. 3.3.- Actividades formativas en materia de igualdad. Incorporación en los planes formativos de turismo y comercio de una formación ad-hoc para empresas y asociaciones o consorcios de carácter esencialmente práctico. **Objetivo 4** 4.1.- Incorporación en el desarrollo de la normativa de modificación de los Consejos de Comercio y Turismo, de atender a lo dispuesto en la normativa vigente en materia de igualdad y procurando respetar el equilibrio entre hombres y mujeres. 4.2.- Incorporación en los desarrollos normativos previstos en materia de turismo y de comercio de recomendaciones que al respecto se hagan desde INAI y, en especial, adaptación de registros e incidir en que la publicidad, información, etc. Incorpore un lenguaje e imágenes no sexistas
4.4. INDICADORES	**Indicadores de:** **Acciones objetivo 1.** 1.1.-% de asociaciones de las que se tiene información. 1.2.-Obtención de datos : si/no **Acciones objetivo 2.** 2.1.- Nº estudios específicos realizados con datos desagregados por sexo. **Acciones objetivo 3** 3.1.- Nº expedientes en los que se ha valorado dicho criterio de baremo. 3.2.- % de convocatorias que incluyen la cláusula de inclusión de obligatoriedad relacionada con la imagen y lenguaje no sexista en la publicidad. 3.3.- Asistencia por sexo a las jornadas o cursos formativos. **Acciones objetivo 4** 4.1.- Nº modificaciones realizadas (máximo posible 2). 4.2.- % de DF o normas en los que se ha incluido dichas recomendaciones

4.5. MEDIOS PERSONALES	

MOMENTO ACTUAL (10/09/2018)		
Nº pax	**Puesto**	**Mujer/Hombre**
1	**Directora S. Ordenación y Fomento del T.y C.**	Mujer
2	Administrativa (apoyo dirección y secciones)	Mujer
3	TAP jurídico	Hombre
4	**Jefe de Sección de Ordenación del Comercio y de la Artesanía, y de Ayudas económicas**	Hombre
5	*Jefatura negociado de la actividad comercial y artesanal*	*Mujer*
6	Técnico TAP Económico nivel A	Hombre
7	*Jefatura de Negociado de ayudas de turismo y comercio*	Mujer
8	Técnico nivel B	Hombre
9	Técnicos media jornada compartida nivel B	Hombre/Mujer
10	**Jefe de la Sección de Ordenación, Formación y Calidad del Turismo**	**Hombre**
	Jefatura de Negociado Inspección	*En concurso*
11	Técnica aparejadora nivel B (media jornada)	Mujer
12	Técnica aparejadora nivel B	Mujer
13	Administrativa nivel C	Mujer
	Oficial Actividades turística nivel C	*Sin dotación económica actual*
14	Oficial Actividades turística nivel C	Mujer
15	Técnico TEAT nivel B	Hombre
16	Administrativa nivel C	Mujer

4.6. DISPOSICIONES NORMATIVAS APLICABLES	Remisión al apartado 2.3.1 y normativa sectorial.

PROGRAMA 950

950001 INTERMEDIACIÓN, ORIENTACIÓN Y AYUDAS AL EMPLEO

<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">950001 Intermediación, orientación y ayudas al empleo</td><td>33.436.000</td></tr>
<tr><td>PROYECTOS</td><td colspan="2">24120 Incentivos a la contratación
241204.-de perceptores de renta garantizada
241205 de jóvenes por empresas
241206 de parados de larga duración</td><td>4.300.000</td></tr>
<tr><td>UNIDAD RESPONSABLE</td><td colspan="3">SNE-NL</td></tr>
<tr><td>DEPARTAMENTO</td><td colspan="3">Derechos sociales</td></tr>
<tr><th colspan="4">2. ANALISIS DEL PROGRAMA</th></tr>
<tr><td>2.1 DESCRIPCIÓN</td><td colspan="3">Se pretende favorecer la inserción y garantizar la igualdad de oportunidades en le acceso al empleo para los perfiles vulnerables</td></tr>
<tr><td rowspan="5">2.2 PERTINENCIA DE GÉNERO</td><td rowspan="4">x Sí</td><td colspan="2">x Tiene como público destinatario a personas físicas, jurídicas y/o órganos colegiados</td></tr>
<tr><td colspan="2">x Puede incidir en el acceso y control de los recursos por parte de mujeres y hombres</td></tr>
<tr><td colspan="2">x Puede influir en la ruptura del rol y los estereotipos de género</td></tr>
<tr><td colspan="2">x En definitiva, puede contribuir al logro de la igualdad</td></tr>
<tr><td colspan="3">☐ No, porque</td></tr>
<tr><td>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:
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</td></tr>
</table>

	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.»
	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. <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. <u>ACUERDO POLITICAS ACTIVAS DE EMPLEO NAVARRA</u> 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 posiblecontrastar 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 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 2188/2017, de 4 de julio, de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones para el fomento de la contratación de personas jóvenes desempleadas menores de 30 años, en empresas de las áreas económicas prioritarias determinadas por la estrategia de especialización inteligente: Finalidad de no incrementar las desigualdades del mercado laboral, se priorizará la contratación de personas con mayores dificultades de inserción laboral así como la contratación de mujeres. RESOLUCIÓN 1496/2017, de 23 de mayo, de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, por la que se regula la concesión de subvenciones para el fomento de la contratación en prácticas de personas jóvenes desempleadas menores de 30 años. RESOLUCIÓN 1612/2017, de 2 de junio, de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones para el fomento de la contratación de personas perceptoras de Renta Garantizada o Renta de Inclusión Social RESOLUCIÓN 1677/2018, de 26 de junio, de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, por la que se aprueba la Convocatoria de Subvenciones para el fomento de la contratación de personas mayores de 45 años desempleadas de larga duración
	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 ☐ 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** El crecimiento del empleo también ha alcanzado a los jóvenes, que ven cómo su afiliación crece un 8,9 % anual, más que doblando la media general. Por sexos, la recuperación 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

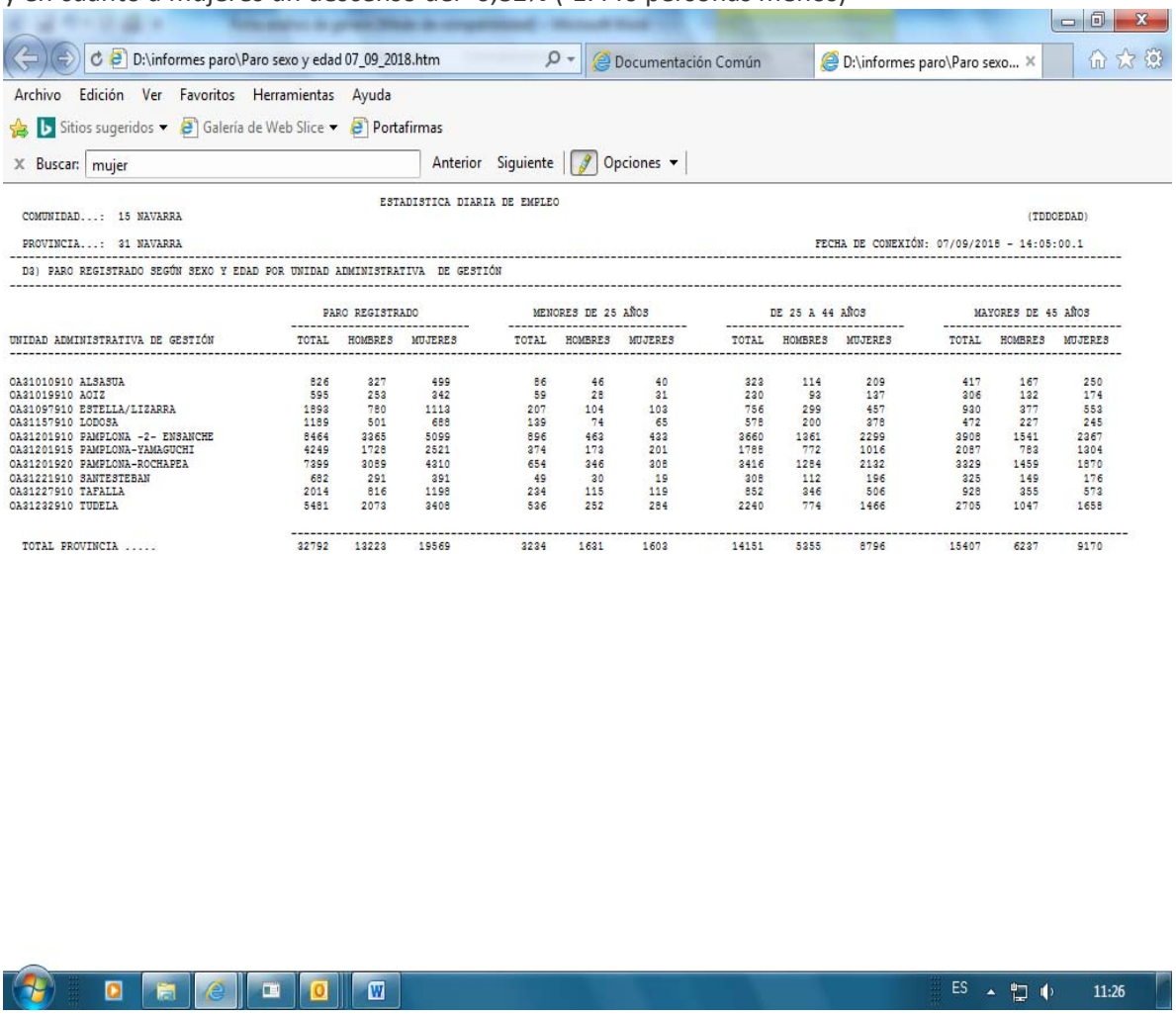
la de las mujeres sigue siendo superior a la de los hombres en unos tres puntos porcentuales, (3,41 % en el tercer trimestre de 2017), habiéndose debido el acercamiento más a un incremento pronunciado de las tasa de desempleo masculino que a un aumento de las tasas de empleo femenino

Análisis de las personas jóvenes desempleadas inscritas en el Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare por sexo (53,33% mujeres, y 46,66% hombres),

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.

En cuanto al efecto de la subvenciones en las contrataciones: el % de mujeres beneficiarias últims de las subvenciones ronda el 30%.

2017 Subvenciones SNE-NL

Partida	Importe concedido	Empleo generado	Mujeres	%mujeres
Contratación de jóvenes en empresas	1.484.263,98	296	89	30%
Contratos en prácticas	726.253,98	130	34	26%
S3 (nueva en 2017)	758.010,00	166	55	33%
Renta garantizada	203.672,94	38	8	21%

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 subvenciones de fomento de la contratación conceden cuantían superiores a las empresas que contratan mujeres. Sin embargo únicamente se consigue llegar al 30% de subvenciones en las beneficiarias últimas son mujeres.

2.5 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Objetivos.
Reducir el desempleo femenino

Acciones:
Modificar convocatorias – incrementar diferencias en las cuantías….

Indicadores:
- Nº de mujeres beneficiarias últimas en las subvenciones
- % de desempleo femenino en Navarra

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA

3.1. CAPACIDAD <u>POTENCIAL</u> DE CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD

Concepto	Alta	Media	Baja	TOTAL
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 REAL DEL IMPACTO	**x Positivo**	**x Alto**
		☐ Medio
		☐ Bajo
	☐ Negativo	
4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR		
4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	Reducción de desempleo femenino. Reducción de la brecha de desempleo entre mujeres y hombres en Navarra	
4.2 OBJETIVOS	Igualar el % de personas desempleadas mujeres y hombres en Navarra. Conseguir que las empresas que se benefician de las subvenciones contraten por igual a hombres y mujeres	
4.3. ACCIONES	Modificar convocatorias Introducir criterios de igualdad en los sondeos realizados para cubrir ofertas de empleo.	
4.4. INDICADORES	Nº sondeos en los que se ha influido para procurar igualdad en el número de candidatas y candidados Nº de mujeres contratadas por medio de la subvenciones de fomento a la contratación	
4.5. MEDIOS PERSONALES	Personal SNE-NL, Servicio de Fomento de Empleo y Servicios a Empresas	
4.5. DISPOSICIONES NORMATIVAS APLICABLES	Convocatorias de Subvención.	

PROGRAMA 950

950002 FORMACION PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

<table>
<tr><td colspan="3">FICHA ANÁLISIS Y VALORACIÓN PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS
1. PROGRAMA</td></tr>
<tr><td>NOMBRE E IDENTIFICACIÓN</td><td>FORMACION PROFESIONAL PARA EL EMPLEO</td><td></td></tr>
<tr><td>PROYECTO</td><td>1.- Ayudas a las acciones de formación para el empleo de trabajadores
2.- Ayudas a la formación profesional de desempleados
3.- Ayudas a las acciones de formación con compromiso de empleo y colectivos diversos
4.- Ayudas a la formación profesional de ocupados
5.- Ayudas para programas de desarrollo e incorporación de perfiles estratégicos y sensibilización empresarial
6.- Becas personas desempleadas</td><td>150.000
2.500.000
400.000

2.900.000
600.000
600.000</td></tr>
<tr><td>UNIDAD RESPONSABLE</td><td colspan="2">SECCION DE GESTION, VALORACIÓN E IMPACTO DE PROGRAMAS</td></tr>
<tr><td>DEPARTAMENTO</td><td colspan="2">SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO-NAFAR LANSARE</td></tr>
<tr><td colspan="3">2. ANALISIS DEL PROGRAMA</td></tr>
<tr><td>2.1 DESCRIPCIÓN</td><td colspan="2">Desarrollo de competencias a través de la formación profesional para el empleo para personas ocupadas y desempleadas</td></tr>
<tr><td rowspan="5">2.2 PERTINENCIA DE GÉNERO</td><td rowspan="4">X Sí</td><td>X Tiene como público destinatario a personas físicas, jurídicas y/o órganos colegiados</td></tr>
<tr><td>X Puede incidir en el acceso y control de los recursos por parte de mujeres y hombres</td></tr>
<tr><td>X Puede influir en la ruptura del rol y los estereotipos de género</td></tr>
<tr><td>X En definitiva, puede contribuir al logro de la igualdad</td></tr>
<tr><td colspan="2">☐ No, porque</td></tr>
<tr><td>2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD</td><td colspan="2">2.3.1 Mandatos generales Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos del ámbito de igualdad
Generales:
- Ley 3/2007, de 22 de marzo, artículos 4, 15 y 20
Específicos:
- Ley 3/2007, de 22 de marzo, artículos 5 y 42

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.

.Artículo 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</td></tr>
</table>

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.

2.3.2 Mandatos sectoriales de igualdad.

- Acuerdo Políticas Activas de Empleo:

En su punto 3.7. "Igualdad de género y medidas antidiscriminación" detalla los las medidas a adoptar, entre los cuales figura, entre otras, las siguientes: Oferta de cursos de formación para diversos actores sociales; 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.

- Orden TAS 718/2009, artículo 6:

Artículo 6. Colectivos prioritarios y medidas activas en el marco de la Estrategia Europea para el Empleo.

1. A fin de garantizar el acceso a la formación de trabajadores con mayor dificultad de mantenimiento en el mercado de trabajo, las convocatorias deberán contemplar entre los colectivos prioritarios a que hace referencia el artículo 5.3 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, al menos, a las mujeres, las personas con discapacidad y los trabajadores de baja cualificación. Asimismo, en el supuesto de que la formación subvencionada esté cofinanciada con fondos comunitarios, las convocatorias incluirán las cuantías y los conceptos cofinanciados por el Fondo Social Europeo desglosados, en su caso, por prioridades y zonas de programación.

- Real Decreto 694/2017, artículo 25 y disposición adicional quinta.

Artículo 25. Ayudas y becas.

Los trabajadores desempleados que participen en las acciones formativas reguladas en este capítulo, incluidas las prácticas no laborales, podrán percibir ayudas en concepto de transporte, manutención y alojamiento, así como ayudas que permitan conciliar su asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 12 años o de familiares dependientes, en la cuantía y condiciones que se determinen mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Además de las ayudas anteriores, la citada orden ministerial podrá contemplar, excepcionalmente, la concesión de becas a determinados colectivos de desempleados. En todo caso, contemplará la concesión de becas para personas con discapacidad.

Las ayudas y becas contempladas en este artículo se otorgarán mediante régimen de concesión directa, de conformidad con lo establecido en el artículo 6.5.d), de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Disposición adicional quinta. Participación de mujeres víctimas de violencia de género en acciones formativas.

Las mujeres víctimas de violencia de género participarán en las acciones formativas que oferten anualmente los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.b) del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

Las referencias en esta norma al Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo se han de entender referidas a las correspondientes disposiciones de este real decreto.

	2.3.3 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático X Acciones positivas X Acciones de igualdad o transversales X Conciliación ☐ Corresponsabilidad ☐ Contratación, subvenciones… X Desagregación de datos por sexo X Ruptura del rol de género X Uso lenguaje no sexista X Violencia de género ☐ …
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** • *Participación* • *Representación* … • *Formación y empleo*, • *Reconocimiento*. • *Imagen*, *roles y estereotipos* • *Grado de compromiso con la igualdad*. En las acciones de **formación** hay una **participación** equilibrada entre mujeres y hombres: **51 % mujeres y 49 %hombres**, según datos de diciembre de 2017. Sin embargo, estos datos ocultan la existencia de **segregación horizontal** en algunas familias o acciones formativas, al estar claramente feminizadas (por ej., atención sociosanitaria, imagen personal) o masculinizadas (edificación y obra civil, electricidad y electrónica, fabricación mecánica, instalación y mantenimiento, transporte). (NOTA: No tenemos información explotada en este sentido). Asimismo, la **participación de las mujeres**, al estar incentivada por ser colectivo prioritario en todas las convocatorias, **debería ser mayor** a la de los hombres, y no es así. Por otro lado, el equilibrio en la participación no tiene su reflejo en el acceso al empleo, al mantenerse una diferencia significativa entre los niveles de **desempleo** de ambos sexos (diciembre 2017): **57% mujeres; 43% hombres**. Este dato de desempleo debería tener una correlación con la participación de las mujeres en las acciones formativas, especialmente en algunas **convocatorias dirigidas a personas desempleadas** o de compromiso de contratación. Así, en las convocatorias de desempleadas existe una pequeña diferencia al tener las mujeres una representación algo menor a la que teóricamente les correspondería: **un 53% frente al 57% teórico** (NOTA: No tenemos información explotada sobre compromiso). Asimismo, si consideramos los datos de **personas ocupadas** en Navarra en diciembre de 2017, en los que el **54% son hombres y el 45% mujeres**, y los comparamos con la formación de personas ocupadas, vemos que **las mujeres se**

	forman en mayor medida que los hombres (el 51% frente al 49%), un 6% más por encima de lo que teóricamente les correspondería. En lo que se refiere a la **segregación vertical, desconocemos** si en los tres niveles de Certificado de Profesionalidad se da este tipo de segregación. En lo que se refiere a la estructura del Servicio que gestiona ese programa, no existe igualdad, siendo mayoritaria la presencia femenina en puestos directivos. Respecto a **la imagen, roles y estereotipos**, en la información que se suministra desde **la Administración** apenas trabajamos materiales gráficos, centrándonos en la elaboración de textos. En este caso, cuidamos especialmente el **empleo de lenguaje no sexista.** Para ello, se han revisado y adaptado todas las convocatorias, y también se ha cuidado este aspecto en la nueva herramienta informática –IRIS- o las herramientas de difusión (formaccion.infor). En lo que se refiere a la **publicidad y materiales de los cursos que utilizan las entidades, no tenemos información** al respecto (NOTA: Ni revisamos esta publicidad ni los materiales concretos, sólo supervisamos la programación y contenidos). Centrándonos en las **ayudas a la conciliación**, aun cuando no hemos llegado a explotar esta información, entendemos que apenas hay desigualdad puesto que la diferencia viene dada por el derecho o no a solicitar la ayuda. Sin embargo, aun no siendo relevante, en el caso de separaciones sí que existe una clara feminización en la ayuda al corresponder la custodia de los hijos de una forma mayoritaria a las mujeres. (NOTA: No tenemos información desagregada de becas). Por último, para valorar el **grado de compromiso** con la igualdad de las entidades colaboradoras en la próxima **convocatoria de subvenciones** a la formación de ocupadas y desempleadas 2019-20, se ha introducido este factor como **criterio de valoración.**
	2.4.2. Déficits de información - Personas formadas, desagregada por familia profesional y sexo. - Personas participantes en Certificado de Profesionalidad, desagregado por nivel y sexo. - Información sobre materiales e imágenes empleados en los cursos. - Participación de mujeres víctimas de violencia de género en la formación respecto al total de mujeres, por convocatoria y familia profesional. - Acceso al mercado laboral tras la formación, desagregado por sexo. - Motivaciones para el acceso o rechazo a determinadas familias/acciones formativas.
	2.4.3. Enumeración sucinta de las desigualdades que se derivan de los datos aportados - Segregación horizontal en determinadas familias profesionales. - Participación algo menor de las mujeres desempleadas respecto al peso relativo en la tasa de desempleo.

<table>
<tr><td></td><td>- Resultados de la inserción.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">2.5 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO</td><td>Objetivos.
- No hay.</td></tr>
<tr><td>Acciones:
- No hay.</td></tr>
<tr><td>Indicadores:
- Nº de acciones formativas por línea de actuación.
- Nº de personas formadas por línea de actuación.
- Nº de horas formativas por línea de actuación.</td></tr>
<tr><td colspan="2">3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA</td></tr>
<tr><td rowspan="9">3.1. CAPACIDAD <u>POTENCIAL</u> DE CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD</td><td>
<table>
<tr><th>Concepto</th><th>Alta</th><th>Media</th><th>Baja</th><th>TOTAL</th></tr>
<tr><td>Obligatoriedad</td><td>2</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Rol y estereotipos de género</td><td>4</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Autonomía y empoderamiento de las mujeres</td><td>4</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Corresponsabilidad</td><td></td><td>2</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Alcance</td><td>2</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Dotación económica</td><td>2 (47%)</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Sostenibilidad</td><td>2</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>TOTAL</td><td>16</td><td>2</td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td rowspan="4">3.2. VALORACIÓN <u>REAL</u> DEL IMPACTO</td><td rowspan="3">☐ Positivo</td><td>☐ Alto</td></tr>
<tr><td>☐ Medio</td></tr>
<tr><td>☐ Bajo</td></tr>
<tr><td colspan="2">X Negativo</td></tr>
<tr><td colspan="2">4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</td></tr>
<tr><td>4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR</td><td>- La participación de mujeres y hombres en las acciones de formación que impulsa la Sección de Gestión, Valoración e Impacto de Programas presenta un equilibrio entre ambos sexos. Sin embargo, existe <u>segregación horizontal</u> en algunas familias o acciones formativas, al estar claramente feminizadas o masculinizadas. Debe analizarse cuáles son estas familias o acciones y adoptar las medidas necesarias para reducir la segregación.
- La tasa de desempleo femenina es mayor que la masculina. La mayor tasa de desempleo femenino debería tener un traslado directo en la participación de las mujeres en las acciones formativas, que debería ser mayor. No es así, por lo que deben adoptarse las medidas oportunas para incrementar la participación de las mujeres especialmente en las convocatorias dirigidas a personas desempleadas y de compromiso de contratación.
- Por ley, las mujeres víctimas de violencia de género precisan un tratamiento diferenciado que favorezca su participación en las acciones formativas.</td></tr>
</table>

	Actualmente no se realiza ninguna actuación específica para este colectivo.
4.2 OBJETIVOS	- Reducir la segregación horizontal de determinadas familias profesionales. - Incrementar el número de mujeres desempleadas formadas. - Fomentar la participación de mujeres víctimas violencia de género.
4.3. ACCIONES	- Analizar las causas de la segregación horizontal en determinadas familias profesionales. - Incentivar la participación de mujeres o hombres en aquéllas familias claramente feminizadas o masculinizadas, especialmente en los cursos de ocupados. - Ofertar cursos dirigidos exclusivamente a personas desempleadas de un sexo u otro, según esté feminizado o masculinizado.
4.4. INDICADORES	- % de hombres y mujeres que participan en las familias profesionales identificadas como claramente feminizadas o masculinizadas. - % mujeres que participan en las acciones formativas dirigidas a personas desempleadas. - % mujeres víctimas de violencia de género que participan en la formación.
4.5. MEDIOS PERSONALES	- Aux. Administrativos: 3 mujeres - Téc. Grado Medio: 7 mujeres, 2 hombres - Téc. Superior: 1 mujeres - Jef. Negociado: 1 mujer, 1 hombre - Jef. Sección: 1 mujer Total mujeres: 13 Total hombres: 3
4.5. DISPOSICIONES NORMATIVAS APLICABLES	- Subvenciones para financiar programas formativos dirigidos preferentemente a personas ocupadas 2019-20. - Subvenciones para financiar acciones formativas dirigidas preferentemente a personas ocupadas 2019-20. - Subvenciones para la formación en pymes. - Subvenciones para financiación de acciones formativas con compromiso de contratación 2019. - Subvenciones dirigidas al desarrollo de perfiles profesionales estratégicos y a la incorporación de perfiles profesionales en las pymes de Navarra, así como para la realización de acciones de sensibilización empresarial. <u>NOTA:</u> Dado que todas estas convocatorias están tramitadas de forma anticipada, se plantea modificar la ficha 0 para el presupuesto 2020 en lo que se refiere a las convocatorias de pymes, compromiso y perfiles profesionales; y para 2021, en todas ellas.

A20 PATRIMONIO Y PROMOCIÓN CULTURAL

FICHA ANÁLISIS Y VALORACIÓN PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS			
1. PROGRAMA			
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	A20 PATRIMONIO Y PROMOCIÓN CULTURAL		23.546.619
PROYECTOS	A20002 Acción cultural		13.201.865,63
UNIDAD RESPONSABLE	Dirección General de Cultura-Institución Príncipe de Viana		
DEPARTAMENTO	Departamento de Cultura, Deporte y Juventud		
2. ANALISIS DEL PROGRAMA			
2.1 DESCRIPCIÓN	Objetivo: Impulsar y difundir la creación cultural en Navarra: **Línea: Apoyo a actividades de creación cultural en Navarra** **Línea: Generación de una programación artístico- cultural completa y diversa en Navarra**		
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** **Legislación estatal** *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.* **Artículo 26. La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.** 1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma. 2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones: a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa. b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría		

femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.

c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.

d) Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.

e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.

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

Legislación de la Comunidad Foral de Navarra

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

En su artículo 1, letra m, se indica: Se promoverá la formación de agentes y promotores y promotoras para la igualdad de oportunidades, a fin de desarrollar acciones positivas en materia de empleo, educación, cultura, etc.

Documento de bases para preparar la nueva Ley foral para la Igualdad entre mujeres y hombres de Navarra.

El sector cultural está contemplado en este documento. Los aspectos que se mencionan son:

- Evitación de cualquier discriminación de género en las actividades culturales, incluidas las actividades festivas o tradicionales. Las administraciones públicas no podrán conceder ningún tipo de ayuda a quien incumpla esta premisa.
- Fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en actividades culturales de tal forma que la oferta cultural deberá tener una representación equilibrada entre mujeres y hombres.
- Visibilización e impulso, por parte de la Administración, de las manifestaciones culturales y artísticas hechas por mujeres y que fomenten la igualdad. Esto podrá llevarse a cabo con la incorporación de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones.
- Impulso, por parte de las Administraciones, de la recuperación de la memoria histórica de las mujeres y promoción de las políticas culturales que hagan visible sus aportaciones al patrimonio y a la cultura de Navarra.
- Fomento de campañas de sensibilización con mujeres referentes en todos los ámbitos de la cultura.

2.3.2 Mandatos sectoriales de igualdad.

- **Anteproyecto de Ley Foral de Derechos Culturales**

Artículo 4, Derechos Culturales, contiene mención a igualdad de género: Los derechos culturales se fundamentan en los valores de libertad, diversidad cultural, igualdad de género, no discriminación, pluralismo, cohesión social, accesibilidad y

desarrollo sostenible.

- Artículo 6, Acceso a la Cultura, contiene mención a la igualdad de género: En el apartado 1, se hace referencia a que las Administraciones públicas velarán por que el acceso a la cultura y a la participación en la vida cultural se realicen en régimen de igualdad efectiva, sin que pueda tener lugar discriminación alguna por razón de origen, etnia, religión, ideología, creencias, género u orientación sexual, discapacidad, recursos económicos o cualquier otra circunstancia personal o social. En el apartado 2, se indica que las Administraciones públicas promoverán las condiciones para que en el acceso a la cultura y la participación en la vida cultural, la libertad y la igualdad de la persona y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas, y removerán los obstáculos que dificulten o impidan su plenitud. Para ello, promoverán el acceso de la ciudadanía a la cultura y su participación en la vida cultural y adoptarán todas las medidas que sean necesarias, incluidas las positivas, para asegurar la inclusión de personas y grupos vulnerables, de personas con discapacidad y la igualdad entre hombres y mujeres.

2.3.3 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático

x Acciones positivas

x Acciones de igualdad o transversales

☐ 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

Del total de los espectáculos analizados en los recintos estatales y autonómicos, en la temporada 2015-16, podemos extraer los siguientes datos (ámbito estatal):

- El 18,4% son escritos por mujeres
- El 21,9% son dirigidos por mujeres
- El 44% son coreografiados por mujeres
- El 17,3% son versionados, adaptados o con dramaturgia realizada por mujeres
- El 6,2% son compuestos musicalmente por mujeres
- El 5,8% son dirigidos musicalmente por mujeres
- El 20,8% de los recintos escénicos son dirigidos-gestionados por mujeres

Ante la falta de datos propios en el ámbito de Navarra, se ha optado por hacer una primera aproximación al análisis a través de un muestreo sobre dos programas propios, dos convocatorias, y dos entidades colaboradoras.

AGORART (BECAS PARA AMPLIACIÓN DE ESTUDIOS):

Distribución por sexo de las personas que han optado y obtenido beca en cada especialidad para el curso 2018- 2019.

Disciplina	hombres	mujeres
Artes Escénicas	2	6
Artes Plásticas	2	0
Artes Audiovisuales	2	0
Músicas	0	6
Total	**6**	**12**

BALUARTE:

Resumen desagregado por sexo de artistas que intervienen en la programación de 2018,

y en el caso de colectividades, la persona que represente la dirección o máxima responsabilidad.

	Intérpretes			Dirección	
	hombres	**mujeres**	**mixto**	**hombres**	**mujeres**
Enero			7	5	
Febrero		2	4	3	
Marzo	2		2	2	
Abril			3	4	
Mayo	2	1	3	2	
Junio	2		4	3	3
Agosto	2	3	1		
Septiembre	2		1	1	1
Octubre		3	1		
Noviembre	2		2	4	
Diciembre	3				
	15	**9**	**28**	**24**	**4**

GENERAZINEMA (AYUDAS AL CINE) Distribución por sexo en ayudas de los cortos, largos y desarrollos presentados, especificando dirección y producción.

Valoración de ayudas a largometrajes 2018-2019

Solicitante	Proyecto	Dirección		Producción	
		hombres	**mujeres**	**hombres**	**mujeres**
KOOLSHIIT	Creo en ti Salomé	1			1
ITZIAR FILMS	Anderen Sua		1	1	2
Fase Tres	Ama-das		1		1
Hiruki Filmak	La Casa del Artista		1		1
Dantza Films AIE	Dantza	1			1
Mantecadas Salazar AIE	Ofrenda a la tormenta	1		2	2
Doxa Producciones	Fantasía	1	1		1
Tornado Films AIE	Remember me	1		1	
Arena Comunicación	Cholitas	1			1
Acosta Producciones	Perdiendo el este	1		2	
		7	**4**	**6**	**10**

Valoración de ayudas a cortometrajes 2018-2019

Solicitante	Proyecto	Dirección		Producción	
		hombres	**mujeres**	**hombres**	**mujeres**
The Bungalow Studio	Herri kirolak	1	1	1	

Hiruki Filmak	918 Gau		1	1	1
En Buen Sitio Producciones	Eki.Librio. El valle de las piedras		1		1
Richard Díaz Zalduendo	Alterfugio	1			1
Arena Comunicación	Living room	1			1
Luis Azanza	Cinco noches en verano	1			1
Iker Oiz	La vulnerabilidad…	1			1
The Good Company	Bouquet (Un acto explicable)	1			1
Tripulante Produce	Raíces perdidas	1			1
		7	**3**	**2**	**8**

Valoración de ayudas al desarrollo 2018-2019

Solicitante	**Proyecto**	**Dirección**		**Producción**	
		hombres	**mujeres**	**hombres**	**mujeres**
Lamia Producciones	Una vida no tan simple	1		1	
Gonita Filmacción	El profesor	1		1	
Salto de Eje Producciones	Francisco e Íñigo	1		1	
En Buen Sitio Producciones	Espárrago	1		1	1
Arena Comunicación	Bakean	1			1
Mikel Subiza	Sobre zarzas y matas	1		1	
Rubén Marcilla (Haruru Filmak)	Matrioskas en el patio		1	1	
Iñaki Alforja Sagone	La Sima	1		1	
		7	**1**	**7**	**2**

FESTIVAL DE TEATRO DE OLITE: PROGRAMA PROPIO DE ARTES ESCÉNICAS.

Distribución por sexo de la dirección y producción de cada una de las obras representadas.

		Dirección		**Producción**	
		SEXO		**SEXO**	
OBRA	**COMPAÑÍA**	**hombres**	**mujeres**	**hombres**	**mujeres**
LUCES DE BOHEMIA	TEATRO CLÁSICO DE SEVILLA	1		1	1
MENDOZA	LOS COLOCHOS TEATRO	1		1	
LA FIESTA DEL VIEJO	INDIGO PRODUCCIONES	1			1
CORO DE JÓVENES DE MADRID (ACTUACIÓN CORAL)	CORO DE JÓVENES DE MADRID	1			
ARLEQUÍN PULIDO POR EL AMOR	LA PICCOLA FAMILIA	1		1	
TARTUFO. EL IMPOSTOR	VENEZIA TEATRO	1		1	
COMEDIA AQUILANA	NAO DA AMORES		1	1	
EL HERMANO DE SANCHO	LAURENZI PRODUCCIONES	1			1
HAMLET	TEATRO CLÁSICO DE SEVILLA	1		1	1

FANDANGO STREET	SARA CALERO-FLAMENCO		1		1
GRIS/MAR	LA CAJA FLOTANTE	1		1	1
LA TROVAIRITZ, BEATRIZ DE DIA	MONTSE ZABALZA		1	1	1
TRES TRISTES TIGRESAS	ATIKUS TEATRO	1			1
POLVO SERÁN, MÁS POLVO ENAMORADO	LA NAVE TEATRO	1		1	
COMO LAS CENIZAS PARA EL FUEGO	IRALEI TEATRO		2		2
PRÍNCIPE DE VIANA: EL HOMBRE QUE PUEDO REINAR	MIKEL ZUZA	1		1	
BANDADA DE AMORES EN ROCK Y VERSOS	EN RUMBO TEATRO	1	1		1
NEGUA	BILAKA	1		1	
VECINDARIOS	CAVALUNA		2	1	
EL TEATRO POPULAR	ALFONSO ZURRO	1		1	1
ECHE MI CORAZON A FREIR EN LA SARTEN	ENT	1		2	
ASÍ QUE PASEN CINCO AÑOS	E TEATRO SEVILLA	1			5
LA VIDA ES SUEÑO	ESCUELA DE BURDEOS	1			
A LA BUSQUEDA DE CALDERON (TALLER)	JOSE TOME	1			
CREACIÓN E INTERPRETACIÓN EN EL PERSONAJE (TALLER)	ALFONSO ZURRO	1			
		20	**8**	**15**	**17**

LANDARTE PROGRAMA PROPIO DE ARTE CONTEMPORÁNEO Y RURALIDAD:

Distribución por sexo de las y los artistas residentes que colaboran en cada uno de los proyectos del programa.

Localidad	**Artista**	**Sexo**	
		hombres	**mujeres**
Artajona	Olatz Beobide		1
Eslava	Felix Zaratiegui	1	
Espinal / Aurizberri	Leire Urbeltz		1
Eugi	Broken Brothers Brass Band	1	
Ezkaroze	Manu Topic	1	
Gallipienzo / Galipentzu	Rubén Domínguez	1	
Igúzquiza Ázqueta	Martín Etxauri	1	
Mañeru	Alberto Odériz	1	
Monteagudo	Aser Longas	1	
Petilla Aragón	Jabier Landa	1	
Sartaguda	Xabier Erkizia Luca Rullo	1	
Sesma	Mari Jose Rekalde	1	1
Uharte Arakil	Amaia Molinet		1
Valdorba Orbaibar	Alkora	1	1
Zúñiga	Verónica Wesmeister	1	1

ORQUESTA SINFÓNICA DE NAVARRA:
Composición de la orquesta por sexo e historial de las personas que han ocupado el

puesto de dirección.

Orquesta	hombres	mujeres
Director	1	
Concertino	1	
Violines I	5	6
Violines II	4	4
Violas	4	3
Violonchelos	4	2
Contrabajos	3	
Flautas	2	
Oboes	1	
Clarinetes	1	1
Fagotes	2	
Trompas	2	
Trompetas	1	
Trombones	2	
Timbales	1	
Total OSN	**34**	**16**

Dirección Técnica	hombres	mujeres
Manuel Hernández Silva	1	
Antoni Witt	1	
Ernest Martínez Izquierdo	1	
Mikel Ortega	1	
total dirección	**4**	**0**

Administración	hombres	mujeres
Gerencia	1	
Dirección Técnica		1
Responsable Proyectos		1
Comunicación	1	
Archivo	1	
Administración		3
Total administración	**3**	**5**

2.4.2. Déficits de información

No hay series temporales ni del último ejercicio elaboradas de forma sistemática que estén disponibles para el análisis. Ha habido que recurrir a fuentes estatales y un muestreo que no facilita información significativa ni fiable.
No existen fuentes para revisar las convocatorias de ayudas, los programas propios, los públicos tampoco para analizar qué personas acuden a todas las actividades culturales organizadas en distintos ámbitos públicos y privados.
Faltan informaciones para evaluar la temática de las obras y la relación de esta con la perspectiva de género.
También hay falta de información en cuanto a la autoría real de obras de épocas antiguas y la posible ocultación de las mujeres.

2.4.3. Enumeración sucinta de las desigualdades que se derivan de los datos aportados

- Hay un desequilibrio claro en el ámbito de la dirección de obras de las distintas disciplinas.
  Las mujeres están infrarrepresentadas.
- Lo mismo ocurre en el ámbito de la creación, en las obras de época más

	moderna. • En el ámbito de la producción, sin embargo, parece haber una tendencia opuesta, aunque Es necesario confirmar con datos de mayor recorrido y profundidad.
2.5 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO	Objetivos. Ninguno
	Acciones: Ninguna
	Indicadores: Ninguno

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA

	Concepto	**Alta**	**Media**	**Baja**	**TOTAL**
3.1. CAPACIDAD <u>POTENCIAL</u> DE CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD	**Obligatoriedad**	2			
	Rol y estereotipos de género	4			
	Autonomía y empoderamiento de las mujeres	4			
	Corresponsabilidad		2		
	Alcance	2			
	Dotación económica		1		
	Sostenibilidad		1		
	TOTAL	**12**	**4**		**16**

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

4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	**Elevado déficit de datos desagregados por sexo en todos los ámbitos de actuación:** • Ayudas • Convenios • Programas propios • Entidades colaboradoras Presencia desequilibrada de las mujeres en los ámbitos de dirección y creación en las Industrias culturales Falta investigación en las temáticas de las obras programadas, tanto propias como subvencionadas, Para establecer si dichas temáticas contribuyen a romper estereotipos de género

	Falta investigación en la autoría real de las obras de épocas antiguas Falta impulsar la presencia de referentes femeninos en el ámbito creativo
4.2 OBJETIVOS	Ver Ficha 0
4.3. ACCIONES	Ver Ficha 0
4.4. INDICADORES	Ver Ficha 0
4.5. MEDIOS PERSONALES	Plantilla del Servicio de Acción Cultural
4.5. DISPOSICIONES NORMATIVAS APLICABLES	

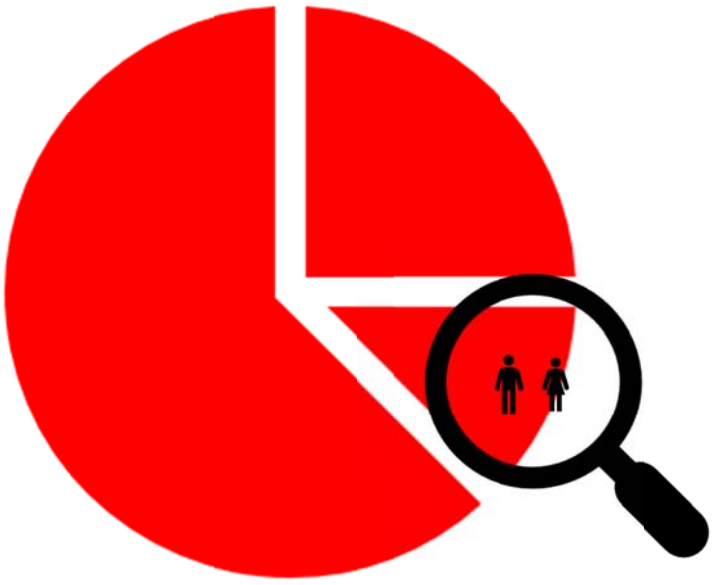
PROGRAMA B20: PAZ, CONVIVENCIA Y DERECHOS HUMANOS

<table>
<tr><td colspan="4">FICHA ANÁLISIS Y VALORACIÓN PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS
1. PROGRAMA</td></tr>
<tr><td>NOMBRE E IDENTIFICACIÓN</td><td colspan="2">B20 Paz, Convivencia y Derechos Humanos</td><td>1.856.939 €</td></tr>
<tr><td>PROYECTOS</td><td colspan="2">1. Actividades generales del programa
2. Políticas públicas de Memoria
3. Actuaciones en materia de convivencia, víctimas y derechos humanos</td><td>185.698 €
834.844 €
836.397 €</td></tr>
<tr><td>UNIDAD RESPONSABLE</td><td colspan="3">Dirección General de Paz, convivencia y Derechos Humanos</td></tr>
<tr><td>DEPARTAMENTO</td><td colspan="3">Departamento de Relaciones Ciudadanas e Institucionales</td></tr>
<tr><td colspan="4">2. ANALISIS DEL PROGRAMA</td></tr>
<tr><td>2.1 DESCRIPCIÓN</td><td colspan="3">El programa de la Dirección General de Paz, Convivencia y Derechos Humanos da soporte a un conjunto de políticas transversales en los ámbitos de la Memoria Histórica, 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="3">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 de Igualdad 3/2007. Artículos 4, 15 y 20</td></tr>
<tr><td colspan="3">2.3.2 Mandatos sectoriales de igualdad.</td></tr>
<tr><td colspan="3">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 no sexista</td></tr>
</table>

	☐ …
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** - Subvenciones a entidades locales: el 14,29% de los proyectos presentados visibilizan a las mujeres como tema principal. El 20% de los proyectos trabajan con perspectiva de género. - Subvenciones a asociaciones: el 18,52% de los proyectos presentados visibilizan a las mujeres como tema principal. El 37,04% de los proyectos trabajan con perspectiva de género. - Reconocimientos institucionales en el Día Internacional de la Paz: 33,3% mujeres (1 de 3), 66,6% hombres (2 de 3). - Actos de reconocimientos a víctimas de la memoria reciente: 50 % mujeres y 50 % hombres. - Víctimas atendidas en la Oficina de atención a las Víctimas: 52,38% mujeres y 47, 62% hombres. - Actos de sensibilización a través de jornadas sobre paz, convivencia y derechos humanos abiertos al público en los que las intervenciones son de mujeres en un 48,54% y de hombres en un 51, 46%. - Actos de sensibilización en los que el tema principal son las mujeres (en el ámbito de la memoria, impulsora de una cultura de paz, derechos humanos…): 16,7% (edición, publicación y presentación del libro "Tejiendo redes" de Amaia Kowasch, exposición, mesa redonda y talleres de Arpilleras (visión y vivencia de las mujeres en diferentes conflictos del mundo), proyección y coloquio sobre el documental "Mariposas en el hierro" y sección de "Redes solidarias" en la exposición Ezkaba). - Educación; impartición de talleres, sesiones de formación: 6/7 mujeres y 1/7 hombres
	2.4.2. Déficits de información
	2.4.3. Enumeración sucinta de las 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. - 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.

<table>
<tr><td rowspan="3">2.5 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO</td><td colspan="5">Objetivos. En el programa hasta ahora no se ha previsto nada respecto a la igualdad de género.</td></tr>
<tr><td colspan="5">Acciones:</td></tr>
<tr><td colspan="5">Indicadores:</td></tr>
<tr><td colspan="6">3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA</td></tr>
<tr><td rowspan="9">3.1. CAPACIDAD <u>POTENCIAL</u> DE CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD</td><td>Concepto</td><td>Alta</td><td>Media</td><td>Baja</td><td>TOTAL</td></tr>
<tr><td>Obligatoriedad</td><td>X</td><td></td><td></td><td>2</td></tr>
<tr><td>Rol y estereotipos de género</td><td>X</td><td></td><td></td><td>4</td></tr>
<tr><td>Autonomía y empoderamiento de las mujeres</td><td></td><td></td><td>x</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Corresponsabilidad</td><td></td><td>X</td><td></td><td>2</td></tr>
<tr><td>Alcance</td><td>X</td><td></td><td></td><td>2</td></tr>
<tr><td>Dotación económica</td><td></td><td></td><td>x</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Sostenibilidad</td><td>X</td><td></td><td></td><td>2</td></tr>
<tr><td>TOTAL</td><td></td><td></td><td></td><td>12</td></tr>
<tr><td rowspan="4">3.2. VALORACIÓN <u>REAL</u> DEL IMPACTO</td><td colspan="5" rowspan="3">☐ Positivo
☐ Alto
☐ Medio
☐ Bajo</td></tr>
<tr><td colspan="5">✕ Negativo</td></tr>
<tr><td colspan="6">4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</td></tr>
<tr><td>4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR</td><td colspan="5">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.</td></tr>
<tr><td>4.2 OBJETIVOS</td><td colspan="5">- Aumentar el número de proyectos que visibilicen a las mujeres tanto en el ámbito de la memoria como agente activo de una sociedad que trabaja a favor de los valores de paz, la no violencia y los derechos humanos.
- Reconocer a las mujeres víctima tanto en el ámbito de la memoria histórica como en la reciente.
- Poner en valor la memoria de las mujeres como referencia en la construcción de un futuro mejor.
- Reconocer la labor de las mujeres en la transmisión familiar y social de mensajes de no odio a las siguientes generaciones.
- Visibilizar más a las mujeres como constructora de las bases de una sociedad pacífica, democrática y ética.</td></tr>
<tr><td>4.3. ACCIONES</td><td colspan="5">- Incremento de puntos a los proyectos que visibilizan y reconocen a las</td></tr>
</table>

	mujeres como tanto en el ámbito de la memoria como agente activo de una sociedad que trabaja a favor de los valores de paz, la noviolencia y los derechos humanos. - Organización de actos que reconozcan a las mujeres víctimas en el ámbito de la memoria histórica. - Organización de actos que reconozcan a las mujeres víctimas en el ámbito de la memoria reciente. - Tanto en las Jornadas de Paz y Convivencia como en la Semana de los Derechos Humanos, organización de actividades que visibilicen a las mujeres como constructora de las bases de una sociedad pacífica, democrática y ética. - En los talleres y formaciones del programa "Escuelas por la paz y la convivencia" inclusión del tema de las mujeres víctimas en conflictos de diferentes países del mundo. - Realización de grabaciones con testimonios de mujeres o sobre mujeres que han sido y son agentes activos en la construcción de una sociedad pacífica.
4.4. INDICADORES	- % de entidades locales que trabajen proyectos que visibilicen a las mujeres tanto en el ámbito de la memoria como agente activo de una sociedad que trabaja a favor de los valores de paz, la noviolencia y los derechos humanos. - % de asociaciones que trabajen proyectos que visibilicen a las mujeres tanto en el ámbito de la memoria como agente activo de una sociedad que trabaja a favor de los valores de paz, la noviolencia y los derechos humanos. - % de actos que reconozcan a las mujeres víctimas en el ámbito de la memoria histórica y reciente. - % de actividades organizadas dentro de las jornadas habituales que visibilicen a las mujeres como constructora de las bases de una sociedad pacífica, democrática y ética. - % de actividades desarrolladas en el ámbito educativo que trabajen la figura de las mujeres como agente activo en la construcción de una sociedad pacífica.
4.5. MEDIOS PERSONALES	4 mujeres y 5 hombres
4.5. DISPOSICIONES NORMATIVAS APLICABLES	Ley Orgánica de Igualdad 3/2007. Artículos 4, 15 y 20
4.6. PRESUPUESTO PARA FOMENTO DE LAS ACCIONES	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



Elaborado por: Dirección General del Presupuesto