

# Informe de impacto de género de los Presupuestos Generales para 2021 del Gobierno de Navarra



## ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN .....	2
II. MARCO CONCEPTUAL Y CONTEXTO NORMATIVO GENERAL.....	4
Marco conceptual: los presupuestos públicos con enfoque de género .....	4
Marco normativo: mandatos sobre la integración del enfoque de género en los presupuestos.....	5
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.....	11
V. EL CONTEXTO DE APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS: PRINCIPALES DESIGUALDADES DE GÉNERO EN NAVARRA.....	12
Datos sociodemográficos .....	12
Mercado de trabajo.....	13
Educación .....	23
Acceso y uso de las tecnologías de la información. Participación en actividades de investigación y desarrollo .....	24
Derechos sociales, convivencia y corresponsabilidad .....	26
Salud.....	29
Deporte .....	30
Personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra .....	30
Índice de Igualdad de Género .....	31
El impacto del COVID-19 en la economía y la igualdad de género.....	32
VI. LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. CLASIFICACIÓN .....	35
VII. LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SELECCIONADOS. VALORACIÓN GENERAL.....	42
VIII. ANÁLISIS DEL GASTO .....	47
IX. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	48
ANEXO I. CONTEXTO DE APLICACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS: LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN NAVARRA.....	49

## I. INTRODUCCIÓN

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

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

En España, las primeras iniciativas de este tipo surgen a principios de este siglo con la experiencia piloto liderada por Emakunde<sup>1</sup>-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<sup>2</sup>.

En la actualidad muchas de las experiencias que se siguen realizando están dirigiéndose cada vez más a vincular las acciones presupuestarias con el gasto, pero sin acabar de encontrar un método que haga factible el establecer la relación entre la clasificación económica del gasto con la clasificación funcional. Será necesario observar la evolución para acompasar este proceso con el resto de experiencias que se están llevando a cabo.

En consonancia con lo dicho, el establecimiento y consolidación de *una metodología de trabajo* que se integre en el propio diseño, planificación y hacer de la actividad presupuestaria sigue constituyendo un reto que, además, se ha visto incrementado con la aparición de la crisis sanitaria de la COVID19. La estrategia seguida hasta ahora ha consistido en un procedimiento gradual, en el cual desde el año 2017, año a año, se han ido incorporando nuevos programas presupuestarios, al análisis de los presupuestos con

---

<sup>1</sup>EMAKUNDE: Instituto Vasco de la Mujer

<sup>2</sup>Programa G+, implementado desde 2003 y modelo de referencia en el desarrollo de las estrategias de presupuestación con enfoque de género  
[https://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif\\_presup/genero/gplus.htm](https://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/gplus.htm)

perspectiva de género. Para el presupuesto de 2021 serán un total de 21 programas los que llevan incorporada la perspectiva de género, que representan un **27,06%** del importe total de los Presupuestos Generales de Navarra.

En 2019 se ha llevado a cabo una reflexión sobre este procedimiento con el fin de analizar la manera más adecuada de seguir avanzando en este proceso y de acelerar el ritmo de forma que se pueda incorporar la perspectiva de género al PGN en su totalidad. Se propuso, para 2020, realizar una clasificación de los programas según su pertinencia al género, implementar con carácter universal la herramienta de seguimiento, elaborada también en este año 2019, que permita la verificación de los avances en la integración de la perspectiva de género y realizar auditorías de género (tal y como establece la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres), entre otras acciones.

Durante este 2020, se ha llevado a cabo la clasificación de los programas, a la cual hemos dedicado un apartado en el presente informe.

No obstante, es importante resaltar la situación que durante este año 2020 hemos vivido debido a la pandemia mundial ocasionada por el COVID-19, que ha afectado a todos los ámbitos de la economía y sociales a nivel mundial, teniendo repercusiones factibles e inmediatas en nuestro territorio.

Asimismo, la crisis sanitaria ha repercutido en la paralización de las actuaciones previstas para 2020 en relación a la integración de la perspectiva de género en los programas presupuestarios. Quedando en suspenso:

- La profundización en el proceso de integración de la perspectiva de género en el Presupuesto Público: identificar la situación actual del proceso y, avanzar y profundizar en la integración de la perspectiva de género de los programas presupuestarios abordados hasta el momento.
- La formación de Presupuestos con enfoque de género: proporcionar los conocimientos teóricos necesarios para facilitar la elaboración de presupuestos con enfoque de género y posibilitar la obtención de las destrezas mínimas para elaborar programas presupuestarios integrando la perspectiva de género.

También dedicamos un apartado especial para analizar los datos que tal impacto ha podido ocasionar en el tema de la perspectiva de género, según los datos que por ahora tenemos disponibles (se comenta en el apartado de Contexto de aplicación de las herramientas presupuestarias).

## II. MARCO CONCEPTUAL Y CONTEXTO NORMATIVO GENERAL

### Marco conceptual: los presupuestos públicos con enfoque de género

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

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

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

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

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

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

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

De este proceso resulta, sin duda, una mayor reflexión y debate, un trabajo coordinado, y la generación de una práctica presupuestaria que favorece una mayor transparencia y negociación para elaborar presupuestos acordes con la realidad económica y social, pero alineados con los valores y compromisos

sociales del Gobierno de la Comunidad Foral de Navarra, entre los que la igualdad de género es un valor central.

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

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

La reflexión acerca del **impacto de género del presupuesto** forma parte de la estrategia del *mainstreaming de género*, estrategia adoptada por los organismos internacionales a partir de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres 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 Europea 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, *la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025*, responde al compromiso de la Comisión Von der Leyen de conseguir una Unión de la Igualdad. La Estrategia presenta actuaciones y objetivos políticos para avanzar de forma sustancial hacia una Europa con mayor igualdad de género de aquí a 2025. La meta es una Unión en la que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, en toda su diversidad, dispongan de libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para prosperar y puedan conformar y dirigir por igual la sociedad europea en la que vivimos. Los objetivos fundamentales de esta estrategia son poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, colmar las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política. La Estrategia adopta un planteamiento dual de integración de la perspectiva de género combinada con actuaciones específicas y descansa en la interseccionalidad como principio horizontal para su aplicación. Aunque la Estrategia se centra en la actuación dentro de la UE, es acorde con la política exterior de la UE en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Entre los primeros resultados de la Estrategia, la Comisión propondrá a finales de 2020 medidas vinculantes de transparencia salarial.

### **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”.*

- ✓ *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.* El mencionado real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.
- ✓ *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.* El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- ✓ *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.* En su Preámbulo hace referencia . En su artículo 4 establece que las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia y que, además están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad, así como a la protección de las víctimas de violencia de género.



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

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

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

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

- ✓ *Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres.* En el Título III establece los mecanismos para garantizar la aplicación del principio de igualdad, mediante la aplicación transversal del principio de igualdad en la actuación de las administraciones públicas y la adopción de acciones positivas. Y en concreto, el artículo 23 se refiere a la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género. Así, establece que los departamentos incorporarán en las memorias de los programas presupuestarios actuaciones e indicadores teniendo en cuenta las necesidades específicas de mujeres y hombres; que el departamento competente en materia de hacienda elaborará el informe de impacto de género que acompañará al proyecto de presupuestos; y que la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, a la finalización de cada ejercicio presupuestario, impulsará y favorecerá la realización de auditorías de género sobre el cumplimiento de los objetivos incorporados en las memoria.
- ✓ *El Acuerdo del Gobierno de Navarra, de 16 de mayo de 2011,* por el que se aprueban las instrucciones para la elaboración del informe de impacto por razón de sexo en los anteproyectos de leyes forales, los proyectos de decretos forales legislativos, los proyectos de disposiciones reglamentarias, y en los planes y programas cuya aprobación sea competencia del Gobierno de Navarra. Este acuerdo obliga a presentar informes de evaluación de impacto de género de los anteproyectos de leyes forales y la Ley que acompaña al anteproyecto de presupuestos es una de ellas.
- ✓ *El Acuerdo de programa para una legislatura de convivencia, igualitaria, innovadora y progresista 2019-2023,* en el que se contempla la igualdad de género y oportunidades como eje transversal de toda acción política y en concreto en el eje número 4 “la apuesta integral y transversal de la igualdad de género en todas las políticas públicas, la eliminación de todas las violencias y conductas machistas y la integración de todas las personas como principios informadores de todas las políticas.”

- ✓ El *Programa de Igualdad del Gobierno de la Comunidad Foral de Navarra para 2020* en el que se recoge como objetivo la elaboración de presupuestos públicos con enfoque de género. Los Programas de Igualdad en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra se iniciaron en el año 2015 y dan continuidad al proceso de implantación de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

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

En el 2017 se dio un paso más en el aprendizaje, a través de la generación de conocimiento y el trabajo en equipo. De todo ello, derivó un informe de impacto de género en los Presupuestos Generales de Navarra para el 2018 que básicamente consistía en informar del proceso diseñado y emprendido por el Gobierno de la Comunidad Foral de Navarra durante el año 2017. Más allá de reconocer la igualdad formal de las mujeres (iguales derechos), se proponía profundizar y remover los obstáculos institucionales que aún pudieran permanecer para garantizar, así, la igualdad real. Esta es la razón por la que en los Presupuestos Generales de Navarra de 2018 no se acompañaba a la propuesta presupuestaria, de un Informe de Evaluación de Impacto de Género en sentido estricto -analizando el conjunto de los programas presupuestarios-, sino de un documento técnico que recogía los compromisos del Gobierno y se establecían las bases y elementos fundamentales del proceso a emprender a largo plazo, para crear una cultura interna de aprendizaje, que permita nuevas maneras de hacer política pública. Para finalizar, a ese documento técnico se acompañaba de análisis de género de los 10 programas presupuestarios seleccionados.

Durante el año 2018 se avanzó en este proceso realizando dos acciones formativas que posibilitaron la adquisición de conocimientos por parte de 40 personas. En esta ocasión priorizó la formación de las personas gestoras con responsabilidad en cada uno de los 19 programas sobre los que ya se estaba actuando en el ámbito de la perspectiva de género y de otras personas pertenecientes al Servicio de Presupuestos y Política Financiera.

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

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

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

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

Teniendo ya capacidad de realizar una evaluación de impacto de género respecto de los programas que se seleccionaron en 2017 y 2018, de los programas/proyectos seleccionados en 2019 se realizó un análisis técnico respecto de la cuestión de género con el fin de que en los presupuestos generales de Navarra de 2020 se incorporaran los compromisos y pudieran ser debidamente evaluados.

Durante este año 2020, se ha trabajado en realizar una clasificación de los programas según su pertinencia al género, la cual añadimos en este informe y explicamos con detalle. Se trata de clasificar los programas presupuestarios que se están ejecutando en la actualidad según su capacidad potencial de incidir en el logro de la igualdad de las mujeres y de los hombres en la Comunidad Foral de Navarra.

La clasificación de los programas presupuestarios en orden a la pertinencia de género nos ayudará a orientar el desarrollo del proceso de integración de la perspectiva de género de cara a los próximos años. Esta reflexión será paralela a la elaboración de un Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres en nuestra comunidad que va a establecer el cronograma de trabajo de cada uno de los mecanismos para integrar la igualdad en los procedimientos administrativos. Uno de estos mecanismos son los presupuestos con enfoque de género que serán articulados a través de acciones secuenciadas en los seis años que abarcará el Plan de Igualdad.

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

Los compromisos adoptados para poner en marcha la implantación del proceso de integración del enfoque de género, recogidos en el acuerdo de legislatura para 2019-2023 en los presupuestos de la Comunidad Foral de Navarra, son los que se exponen a continuación:

- ✓ Diseñar y acordar una metodología común para la elaboración de presupuestos públicos con enfoque de género en la ACFN.
- ✓ Implicar al conjunto de departamentos en este proceso, con objeto de poner en marcha los mecanismos necesarios para incorporar la perspectiva de género a la globalidad del proceso presupuestario.
- ✓ Favorecer el desarrollo del proceso y la elaboración de un informe de impacto de género que acompañe a la ley de presupuestos todos los años.
- ✓ Designar representantes de los centros gestores o de las líneas estratégicas para constituir grupos de trabajo, con la composición y funciones que se establezcan a medida que sea necesario crearlos.
- ✓ Consolidar el proceso haciendo del principio de igualdad un elemento real de mejora de la política presupuestaria, de manera que se garanticen y visibilicen avances reales en la ciudadanía en cumplimiento de los compromisos y prioridades políticas del Gobierno.

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

Este apartado del informe presenta las principales desigualdades detectadas tras el análisis de género de la información estadística disponible acerca de la situación de las mujeres y de los hombres en Navarra.

### Datos sociodemográficos:

Como ocurre en todos los países del mundo desarrollado en Navarra se cumplen las dos sex ratio habituales en la demografía: una el mayor nacimiento de niños que de niñas y la mayor esperanza de vida de las mujeres respecto a los hombres.

#### ✓ Esperanza de vida al nacimiento:

La esperanza de vida en Navarra es más alta en mujeres que en hombres en más de 5 años, siendo actualmente 86,8 años en mujeres y 81,7 años en hombres. La esperanza de vida al nacer ha experimentado la siguiente evolución:

#### Esperanza de vida al nacimiento

	HOMBRES	MUJERES
2014	80,7	86,1
2015	80,9	86,3
2016	81,1	86,4
2017	81,1	86,4
2018	81,3	86,6
2019p	81,7	86,8

Fuente: Nastat, elaboración propia a partir de los datos del Movimiento Natural de la Población facilitados por el INE.  
\* Los datos del año 2019 son provisionales y corresponden a sucesos inscritos en Navarra independientemente del lugar de residencia de la persona afectada.

#### ✓ Índice de masculinidad:

Como consecuencia de la mayor esperanza de vida de las mujeres, en Navarra, el índice de masculinidad es de 97,9 lo que supone que en la globalidad de la población hay más mujeres que hombres en el año 2019. En los últimos años, este índice ha ido descendiendo levemente (en paralelo con la evolución de la esperanza de vida al nacimiento). Cálculo un'

#### Índice de masculinidad

2014	2015	2016	2017	2018	2019
98,8	98,5	98,5	98,2	98,0	97,9

Fuente: Instituto de Estadística de Navarra. Elaboración propia a partir de los datos del Padrón facilitados por el INE.

Cálculo: Número de hombres por cada 100 mujeres.

## 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.

Cabe destacar en este punto, el impacto que la crisis ocasionada por COVID-19 ha generado en el mercado laboral, influyendo en los datos presentados en el segundo trimestre de 2020. En este mismo informe, dedicamos un punto a analizar este impacto.

### ✓ Tasa de actividad:

La tasa de actividad, según la metodología EPA, es el cociente, en porcentaje, entre el número total de activos y la población total.

Analizando los datos, parece observarse una ligera corrección en los últimos años, aunque se realiza a un ritmo muy lento y la reducción de la brecha de género se hace más a expensas de la disminución de la tasa de actividad masculina que del incremento de la femenina:

### Tasa de actividad (en %)

Periodo	Total	Hombres	Mujeres	
2015	I	58,68	64,81	52,69
	II	58,56	63,89	53,35
	III	59,29	64,52	54,19
	IV	58,67	63,06	54,38
2016	I	58,80	63,60	54,13
	II	57,17	61,95	52,52
	III	59,30	64,43	54,31
	IV	58,91	63,69	54,26
2017	I	58,69	63,73	53,80
	II	59,60	64,88	54,47
	III	59,34	65,73	53,15
	IV	58,85	63,84	54,01
2018	I	58,40	62,76	54,18
	II	59,52	63,95	55,22
	III	59,12	64,16	54,24
	IV	59,33	62,90	55,86
2019	I	57,76	62,32	53,34
	II	59,28	64,43	54,29
	III	58,86	63,86	54,01

	IV	58,64	63,29	54,13
2020	I	57,45	62,95	52,13
	II	55,74	61,70	49,97

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

✓ Tasa de empleo:

La tasa de empleo, según la metodología EPA, es el porcentaje de ocupados respecto a la población.

Las tasas de empleo, sin embargo, no muestran una evolución que implique reducción en la brecha de género. El incremento de la tasa de empleo 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 10 puntos (algo menor que con los mismos datos de 2019, incidiendo el efecto de la crisis generada por el COVID-19 en la brecha de género. Esto se analiza detalladamente más adelante).

**Tasa de empleo (en %)**

Periodo		Total	Hombres	Mujeres
2015	I	49,5	55,5	43,7
	II	51,2	56,3	46,2
	III	51,2	56,6	46,0
	IV	50,7	55,5	46,1
2016	I	50,4	56,0	45,0
	II	49,6	55,0	44,3
	III	51,9	57,2	46,8
	IV	53,0	57,8	48,4
2017	I	52,7	58,4	47,1
	II	53,3	60,2	46,6
	III	53,1	60,8	45,7
	IV	53,2	58,8	47,7
2018	I	52,3	56,5	48,2
	II	53,6	58,1	49,3
	III	53,4	59,0	48,0
	IV	53,4	57,2	49,7
2019	I	53,0	57,3	48,9
	II	54,8	60,1	49,7
	III	54,0	59,6	48,6
	IV	53,4	58,2	48,7
2020	I	52,5	57,8	47,5
	II	50,1	55,4	45,0

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

✓ Tasa de inactividad:

Una mirada desde el otro lado, nos lo ofrece la tasa de inactividad que arroja los resultados que se muestran en la siguiente tabla. La tasa de inactividad es mayor en mujeres que en hombres, en correlación con los datos que muestra la tasa de actividad que es menor en el caso de las mujeres.

Los datos de 2020, muestran como la mejora de los últimos años se ha visto superada por un empeoramiento de los datos para las mujeres, que ofrecen en el segundo trimestre de 2020 una tasa de 50,03, la peor cifra registrada en los últimos años.

Periodo	Total	Hombres	Mujeres	
2015	I	41,32	35,19	47,31
	II	41,44	36,11	46,65
	III	40,71	35,48	45,81
	IV	41,33	36,94	45,62
2016	I	41,20	36,40	45,87
	II	42,83	38,05	47,48
	III	40,70	35,57	45,69
	IV	41,09	36,31	45,74
2017	I	41,31	36,27	46,20
	II	40,40	35,12	45,53
	III	40,66	34,27	46,85
	IV	41,15	36,16	45,99
2018	I	41,60	37,24	45,82
	II	40,48	36,05	44,78
	III	40,88	35,84	45,76
	IV	40,67	37,10	44,14
2019	I	42,24	37,68	46,66
	II	40,72	35,57	45,71
	III	41,14	36,14	45,99
	IV	41,36	36,71	45,87
2020	I	42,55	37,05	47,87
	II	44,26	38,30	50,03

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

✓ Tasa de paro:

Según la metodología EPA, es el cociente, en porcentaje, entre el número de parados y el de activos.



Respecto al desempleo, se observa que entre 2017 y 2020 ha habido una reducción importante en la brecha de género del desempleo.

En el año 2019 se inició una reducción de la brecha que parece se mantiene para el año 2020 (a pesar de la alteración de datos que supone el impacto económico del COVID-19).

**Tasa de paro (en %)**

Periodo	Total	Hombres	Mujeres	
2015	I	15,66	14,43	17,15
	II	12,55	11,90	13,31
	III	13,57	12,32	15,02
	IV	13,53	12,06	15,20
2016	I	14,25	11,96	16,88
	II	13,27	11,27	15,57
	III	12,41	11,25	13,76
	IV	10,01	9,23	10,90
2017	I	10,25	8,33	12,45
	II	10,55	7,20	14,43
	III	10,52	7,58	14,05
	IV	9,63	7,84	11,69
2018	I	10,54	10,04	11,10
	II	9,93	9,14	10,82
	III	9,65	8,05	11,48
	IV	9,99	9,11	10,96
2019	I	8,19	8,04	8,37
	II	7,58	6,78	8,50
	III	8,19	6,64	9,96
	IV	9,01	8,12	10,02
2020	I	8,55	8,23	8,92
	II	10,08	10,13	10,01

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

A continuación, se detallan una serie de indicadores que tratan sobre la calidad en el empleo. La tasa de personas empleadas a tiempo parcial y el porcentaje de personas con contratos de duración indefinida son dos indicadores que permiten observar y medir esta calidad en el empleo.

Ambos indicadores nos permiten afirmar que, si 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.

✓ Tasa de empleo a tiempo parcial:

El porcentaje de empleo a tiempo parcial nos indica el importante desequilibrio entre mujeres y hombres.

La brecha de género en las contrataciones a tiempo parcial no ha sufrido grandes variaciones en los últimos años, superando los 20 puntos porcentuales entre las tasas de hombres y mujeres.

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%.

**Personas empleadas a tiempo parcial (en %)**

	Periodo	Total	Hombres	Mujeres
2015	I	18,03	7,09	31,61
	II	19,35	7,50	33,42
	III	17,87	7,11	30,76
	IV	18,43	6,21	32,76
2016	I	18,87	7,45	32,70
	II	16,09	5,87	28,41
	III	15,51	6,04	26,76
	IV	16,37	6,60	27,73
2017	I	17,95	6,06	32,27
	II	16,88	6,32	30,14
	III	13,45	4,69	24,76
	IV	15,91	5,52	28,34
2018	I	16,86	5,10	30,22
	II	17,39	6,09	30,31
	III	14,71	5,21	26,03
	IV	16,20	6,10	27,50
2019	I	18,10	7,20	30,40
	II	17,50	8,00	28,50
	III	15,70	6,70	26,40

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

Los últimos datos que NASTAT dispone actualizados son los siguientes:

	Total	Hombres	Mujeres
2019 IV	15,67	7,66	24,94
2020 I	14,99	6,12	25,45
2020 II	13,52	6,23	22,21

Como puede observarse, el empleo a tiempo parcial entre las mujeres ha disminuido y se mantiene prácticamente en el caso de los hombres a tiempo parcial han disminuido en el segundo trimestre de 2020.

✓ Tasa de personas con contratos de duración indefinida:

Sin embargo, el porcentaje de personas asalariadas con contratos de duración indefinida nos ofrece una visión más equilibrada, aunque, favorable a los hombres.

En este indicador influye el fuerte peso de las mujeres en el sector público.

Los datos de 2020 muestran como la brecha entre géneros ha aumentado significativamente, hasta alcanza 10 puntos en el segundo trimestre de 2020.

**Personas asalariadas con contratos de duración indefinida (en %)**

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

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

Los últimos datos que NASTAT dispone actualizados son los siguientes:

	Total	Hombres	Mujeres
2019 IV	73,71	75,76	71,50
2020 I	74,58	77,87	70,98
2020 II	76,14	80,91	70,78

✓ Personas paradas de larga duración:

Este porcentaje nos indica las dificultades de algunos colectivos a la hora de volver al mercado de trabajo.

Como podemos observar, según los últimos datos registrados, entre las personas paradas de larga duración, el porcentaje de las mujeres duplican al de los hombres, mostrando la

desigualdad existente también respecto a este aspecto y agravando la situación en cuanto a las desigualdades existentes.

**Personas paradas de larga duración (más de un año) (en %)**

	Periodo	Total	Hombres	Mujeres
2015	I	54,43	58,32	50,49
	II	54,64	53,95	55,37
	III	52,90	63,28	43,00
	IV	58,53	58,16	58,87
2016	I	66,08	63,68	68,03
	II	58,83	61,95	56,23
	III	50,64	44,36	56,58
	IV	48,00	47,09	48,88
2017	I	45,19	42,34	47,42
	II	47,31	40,63	51,16
	III	46,01	48,68	44,31
	IV	43,20	45,59	41,27
2018	I	44,00	40,48	47,67
	II	54,34	48,05	60,31
	III	47,22	51,83	43,52
	IV	45,13	42,25	47,75
2019	I	40,97	38,82	43,31
	II	36,05	36,21	35,90
	III	29,61	27,87	30,94
	IV	30,06	23,96	35,67
2020	I	32,34	31,58	33,16
	II	24,75	16,86	34,31

✓ Ocupación por sectores económicos:

Atendiendo a los sectores, también existen importantes diferencias de participación de las mujeres. 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 construcción mientras la presencia de los hombres es también escasa en las actividades profesionales relacionadas con el cuidado.

Los sectores con mayores porcentajes de ocupación son la industria y el sector servicios. Como puede observarse, las mujeres mayoritariamente están empleadas en el sector servicios con datos bastante superiores a los ocupados en este sector por hombres. Los hombres, sin embargo, representan unos datos muy superiores al de las mujeres en el sector de la industria.

## 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	3,2	64,3	15,3	163,4	6,3	48,1	14,2	73,7	2,3	16,2	1,0	95,7
	II	3,4	63,0	16,8	178,1	7,4	45,8	15,7	76,3	2,0	17,2	1,1	101,8
	III	10,2	65,3	18,6	173,1	8,3	47,2	18,0	72,2	1,9	18,1	0,7	100,9
	IV	3,3	65,0	16,8	173,3	6,8	48,1	16,1	71,7	2,5	16,3	0,7	101,6
2016	I	7,8	64,4	14,0	176,6	6,5	48,9	13,2	75,4	1,4	15,5	0,8	101,1
	II	3,8	66,0	12,2	170,7	8,3	48,4	11,7	73,0	1,5	17,5	0,5	97,7
	III	3,6	68,0	11,5	182,0	8,1	43,5	11,3	78,4	1,5	18,6	0,2	103,7
	IV	11,1	70,3	11,4	184,5	3,2	51,7	10,9	77,4	2,0	18,6	0,5	107,2
2017	I	11,9	71,4	12,8	179,9	3,2	55,4	11,8	74,5	2,8	16,0	1,1	105,4
	II	10,1	76,1	14,0	179,5	8,2	56,7	12,9	77,8	1,9	13,4	1,1	101,7
	III	11,1	76,0	15,5	176,4	3,8	57,9	13,9	75,6	1,4	18,1	1,6	100,8
	IV	11,0	76,5	17,1	175,6	8,3	58,9	15,2	70,2	2,7	17,6	1,9	105,4
2018	I	12,0	71,0	17,9	175,3	3,3	54,8	15,6	67,2	2,7	16,2	2,3	108,0
	II	14,2	75,5	18,9	175,4	11,5	56,9	16,1	67,1	2,7	18,6	2,8	108,4
	III	10,9	76,3	17,9	178,7	3,0	56,1	15,5	73,6	2,0	20,2	2,3	105,1
	IV	10,1	78,1	16,5	180,1	8,2	57,2	14,0	70,7	2,0	20,9	2,6	109,3
2019	I	3,3	74,6	16,5	182,6	7,8	54,0	14,9	74,1	2,1	20,6	1,7	108,4
	II	12,5	75,1	17,7	188,4	10,5	55,7	16,0	76,2	1,9	13,4	1,7	112,2
	III	3,3	77,7	17,3	186,1	7,1	57,5	14,9	78,2	2,2	20,2	2,4	108,0
	IV	3,2	72,1	13,1	193,3	7,7	54,3	11,8	80,5	1,5	17,8	1,3	112,9
2020	I	10,3	76,7	14,0	183,3	3,0	56,9	11,8	76,2	1,3	13,8	2,2	107,1
	II	3,6	71,5	15,0	175,4	7,9	53,8	13,2	73,0	1,8	17,7	1,8	102,4
% sobre el total		3,5	26,5	5,5	64,6								

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

### ✓ Puestos de dirección y toma de decisiones:

Asimismo, cómo podemos observar en la tabla siguiente, las mujeres están sub-representadas en los puestos de dirección y toma de decisiones.

La diferencia entre 100 y los % que se muestran a continuación correspondería al % de hombres sobre el total de ocupados en cargos de dirección, que como vemos, supera ampliamente a los % de las mujeres.

### % de mujeres sobre el total de ocupados en cargos de dirección (directoras y gerentes según la CNO-2011)

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
	IV	22,33
2019	I	25,59
	II	28,48
	III	27,16
	IV	26,34
2020	I	27,27
	II	32,19

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

✓ Autoempleo:

Se detecta, también, una brecha de género muy importante en lo que se refiere al autoempleo.

Sin embargo, según los datos de 2019 y 2020, la participación de las mujeres en el emprendimiento ha mejorado y se acerca a los niveles de 2015.

**% 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
	IV	13,29	17,43	8,68
2019	I	13,44	17,79	8,50
	II	14,45	18,02	10,27
	III	13,83	17,04	10,01
	IV	14,18	16,96	10,96
2020	I	15,39	18,59	11,62

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

✓ Brecha salarial:

La brecha salarial, tomando como referencia la ganancia media total anual, no ha descendido en los últimos años del 23%, si bien se va reduciendo lentamente. La elevada brecha existente en la CFN puede tener explicación, en parte, por su importante industrialización y actividad agraria, ámbitos muy masculinizados, tal y como hemos visto en la ocupación por sectores y que tienen salarios más altos que muchas de las actividades del sector servicios, en especial las de cuidados.

**Brecha salarial**

Periodo	Según ganancia bruta anual	Según ganancia por hora normal de trabajo
2014	29,6	19,7
2015	28,4	18,0
2016	28,0	18,7
2017	26,3	17,2
2018	23,2	14,8

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

✓ Afiliaciones en sociedades laborales:

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
2019		
	Sociedades laborales	69,94 30,06
	Cooperativas	60,32 39,68
2018		
	Sociedades laborales	71,10 28,90
	Cooperativas	61,69 38,31
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: Nastat. Elaboración propia a partir de los microdatos de la Tesorería General de la Seguridad Social (únicamente se consideran cuentas de cotización domiciliadas en Navarra)

#### PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS QUE INCIDEN EN EL MERCADO DE TRABAJO:

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

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

### Educación

A continuación, mostramos una tabla con los niveles educativos en la sociedad navarra en el año 2016. Como podemos observar, a partir del nivel de educación superior, el porcentaje de hombres es superior al de mujeres, por tanto, este diagnóstico de la situación de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la educación, se centra en la Educación Universitaria y la Formación Profesional, por ser los niveles más afectados en temas de desigualdad de género.

**Nivel de formación alcanzado para la población de 16 y más años según zona Navarra 2000 y sexo. A 1 de enero de 2016.**

Nivel de formación	Total	Hombres	Mujeres
Analfabetos y estudios primarios incompletos	3,71	3,79	3,64
Educación primaria	13,65	12,90	14,38
Primera etapa de educación secundaria y similar	31,53	32,15	30,93
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	11,10	11,72	10,50
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación profesional	8,59	9,69	7,51
Educación superior	31,42	29,75	33,04

Fuente: Nastat

El resto de datos se basan en las tablas adjuntas en el ANEXO I.

- ✓ 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.
- ✓ La elección de titulación en algunos sectores está fuertemente condicionada por el sexo, así, por ejemplo, podemos ver cómo titulaciones como Formación Profesional de fontanería o carpintería están mayoritariamente realizadas por hombres, y titulaciones universitarias como Educación Infantil está realizada mayoritariamente por mujeres.
- ✓ Sigue habiendo lagunas informativas importantes para poder hacer una visualización más exacta de las desigualdades.

#### **PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS QUE INCIDEN EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN:**

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

- G10 UNIVERSIDAD
- 420 ACTUACIONES EDUCATIVAS

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

- ✓ Las brechas de género, no se dan tanto en lo cuantitativo en lo que se refiere al acceso y frecuencia de uso de las tecnologías de la información, como en lo cualitativo, en lo que se refiere a la segregación por sexo de los contenidos para los que se utilizan, en los que se refleja la influencia de los roles de género.
- ✓ La brecha realmente importante tiene que ver con el control de la tecnología ya que las mujeres son buenas usuarias, pero tienen escasa presencia en la creación de la tecnología, como se puede observar por los datos de personal investigador que se adjuntan, por lo que se puede decir que acceden al uso del recurso, pero no al control del mismo.
- ✓ La presencia de mujeres en I+D+i, también es bastante menor que la de los hombres, presenta una clara segregación horizontal y una amplísima vertical (el % de mujeres investigadoras principales es muy bajo). La brecha señalada se amplía si se analiza la participación de las mujeres en la investigación practicada en el sector privado, que aglutina al 53% del personal investigador en Navarra, pero en el que solo el 29,18% son mujeres (353 investigadoras) en 2018.

- ✓ Los datos de 2019, según nos informa NASTAT, no están disponibles en la fecha en la que elabora el presente informe, por tanto, no podemos actualizar la información que a continuación se ofrece:

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

SECTOR		NAVARRA			% mujeres	%hombres
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL		
Sector empresas	Investigadores	388,9	1.032,6	1.421,5	27,36	72,64
	<b>Total</b>	<b>727,9</b>	<b>1.782,1</b>	<b>2.510,0</b>	<b>29,00</b>	<b>71,00</b>
Resto de sectores	Investigadores	640,6	742,4	1.383,0	46,32	53,68
	<b>Total</b>	<b>830,9</b>	<b>817,5</b>	<b>1.648,4</b>	<b>50,41</b>	<b>49,59</b>
Total de sectores	Investigadores	1.148,5	1.946,3	3.094,8	37,11	62,89
	<b>Total</b>	<b>1.765,4</b>	<b>2.822,4</b>	<b>4.587,8</b>	<b>38,48</b>	<b>61,52</b>

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

SECTOR		NAVARRA			% mujeres	%hombres
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL		
Sector empresas	Investigadores	366,2	918,3	1.284,5	28,51	71,49
	<b>Total</b>	<b>747,9</b>	<b>1.871,9</b>	<b>2.619,8</b>	<b>28,55</b>	<b>71,45</b>
Resto de sectores	Investigadores	811,9	954,3	1.766,2	45,97	54,03
	<b>Total</b>	<b>1.116,5</b>	<b>1.094,9</b>	<b>2.211,4</b>	<b>50,49</b>	<b>49,51</b>
Total de sectores	Investigadores	1.178,1	1.872,6	3.050,7	38,62	61,38
	<b>Total</b>	<b>1.864,4</b>	<b>2.966,8</b>	<b>4.831,2</b>	<b>38,59</b>	<b>61,41</b>

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

SECTOR		NAVARRA			% mujeres	%hombres
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL		
Sector empresas	Investigadores	353,9	859,1	1.213,0	29,18	70,82
	<b>Total</b>	<b>780,0</b>	<b>1.861,3</b>	<b>2.641,3</b>	<b>29,53</b>	<b>70,47</b>
Resto de sectores	Investigadores	857,4	1.006,9	1.864,3	45,99	54,01
	<b>Total</b>	<b>1.153,3</b>	<b>1.147,0</b>	<b>2.300,3</b>	<b>50,14</b>	<b>49,86</b>
Total de sectores	Investigadores	1.211,3	1.866,0	3.077,3	39,36	60,64
	<b>Total</b>	<b>1.933,3</b>	<b>3.008,3</b>	<b>4.941,6</b>	<b>39,12</b>	<b>60,88</b>

## PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS QUE INCIDEN EN EL ACCESO Y USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN:

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

- 810 POLÍTICA ECONÓMICA Y EMPRESARIAL Y TRABAJO
- 411 UNIVERSIDADES (Actualmente G10 UNIVERSIDAD)
- 101 ELABORACIÓN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA
- G20 INNOVACIÓN

## 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.

La brecha de género, como podemos observar, va aumentando con la edad (con excepción del tramo 45-64 años). La mayor brecha está en los mayores de 65 años.

### Tasa de riesgo de pobreza (2018) por edad y sexo

	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
<b>Total</b>	<b>21,3</b>	<b>19,8</b>	<b>22,8</b>
Menores de 16 años	29,3	29,2	29,5
De 16 a 29 años	26,1	24,4	27,8
De 30 a 44 años	21,6	19,5	23,7
De 45 a 64 años	17,3	16,7	17,9
De 65 y más años	16,5	12,4	19,9

La tasa de riesgo de pobreza por sexo muestra una brecha de género que se mantiene en torno a los dos puntos:

### Tasa de riesgo de pobreza por sexo

Periodo	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
2017	21,7	20,3	23,1
2016	22,6	21,4	23,8
2015	23,2	22,1	24,2
2014	24,2	23,2	25,2

Unidades: porcentajes.

Fuente: Nastat. 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.) sin embargo por grados de dependencia la presencia de mujeres es mayor que la de los hombres en todos los grados.
- ✓ Los datos globales de discapacidad indican que hay más hombres con discapacidad que mujeres salvo en el de más del 75%.

GRUPO DISCAPACIDAD			
	Hombre	Mujer	Total
<b>DISCAPACIDAD INTELECTUAL</b>	<b>2.374</b>	<b>1.851</b>	<b>4.225</b>
RETRASO MENTAL	2.374	1.851	4.225
<b>ENFERMEDAD MENTAL</b>	<b>3.408</b>	<b>3.140</b>	<b>6.548</b>
TRASTORNO MENTAL	3.408	3.140	6.548
<b>FÍSICAS</b>	<b>13.096</b>	<b>10.839</b>	<b>23.935</b>
DEFICIENCIAS AUDITIVAS	1.160	1.166	2.326
DEFICIENCIAS EXPRESIVAS	147	53	200
DEFICIENCIAS VISUALES	1.410	1.491	2.901
ENFERMEDAD CRONICA	3.326	2.134	5.460
NEUROMUSCULAR	2.501	2.157	4.658
OSTEOARTICULAR	4.530	3.828	8.358
OTRAS	22	10	32
<b>MIXTA</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>34</b>
MIXTAS	19	15	34
<b>Total</b>	<b>18.897</b>	<b>15.845</b>	<b>34.742</b>

<b>GRADO DEPENDENCIA</b>			
	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>
Dependiente Moderado	1.731	2.088	3.819
Dependiente Severo	1.380	1.812	3.192
Gran Dependiente	686	998	1.684
No Dependiente	1.040	1.283	2.323
Resto	14.060	9.664	23.724
<b>Total</b>	<b>18.897</b>	<b>15.845</b>	<b>34.742</b>

<b>GRADO DISCAPACIDAD</b>			
	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>
33 a 44%	8.756	5.721	14.477
45 a 64%	3.256	2.726	5.982
65 a 74%	4.080	3.824	7.904
>= 75%	2.805	3.574	6.379
<b>Total</b>	<b>18.897</b>	<b>15.845</b>	<b>34.742</b>

Fuente: Observatorio de la Realidad Social. Gobierno de Navarra

### **Convivencia, cuidados y corresponsabilidad**

- ✓ Siguen existiendo importantes brechas de género en cuanto a la dedicación de mujeres y hombres a las tareas domésticas y de cuidados. Aunque parece apuntarse una tendencia a una mayor dedicación de los hombres a estas tareas, las desigualdades y el mantenimiento de los roles tradicionales sigue siendo la característica principal en la sociedad navarra.
- ✓ Un indicador que puede dar una medida de lo anteriormente expuesto es la población inactiva debido a responsabilidades de cuidado. Se trata de las razones por las cuales las personas no buscan trabajo activamente, por lo que no están empleadas ni desempleadas y se considera que están fuera de la fuerza del trabajo. Esta definición utilizada en la Encuesta de Población de la Unión Europea (EU-LFS) se basa en directrices de la OIT. Aunque pueden existir varias razones por las cuales alguien no esté buscando empleo, solo se considera el principal, la inactividad debido a las responsabilidades de cuidado, se refiere a las razones de “cuidar de niños o adultos incapacitados” y “otras responsabilidades familiares o personales”. Este es el primer indicador que nos acerca al importante desequilibrio que se produce en la sociedad entre mujeres y hombres y como este, además, se traslada al mercado de trabajo.
- ✓ La población inactiva por responsabilidad de cuidado, muestra que el número de mujeres consideradas inactivas por dedicarse al cuidado, ha disminuido progresivamente mientras el de los hombres que también lo hacía ha experimentado una ligera subida en el último año.

### **Población inactiva debido a responsabilidades de cuidado**

Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2015	14,7	3,1	23,7
2016	12,8	3,1	20,5
2017	12,3	2,5	20,1
2018	11,7	1,6	20,1
2019	10,7	2,0	18,0

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

### **PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS QUE INCIDEN EN ÁMBITO DE LOS DERECHOS SOCIALES, CONVIVENCIA Y CORRESPONSABILIDAD:**

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

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

### **Salud**

Los siguientes datos se basan en las tablas y gráficos adjuntas en el Anexo I:

- ✓ 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.

### **PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS QUE INDICEN EN EL ÁMBITO DE LA SALUD:**

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

- 520 SALUD PÚBLICA Y LABORAL DE NAVARRA

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

## Deporte

Los siguientes datos se basan en las tablas y gráficos adjuntas en el Anexo I:

- ✓ 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.

### PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS QUE INCIDEN EN EL ÁMBITO DEL DEPORTE:

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

- A50 PROMOCIÓN DEL DEPORTE

## Personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra<sup>3</sup>

Los siguientes datos se basan en las tablas y gráficos adjuntas en el Anexo I:

- ✓ 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 sub representadas en los puestos de responsabilidad en relación con la proporción que les correspondería en función de su peso en el conjunto de la plantilla.
- ✓ Las mujeres tienen mayor temporalidad en la ocupación de los puestos de trabajo.
- ✓ Existe una brecha salarial del 8% en favor de los hombres si se considera el promedio retributivo de la plantilla femenina y de la masculina.

---

<sup>3</sup>La información, datos y gráficos de este apartado se han extraído de: "Diagnóstico de la plantilla en la Administración de la Comunidad Foral Navarra (ACFN) y en las Empresas Públicas de Navarra en materia de igualdad de género" INAI con la colaboración de Red2RED Consultores.

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

**PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS QUE INCIDEN EN EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:**

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

- 020 FUNCIÓN PÚBLICA

**Índice de Igualdad de Género:**

Una vez realizado el estudio en los diferentes ámbitos desglosados anteriormente, a continuación, mostramos el Índice de Igualdad de Género para Navarra.

Este índice señala lo lejos o cerca que está Navarra de la igualdad de mujeres y hombres. Si 100 es la situación de equilibrio, la diferencia entre el dato del índice y el 100 es la brecha a superar.

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. Según el último dato disponible, que corresponde a 2015, el índice de igualdad está situado en el 69,2%, lo que indica que está a 30,8 puntos de alcanzar el punto de equilibrio (100%).

Si realizamos la comparativa, vemos cómo el índice de igualdad de género en Navarra es más alto que en España, y también más alto que en la UE-28.

Si se tienen en cuenta las dimensiones que componen el índice es la del Poder la que está más lejos de la igualdad, especialmente el poder económico, pero es necesario también mostrar que la sub-dimensión segregación y calidad del trabajo, conocimiento y actividades sociales están también a bastante distancia de la igualdad.

**Índice de Igualdad de Género:**

	NAVARRA	ESPAÑA	UE-28	ÍNDICE NAVARRA / UE
<b>Índice de Igualdad de Género</b>	<b>69,2</b>	<b>68,3</b>	<b>66,2</b>	<b>104</b>
<i>Empleo</i>	71,1	72,4	71,5	100
Participación	77,0	78,0	79,8	97
Segregación y calidad del trabajo	65,7	67,3	64,0	103
<i>Dinero</i>	77,8	75,9	79,6	98
Recursos financieros	73,5	71,0	73,0	101
Situación económica	82,3	81,2	86,7	95
<i>Conocimiento</i>	64,5	65,3	63,4	102



Logro y participación	77,1	73,3	72,1	107
Segregación	53,9	58,1	55,6	97
<i>Tiempo</i>	68,8	64,0	65,7	105
Cuidados personales	73,7	74,5	70,0	105
Actividades sociales	64,1	55,0	61,6	104
<i>Poder</i>	58,8	57,0	48,5	121
Político	79,9	72,3	52,7	151
Económico	45,9	43,5	39,5	116
Social	55,4	58,9	55,0	101
<i>Salud</i>	88,2	89,6	87,4	101
Estado	94,1	93,2	91,2	103
Conducta	73,5	78,6	75,4	97
Acceso	99,1	98,3	97,1	102

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

### Impacto COVID-19 en la economía y la igualdad de género:

Nastat ha creado un grupo de trabajo formado por el Comité Técnico del Plan de Reactivar Navarra-Suspertu, el Departamento de Desarrollo Económico y Empresarial, el Observatorio de la Realidad Social, el Instituto INARBE de la Universidad Pública de Navarra (UPNA), la Cámara Navarra de Comercio, Industria y Servicios de Navarra y SODENA, con el objetivo de monitorizar la crisis económica producida por la COVID-19 y consta de tres acciones: definir una serie de indicadores, la elaboración de una encuesta que permita entender y superar la crisis y su análisis.

Se trata de un conjunto de indicadores con los que se intenta analizar la actividad económica, el mercado de trabajo y cohesión social, así como las expectativas económicas de las empresas y los hogares, que intentan servir de herramienta para el análisis del impacto económico de la crisis sanitaria del COVID-19.

De los indicadores que estos presentan, hemos seleccionado los que reflejan las posibles desigualdades que la crisis ocasionada por el COVID-19 ha podido generar en el ámbito objeto de nuestro estudio.

#### ✓ Índice de paro registrado en Navarra:

Podemos observar como a lo largo de 2019, el índice de paro respecto al año 2018 ha ido descendiendo todos los meses, mostrando una mejoría de datos en 2019 respecto a 2018. No obstante, esta mejoría ha sido superior para hombres que, para mujeres en la mayoría de los meses de 2019, excepto el último trimestre donde la mejoría en la reducción de los índices de paro es superior en las mujeres, mostrando un cambio en la tendencia que nos llevaría a una reducción de la brecha existentes.

Sin embargo, los datos de 2020, aumentan los índices de paro para ambos sexos notablemente, disparándose los datos en marzo de 2020 debido al comienzo de la crisis de COVID-19 en nuestro territorio.

## Índice de paro registrado en Navarra

PERIODO	INDICE DE PARO REGISTRADO (*)			% VARIACIÓN SOBRE EL PERIODO ANTERIOR			% VARIACIÓN SOBRE MISMO PERIODO AÑO ANTERIOR			
	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	
2019	Enero	8,04	6,52	9,60	1,13	-2,10	3,56	-9,36	-11,65	-7,69
	Febrero	8,10	6,51	9,74	0,75	-0,15	1,46	-7,22	-9,46	-5,53
	Marzo	8,07	6,44	9,74	-0,37	-1,08	0,00	-7,13	-10,56	-4,70
	Abril	7,80	6,25	9,40	-3,35	-2,95	-3,49	-6,59	-8,63	-5,15
	Mayo	7,49	5,85	9,17	-3,97	-6,40	-2,45	-7,19	-9,16	-5,85
	Junio	7,27	5,69	8,90	-2,94	-2,74	-2,94	-6,31	-6,57	-6,02
	Julio	7,42	5,82	9,07	2,06	2,28	1,91	-5,84	-5,98	-5,72
	Agosto	7,44	5,87	9,06	0,27	0,86	-0,11	-5,82	-5,32	-6,11
	Septiembre	7,29	5,82	8,80	-2,02	-0,85	-2,87	-8,99	-8,49	-9,37
	Octubre	7,63	6,21	9,09	4,66	6,70	3,30	-4,98	-4,17	-5,51
	Noviembre	7,76	6,35	9,21	1,70	2,25	1,32	-2,88	-2,61	-3,05
	Diciembre	7,95	6,71	9,22	2,45	5,67	0,11	0,00	0,75	-0,54
2020	Enero	8,11	6,64	9,62	2,01	-1,04	4,34	0,87	1,84	0,21
	Febrero	8,14	6,61	9,70	0,37	-0,45	0,83	0,49	1,54	-0,41
	Marzo	8,95	7,56	10,38	9,95	14,37	7,01	10,90	17,39	6,57
	Abril	9,69	8,32	11,09	8,27	10,05	6,84	24,23	33,12	17,98
	Mayo	9,85	8,37	11,37	1,65	0,60	2,52	31,51	43,08	23,99
	Junio	9,69	8,19	11,24	-1,62	-2,20	-1,17	33,30	43,86	26,25
	Julio	9,59	8,09	11,14	-1,04	-1,17	-0,86	29,25	39,00	22,82
	Agosto	9,33	7,72	10,99	-2,71	-4,57	-1,35	25,40	31,52	21,30

Fuente: Observatorio de la Realidad Social

(\*) Número de demandas de empleo registradas en los Servicios Públicos de Empleo en un determinado momento respecto al número de personas de 16 a 64 residentes a 1 de enero de cada año.

### ✓ Beneficiarios de Prestación Contributiva, suspensión y desempleo parcial. ERTE

Atendiendo a los datos que se muestran a continuación, la suspensión de empleo afecta más a hombres que a mujeres en abril, pero en el resto de meses el sexo más afectado es el femenino.

Respecto al desempleo parcial, hay mayor número de hombres afectados. Sin embargo, cabe destacar que estos datos están calculados en número de personas y la tasa de actividad en hombres es superior a la tasa en mujeres, por tanto, si habláramos en términos relativos, los resultados aquí mostrados podrían variar. Hay más hombres empleados que mujeres por lo que la afectación de las mujeres puede ser mayor.

PERIODO	Ambos sexos			Hombres			Mujeres			% VARIACIÓN SOBRE EL PERIODO ANTERIOR		
	Suspensión Empleo	Desempleo Parcial	Total	Suspensión Empleo	Desempleo Parcial	Total	Suspensión Empleo	Desempleo Parcial	Total	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2020	Enero											
	Febrero											
	Marzo											
	Abril	25.252	2.053	27.305	13.554	1.103	14.657	11.698	950	12.648		
	Mayo	27.054	3.344	30.398	12.380	1.788	14.168	14.674	1.556	16.230	11,3	-3,3
	Junio	8.980	2.236	11.216	3.482	1.137	4.619	5.498	1.099	6.597	-83,1	-67,4
	Julio	5.427	1.750	7.177	2.142	954	3.096	3.285	796	4.081	-36,0	-33,0
	Agosto	4.386	1.607	5.993	1.786	890	2.676	2.600	717	3.317	-16,5	-13,6

Fuente: SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal), BP-2.7 ERTes COVID-19 Desglose de beneficiarios de Prestación Contributiva, suspensión y desempleo parcial, por provincias, comunidades autónomas y sexo.

✓ Evolución de las solicitudes de Renta Garantizada.

Como vemos a continuación, las solicitudes de Renta Garantizada son muy superiores en mujeres que, en hombres, lo que denota el menor poder económico de las mujeres.

En el año 2020, las solicitudes en ambos sexos se disparan, mostrando los efectos que el COVID-19 tiene en la sociedad actual.

**Evolución de las solicitudes de Renta Garantizada.**

PERIODO	SOLICITUDES DE RG			% VARIACIÓN SOBRE EL PERIODO ANTERIOR			% VARIACIÓN SOBRE MISMO PERIODO AÑO ANTERIOR			
	HOMBRES	MUJERES	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	AMBOS SEXOS	
2019	Enero	556	756	1312						
	Febrero	620	942	1562	11,51	24,60	19,05			
	Marzo	621	961	1582	0,16	2,02	1,28			
	Abril	601	923	1524	-3,22	-3,95	-3,67			
	Mayo	673	1033	1706	11,98	11,92	11,94			
	Junio	579	814	1393	-13,97	-21,20	-18,35			
	Julio	490	646	1136	-15,37	-20,64	-18,45			
	Agosto	404	635	1039	-17,55	-1,70	-8,54			
	Septiembre	460	676	1136	13,86	6,46	9,34			
	Octubre	586	814	1401	27,39	20,41	23,33			
	Noviembre	572	809	1381	-2,39	-0,61	-1,43			
	Diciembre	517	744	1261	-9,62	-8,03	-8,69			
2020	Enero	568	828	1396	9,86	11,29	10,71	2,16	9,52	6,40
	Febrero	624	937	1561	9,86	13,16	11,82	0,65	-0,53	-0,06
	Marzo	639	1078	1718	2,40	15,05	10,06	2,90	12,17	8,60
	Abril	797	1175	1972	24,73	9,00	14,78	32,61	27,30	29,40
	Mayo	748	1125	1873	-6,15	-4,26	-5,02	11,14	8,91	9,79

Fuente: Observatorio de la Realidad Social

## VI. LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. CLASIFICACIÓN

Como ya se ha dicho en 2020 se ha procedido a clasificar los programas presupuestarios que se están ejecutando en la actualidad según su relevancia de género o dicho de otra forma según su capacidad potencial de incidir en el logro de la igualdad de las mujeres y de los hombres en la Comunidad Foral de Navarra.

La clasificación se planteó desde la Dirección General de Presupuestos, Patrimonio y Política Económica con una doble finalidad:

- ✓ Identificar los programas presupuestarios de la Comunidad foral de Navarra con mayor poder transformador y capacidad de incidir en la reducción de desigualdades y el logro de la igualdad.
- ✓ Orientar el desarrollo del proceso de integración de la perspectiva de género en los programas presupuestarios en los próximos años.

La clasificación se realizó definiendo en primer lugar los criterios de clasificación y baremación y que se muestran a continuación:

- ✓ *Obligatoriedad.* Con este criterio se analiza que obligaciones normativas y programáticas tiene que cumplir el programa presupuestario, más allá de las generales de transversalizar la perspectiva de género junto con los aspectos instrumentales que acompañan esa transversalización (desagregación de datos por sexo, uso no sexista del lenguaje). Se trata, por lo tanto, de identificar si el programa tiene que cumplir algún mandato específico de igualdad de una ley o plan de igualdad o de una ley o plan sectorial que contiene mandatos de igualdad. Es el caso, por ejemplo, de un programa presupuestario de cultura que tiene que cumplir con el mandato de promover mediante acciones positivas la creación cultural de las mujeres según se recoge en la Ley foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres o el caso de un programa presupuestario de investigación y desarrollo que tiene un mandato de igualdad proveniente de la ley de Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. En definitiva, mide el grado en el que el programa está afectado por los mandatos normativos y programáticos de leyes, decretos, planes y estrategias tanto de igualdad como sectoriales que obligan a tener en cuenta determinadas medidas que evitan desigualdades o promueven el logro de la igualdad. Este criterio puede puntuar 0, 1 ó 2 puntos según el grado de intensidad del mandato y que abarca desde la situación de no tener un mandato específico hasta tenerlo proveniente de una ley y de un plan estratégico.
- ✓ *Roles y estereotipos.* La aplicación de este criterio supone indagar en la potencialidad que el programa presupuestario tiene de incidir en la ruptura del mandato de género cristalizado en el rol de género y en las visiones estereotipadas que la sociedad impone a mujeres y hombres para que cumplan con las funciones principales derivadas de la socialización diferencial de mujeres y

hombres. Es evidente que algunos programas presupuestarios, por su finalidad y contenidos, tienen una alta capacidad de incidir en estas visiones y mandatos sociales tal como ocurre con los programas de educación o cultura en cuyos contenidos es posible incorporar acciones que rompan con el rol de género. Por otro lado, dado que este criterio constituye, a su vez, uno de los factores que están en la base de las desigualdades entre mujeres y hombres y que contribuye a su perpetuación, su puntuación es de 0 si no tiene ninguna capacidad de incidencia (un programa presupuestario de pago de deuda), es 2 si incide indirectamente (un programa de bibliotecas que puede tener un fondo bibliográfico sobre igualdad) o es 4 puntos si incide directamente (un programa de educación).

- ✓ *Corresponsabilidad.* Este criterio analiza el programa presupuestario intentando identificar si tiene capacidad para aumentar la disponibilidad productiva de las mujeres, y con ello su acceso y promoción al empleo remunerado, por un lado, y para aumentar la disponibilidad para los cuidados o para el ámbito reproductivo de los hombres, por otro. Se intenta con ello medir que potencial tiene el programa de incidir en la centralidad del cuidado en el proyecto de vida de las mujeres y en la centralidad del empleo en el proyecto de vida de los hombres. Al igual que el criterio anterior, este constituye un elemento clave en la perpetuación de desigualdades y por ello puede puntuar 0 si no tiene ninguna capacidad (programa de gestión de tributos), 2 si tiene capacidad de promover la corresponsabilidad (programas de comunicación, cultura, orientación profesional que pueden sensibilizar al respecto) y 4 puntos si tiene capacidad de dotar de infraestructuras, dar ayudas (programas que pagan la creación de guarderías, centros de día, por ejemplo).
- ✓ *Autonomía y empoderamiento de las mujeres.* Con este criterio se intenta detectar que capacidad tiene el programa presupuestario para lograr la incorporación de las mujeres al ámbito del empleo y su promoción profesional, con la correspondiente influencia en su independencia económica. Por otro lado, este criterio mide también el grado en el que un programa presupuestario puede favorecer el empoderamiento de las mujeres o, dicho de otra forma, la capacidad que tiene de aumentar el margen de maniobra de las mismas para interactuar con su entorno desde una posición autónoma. Dado que también la autonomía personal y económica de las mujeres es un elemento clave en el avance de la igualdad, este criterio puede puntuar 0 puntos si no tiene ninguna capacidad (programa presupuestario de gestión del patrimonio), 2 puntos si puede incidir de forma indirecta (innovación, internacionalización empresas, elaboración información estadística) y 4 puntos si tiene incidencia directa (programas presupuestarios de empleo, creación de empresas, desarrollo rural...).
- ✓ *Alcance.* Este criterio indaga en el potencial que el programa presupuestario tiene de que sus objetivos y acciones afecten directa o indirectamente a las personas puntuando 0 si no las afecta (programa de pago de deuda), 1 se las afecta indirectamente (programa de innovación,

infraestructuras, ayudas a empresas o entidades) y 2 puntos si incide directamente en personas (programas de deportes, empleo, salud...).

- ✓ *Dotación económica.* Con este criterio se intenta saber la capacidad que el programa tiene de hacer avanzar la igualdad de mujeres y hombres según la asignación presupuestaria que tiene. Su puntuación está en relación directa con la misma y se calcula en función del porcentaje que supone esa asignación respecto al total del presupuesto global anual. Se sigue la máxima de que toda prioridad debe estar dotada de presupuesto y esto implica en la realidad que, por ejemplo, algunos programas de alto potencial de incidencia en la igualdad bajen algunas posiciones en la clasificación debido a su menor asignación económica, como es el caso del programa de igualdad. Puede puntuar 0 puntos (programas que suponen menos del 0,05% respecto al presupuesto global), 1 punto (programas que suponen entre el 0,06 y el 2 % respecto al presupuesto global) y 2 puntos (programas que suponen más del 3 % respecto al presupuesto global).
- ✓ *Sostenibilidad.* Este criterio tiene en cuenta el carácter más o menos permanente del programa presupuestario o lo que es lo mismo su proyección en el futuro y su capacidad de generar cambios permanentes y/o a largo plazo. Puede puntuar 0 puntos (programas presupuestarios que contemplan acciones puntuales o cambios coyunturales), 1 punto (programas presupuestarios que se mantienen a medio plazo (1-4 años) y sus acciones son de carácter estable) y 2 puntos (programas presupuestarios que se mantienen a largo plazo (más de 4 años) cuyos cambios son estructurales).

En segundo lugar, definidos los criterios, se dio un peso específico mayor a tres de ellos por su diferente capacidad de contribuir bien sea a la reducción de desigualdades de mujeres y hombres bien sea al logro de la igualdad de ambos sexos.

Para la aplicación del baremo, se diseñó una herramienta de análisis de los programas presupuestarios y sobre ella, tras la lectura de la memoria y ficha 0 de cada programa presupuestario, se volcó una síntesis del contenido de cada uno con el fin de que resultase más fácil comprender qué relación guarda el programa con la puntuación que se le adjudica en cada elemento o criterio.

Es necesario tener presente que el análisis del programa presupuestario mediante la aplicación de estos criterios no se hace intentando averiguar el impacto que haya tenido o esté teniendo en el logro de la igualdad (tarea propia del seguimiento de la ejecución del programa presupuestario) sino que lo que se hace es una proyección identificando a través de los criterios qué capacidad o potencialidad tiene el programa presupuestario de incidir en la igualdad si ésta estuviese transversalizada o incorporada al mismo. Esto supone que el programa presupuestario puede no tener nada integrado de igualdad de mujeres y hombres en su contenido, pero eso no impide identificar su potencialidad de incidencia en el logro de la igualdad y, con ello de transformar la realidad de desigualdad que viven mujeres y hombres.

También es necesario tener presente que la documentación de base que se utiliza (memorias y fichas 0 de

los programas presupuestarios) es muy poco homogénea ya que en algunos casos los objetivos son acciones, en otros las acciones están más nivel de objetivos o de tareas y todo ello dificulta conocer en realidad el programa presupuestario en detalle. A esto se añade, además, la inexistencia de una relación clara entre las acciones que se planifican con la dotación presupuestaria que se les asigna.

Previo a la aplicación de los criterios y la baremación a todas las memorias y fichas 0 de los programas presupuestarios se decidió ordenar los resultados en los tres bloques siguientes:

- ✓ *Programas estratégicos* para el logro de la igualdad tanto porque tienen mandatos normativos y programáticos como porque puntúan en los criterios de mayor relevancia para el logro de la igualdad. Son los programas de Relevancia Alta (RA).
- ✓ Programas transformadores porque tienen capacidad de modificar la realidad, aunque no tienen un mandato normativo ni programático explícito o bien su potencialidad de incidencia es indirecta. Son los programas de Relevancia Media (RM).
- ✓ Programas con escasa capacidad de transformación porque su efecto potencial es muy indirecto. Son los programas de Relevancia Baja (RB).

La aplicación de los criterios y baremación ha puesto de manifiesto que la mayor parte de los programas presupuestarios resultan tener una alta relevancia o lo que es lo mismo una gran potencialidad para lograr la igualdad de mujeres y hombres.

RELEVANCIA	NÚMERO	IMPLICACIONES
ALTA	41	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en el proceso de elaboración de los presupuestos con enfoque de género desde el inicio en los tramos de puntuación que se decidan para cada anualidad.</li> <li>• Transversalizar la perspectiva de género en el programa y ajustar la dotación económica a los contenidos del mismo.</li> <li>• Hacer llegar a la D.G. de Presupuestos, Patrimonio y Política Económica la ficha de análisis y valoración de género del programa presupuestario para incluirla en el informe de evaluación previa del impacto de género del presupuesto.</li> <li>• Participación en el seguimiento del proceso.</li> </ul>
MEDIA	12	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en el proceso de elaboración de los presupuestos con enfoque de género cuando ya todos los programas de alta relevancia hayan transversalizado la perspectiva de género.</li> <li>• Hacer llegar a la D.G. de Presupuestos, Patrimonio y Política Económica la ficha de análisis y valoración de género del programa presu-</li> </ul>

		<p>puerario para incluirla en el informe de evaluación previa del impacto de género del presupuesto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en el seguimiento del proceso una vez que hayan entrado en el mismo.</li> </ul>
BAJA	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplir con los mandatos generales de la transversalidad contemplados en la Ley navarra de igualdad: desagregar por sexo los datos referidos a personas, uso no sexista del lenguaje, cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios...</li> </ul>



Clasificación de los programas presupuestarios de la COMUNIDAD FORAL NAVARRA. 2020

CLASIFICACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE NAVARRA. PRESUPUESTO 2020			
Nº P	PROGRAMAS	PUNTUACIÓN	RELEVANCIA
31	RECURSOS EDUCATIVOS	20	ALTA
51	AGENCIA NAVARRA DE AUTONOMÍA Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	20	ALTA
02	FUNCIÓN PÚBLICA	19	ALTA
08	INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD	19	ALTA
47	POLÍTICA EMPRESARIAL, PROYECCIÓN INTERNACIONAL Y TRABAJO	19	ALTA
52	PROMOCIÓN DEL EMPLEO, FORMACIÓN E INTERMEDIACIÓN	19	ALTA
53	PATRIMONIO Y PROMOCIÓN CULTURAL	19	ALTA
50	DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE DERECHOS SOCIALES	18	ALTA
05	SEGURIDAD CIUDADANA	17	ALTA
09	PROMOCIÓN DE LA JUVENTUD	17	ALTA
12	POLÍTICA ECONÓMICA, PRESUPUESTARIA Y FINANCIERA	17	ALTA
32	ACTUACIONES EDUCATIVAS	17	ALTA
33	FORMACIÓN PROFESIONAL	17	ALTA
34	CIUDADANÍA SANITARIA, ASEGURAMIENTO Y GARANTÍAS	17	ALTA
35	PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	17	ALTA
36	SALUD PÚBLICA Y LABORAL DE NAVARRA	17	ALTA
44	PROTECCIÓN Y MEJORA DE LA AGRICULTURA Y GANADERÍA	17	ALTA
45	PROMOCIÓN DEL DESARROLLO RURAL	17	ALTA
55	PROMOCIÓN DEL DEPORTE	17	ALTA
57	EUSKARABIDEA-INSTITUTO NAVARRO DEL EUSKERA	17	ALTA
61	UNIVERSIDAD	17	ALTA
62	INNOVACIÓN	17	ALTA
46	GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	16	ALTA
56	PAZ, CONVIVENCIA Y DERECHOS HUMANOS	16	ALTA
59	POLÍTICAS MIGRATORIAS	16	ALTA
27	ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	15	ALTA
29	PROYECTOS ESTRATÉGICOS	15	ALTA
49	MARKETING, DESARROLLO DEL TURISMO Y DEL COMERCIO Y CONSUMO	15	ALTA
60	ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	15	ALTA
63	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	15	ALTA
03	INSTITUTO NAVARRO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	14	ALTA
07	COMUNICACIÓN Y RELACIONES INSTITUCIONALES	14	ALTA
06	BOMBEROS Y PROTECCIÓN CIVIL	13	ALTA
24	PARTICIPACIÓN FINANCIERA DE LAS ENTIDADES LOCALES	13	ALTA
26	PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN DE TRANSPORTES	13	ALTA
28	VIVIENDA	13	ALTA
38	SALUD MENTAL	13	ALTA
48	ORDENACIÓN INDUSTRIAL, PROYECTOS ESTRATÉGICOS S3 Y PLANIFICACIÓN ENERGÉTICA	13	ALTA
58	ACCIÓN EXTERIOR	13	ALTA
54	BIBLIOTECAS Y ARCHIVOS	13	ALTA
23	ACTUACIONES EN EL SECTOR LOCAL	12	ALTA
01	ACTIVIDADES GENERALES DE PRESIDENCIA Y GOBIERNO ABIERTO	11	MEDIA
37	SERVICIOS CENTRALES DEL SERVICIO NAVARRO DE SALUD-OSASUNBIDEA	11	MEDIA
11	ELABORACIÓN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA	10	MEDIA
20	ATENCIÓN AL CONTRIBUYENTE	9	MEDIA
21	GESTIÓN DE IRPF Y PATRIMONIO	9	MEDIA
39	COMPLEJO HOSPITALARIO DE NAVARRA	8	MEDIA
30	DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN	7	MEDIA
40	ÁREA DE SALUD DE TUDELA	7	MEDIA
41	ÁREA DE SALUD DE ESTELLA	7	MEDIA
42	ATENCIÓN PRIMARIA	7	MEDIA
16	GESTIÓN DE LOS TRIBUTOS	6	MEDIA
17	INSPECCIÓN DE TRIBUTOS	6	MEDIA
19	GESTIÓN DE RECAUDACIÓN	5	BAJA
22	CONVENIO CON EL ESTADO	5	BAJA
25	OBRAS PÚBLICAS E INFRAESTRUCTURAS	5	BAJA
04	DIRECCIÓN Y SERVICIOS CENTRALES DE INTERIOR	4	BAJA
43	DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE DESARROLLO RURAL Y MEDIO AMBIENTE	4	BAJA
10	DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE ECONOMÍA Y HACIENDA	3	BAJA
13	GESTIÓN DEL PATRIMONIO	3	BAJA
14	CONTROL INTERNO Y GESTIÓN CONTABLE	3	BAJA
15	GESTIÓN DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN TRIBUTARIA	3	BAJA
18	SOPORTE Y EXPLOTACIÓN DEL REGISTRO DE LA RIQUEZA TERRITORIAL DE NAVARRA	3	BAJA

Por último, la clasificación constituye un instrumento no solo de conocimiento sino de obtención de pistas u orientaciones para actuar y estas son las que se muestran a continuación.

- ✓ Revisar la situación de los programas en los que se ha ido trabajando en los tres últimos años para poder saber no solo el grado de integración de la perspectiva de género en los mismos sino lo que realmente se está ejecutando de lo integrado en el programa presupuestario. Esto supone hacer una sesión de trabajo con el conjunto de personal implicado en la elaboración de esos programas para analizar qué se está haciendo y establecer una estrategia de seguimiento y valoración de los hechos hasta el momento.
- ✓ Continuar el proceso iniciado en 2017, programando la integración del principio de igualdad de forma progresiva en los programas presupuestarios secuenciando el número de programas presupuestarios que se abordarán en el periodo de la legislatura y siguiendo, lógicamente, el orden resultante de la clasificación una vez revisados los abordados en años anteriores.
- ✓ Determinar las implicaciones de los centros gestores de los programas presupuestarios respecto a la integración de la perspectiva de género y recogerlas en la Orden o directrices de elaboración anual del presupuesto de 2021.
- ✓ Tener un mapa claro de cómo ir abordando la integración de la perspectiva de género de una forma lo más objetiva posible dentro de que se está trabajando en el ámbito de las ciencias sociales.
- ✓ Abordar la falta de uniformidad de las memorias y fichas 0 con el fin de aprovechar esta coyuntura y homogeneizar y mejorar su contenido.
- ✓ Realizar una formación del personal de los centros gestores que elaboran las fichas 0 tanto para mejorar su calidad como para integrar la perspectiva de género de una forma sistemática en las mismas.
- ✓ Establecer un sistema de asesoramiento a los centros gestores tanto para cada programa presupuestario como colectivo con el fin de sostener el proceso de integración de la perspectiva de género hasta que se haya interiorizado por el personal implicado en la elaboración anual de los presupuestos y en su seguimiento y evaluación.

## VII. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SELECCIONADOS. VALORACIÓN GENERAL

Durante este año 2020 no se han incorporado nuevos programas presupuestarios para su análisis y el trabajo de integración del enfoque de género se ha abordado mediante dos actuaciones.

- Clasificación de los programas presupuestarios. Durante este año 2020, como se ha reflejado en el apartado anterior, se ha procedido a elaborar una clasificación de los programas presupuestarios que se están ejecutando en la actualidad según su relevancia de género o, dicho de otra forma, según su capacidad potencial de incidir en el logro de la igualdad de las mujeres y de los hombres en la Comunidad Foral de Navarra. Los objetivos que persigue esta clasificación son, por un lado, identificar los programas presupuestarios de la Comunidad Foral de Navarra con mayor poder transformador y capacidad de incidir en la reducción de desigualdades y logro de la igualdad y, por otro, orientar el desarrollo del proceso de integración de la perspectiva de género en los programas presupuestarios en los próximos años.
- Seguimiento de los 21 programas introducidos en años anteriores, a través de la revisión de las Fichas 0 y con el fin de conocer el grado en que está presente y se mantiene la perspectiva de género en los mismos.

### PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS EN LOS QUE SE HA TRABAJADO LA INTRODUCCIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Al no introducir durante este año 2020 nuevos programas para la integración de la perspectiva de género debido a diversos factores como el cambio de gobierno que originó el movimiento de algunas personas responsables de los centros gestores, la crisis sanitaria que dificultó la formación y la organización de tutorías, se ha hecho una valoración del seguimiento de los 21 programas escogidos en años anteriores, llevando a cabo un seguimiento desde el INAI/NABI con sus correspondientes fichas 0 con los siguientes apartados:

- 1- Análisis del lenguaje (no sexista)
- 2- Análisis de las menciones a la igualdad en el apartado situación que se pretende corregir
- 3- Análisis de las menciones a la igualdad en los Objetivos
- 4- Análisis de las menciones a la igualdad en las Acciones
- 5- Análisis de las menciones a la igualdad en los indicadores

Entre el 2017 y el 2019 se seleccionaron para la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos Generales de Navarra 21 programas presupuestarios considerados, a priori, como de potencial alto en la capacidad de incidencia sobre la igualdad. Además de esa potencial incidencia se tuvo en cuenta para su selección el que resultasen de interés estratégico para la igualdad bien por su capacidad de reducir brechas de género o romper el mandato de género bien por su capacidad para generar información relevante o modificar procedimientos.

El proceso de incorporación de la perspectiva de género de estos 21 programas presupuestarios se ha llevado a cabo en tres Fases correspondientes a los ejercicios presupuestarios de 2017, 2018 y 2019. Tras la formación correspondiente en cada una de las fases de las personas responsables de los centros gestores, se realizó un análisis, propuesta de modificación e integración de la perspectiva de género en los programas presupuestarios. El proceso de modificación de las fichas 0 se sostuvo mediante la tutorización por programa presupuestario trabajando sobre la ficha de análisis y valoración de cada programa.

El resultado es la agrupación de los 21 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

G10 UNIVERSIDAD

920 AGENCIA NAVARRA DE LA AUTONOMÍA Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

520 SALUD

A50 PROMOCIÓN DEL DEPORTE

090 PROMOCIÓN DE LA JUVENTUD

020 FUNCIÓN PÚBLICA

051 SEGURIDAD CIUDADANA

420 ACTUACIONES EDUCATIVAS

830 MARKETING. DESARROLLO DEL TURISMO, EL COMERCIO Y EL CONSUMO

950 PROMOCIÓN DEL EMPLEO, FORMACIÓN E INTERMEDIACIÓN

A20 PATRIMONIO Y PROMOCIÓN CULTURAL

B20 PAZ, CONVIVENCIA Y DERECHOS HUMANOS

- Programas de carácter instrumental por su capacidad para mostrar, tanto las desigualdades como el avance de la igualdad de género al tener como uno de sus objetivos la generación de información relevante desagregada por sexo y programas que, también, pueden incidir en el cambio de opinión de la población respecto a las funciones sociales atribuidas a mujeres y hombres y respecto al compromiso de la Administración Pública con la igualdad, como es el caso del relacionado con la comunicación. De los programas seleccionados, correspondería a este tipo:

101 ELABORACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

B10 COMUNICACIÓN Y RELACIONES INSTITUCIONALES (Actualmente Programa 060)

111 GESTIÓN DEL PATRIMONIO

- Programas 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.

740 GESTIÓN DEL MEDIOAMBIENTE

512 PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

156 ATENCIÓN AL CONTRIBUYENTE

De estos 21 programas, las personas responsables del proyecto 740 Gestión del Medio Ambiente participaron en la acción formativa pero no continuaron con el trabajo, por lo que no se tendrá en cuenta en el análisis conjunto de todos los programas presupuestarios. que se realiza a continuación.

Además, el programa G20 Innovación fue incluido en principio en el listado de programas a integrar la perspectiva de género, pero no se incluye en este análisis por no haber sido trabajado finalmente.

Sobre los 20 programas que sí finalizaron el trabajo, se ha hecho una valoración de su capacidad de incidencia en el logro de la igualdad utilizando para ello los criterios de clasificación contenidos en la Ficha de análisis de género y valoración. El resultado es el que se presenta a continuación.

### **Formato y lenguaje utilizado**

En cuanto al lenguaje utilizado, en general se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista, no obstante, no siempre se consigue al 100%. En algunos casos, puede deberse a que no se ha trabajado la ficha del programa en su totalidad, sino solamente alguno de los proyectos que contiene. En cualquier caso, se puede decir que este es un tema en el que se va avanzando progresivamente.

## **Menciones a la igualdad.**

### **Situación que se pretende corregir**

De los 20 programas presupuestarios analizados, 15 de ellos hacen referencia a la igualdad entre mujeres y hombres en el apartado situación que se pretende corregir, lo que supone un 75% del total. Este dato resulta de gran valor, ya que la obtención de información desagregada por sexo no resulta fácil y sin embargo es absolutamente necesaria para poder no solo detectar las desigualdades existentes sino incidir en la reducción de las mismas mediante medidas ajustadas a las brechas de género.

### **Objetivos**

El 75% de los programas incluyen en alguno de sus objetivos menciones a la igualdad entre mujeres y hombres lo que muestra los avances que se van produciendo, siendo también un indicador de que, aunque lentamente se avanza hacia una transversalización del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Es destacable por ejemplo que el programa B20 Paz, Convivencia y Derechos Humanos y el 810 Política Empresarial, Proyección Internacional y Trabajo introducen en buena parte de sus objetivos la perspectiva de género.

### **Acciones**

En cuanto a las acciones que se proponen realizar para conseguir los objetivos propuestos, 16 de los programas han integrado la perspectiva de género en las mismas, lo que supone un 80%. Este dato parece mostrar que a los centros gestores les resulta más fácil plantear la transversalización en las acciones que en los objetivos. Podemos destacar que los mecanismos más comunes que incorporan son la desagregación de los datos por sexo, las cláusulas de género en las subvenciones o el lenguaje inclusivo y no sexista. Así por ejemplo el programa 950 Promoción del Empleo, Formación e Intermediación introduce acciones positivas para incentivar la incorporación de mujeres a las empresas, cooperativas, sociedades laborales, etc. y otros programas como el 810 Política Empresarial, Proyección Internacional y Trabajo o el A20 Patrimonio y Promoción Cultural incentivan la introducción de las cláusulas de igualdad en las subvenciones.

### **Indicadores**

En la elaboración de los indicadores 12 de los 20 programas presupuestarios analizados incluyen referencias al respecto en los indicadores propuestos, lo que supone un 60% del total. Esta incorporación es de gran importancia ya que posibilitará el seguimiento de la ejecución de las acciones incorporadas. En este punto cabe destacar la labor del programa 101 Elaboración de Información Estadística.

En conjunto, el 100% de las fichas cero de los 20 programas trabajados incluyen alguna mención a la igualdad en alguno de sus apartados. Además, 7 de ellas han integrado la perspectiva de género en todos ellos (situación que se pretende corregir, objetivos, acciones e indicadores), entre ellos los programas 020 Función pública y 520 Salud pública y laboral que además son programas con una pertinencia elevada. Asimismo, podemos destacar el trabajo realizado por las personas gestoras del programa B20. Paz,

convivencia y derechos humanos y del proyecto “Promoción el emprendimiento y el autoempleo” perteneciente al programa 950. Promoción del empleo, formación e intermediación.

### RELEVANCIA DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SELECCIONADOS

A continuación, se refleja la relevancia de los programas elegidos para la incorporación de la perspectiva de género según los criterios definidos:

PROGRAMA	RELEVANCIA
810 POLÍTICA ECONÓMICA Y EMPRESARIAL Y TRABAJO	ALTA
720 PROMOCIÓN DEL DESARROLLO RURAL	ALTA
G10 UNIVERSIDAD	ALTA
920 AGENCIA NAVARRA DE LA AUTONOMÍA Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	ALTA
520 SALUD	ALTA
A50 PROMOCIÓN DEL DEPORTE	ALTA
090 PROMOCIÓN DE LA JUVENTUD	ALTA
020 FUNCIÓN PÚBLICA	ALTA
051 SEGURIDAD CIUDADANA	ALTA
420 ACTUACIONES EDUCATIVAS	ALTA
830 MARKETING. DESARROLLO DEL TURISMO, EL COMERCIO Y EL CONSUMO	ALTA
950 PROMOCIÓN DEL EMPLEO, FORMACIÓN E INTERMEDIACIÓN	ALTA
A20 PATRIMONIO Y PROMOCIÓN CULTURAL	ALTA
B20 PAZ, CONVIVENCIA Y DERECHOS HUMANOS	ALTA
B10 COMUNICACIÓN Y RELACIONES INSTITUCIONALES (Actualmente Programa 060)	ALTA
110 POLÍTICA PRESUPUESTARIA Y FINANCIERA, CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD.	ALTA
740 GESTIÓN DEL MEDIOAMBIENTE	ALTA
512 PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	ALTA
156 ATENCIÓN AL CONTRIBUYENTE	MEDIA
101 ELABORACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA	MEDIA
111 GESTIÓN DEL PATRIMONIO	BAJA

## VIII. ANÁLISIS DEL GASTO

Uno de los aspectos más relevantes al realizar el análisis de un programa presupuestario es visibilizar la inversión y el peso de las actuaciones relacionadas con la igualdad de género respecto al presupuesto globalmente considerado. En este sentido, resulta importante –aunque sigue siendo en muchos casos extremadamente complejo de calcular- reflejar la proporción de presupuesto destinado a igualdad en un presupuesto total para el año 2021 alcanza la cifra de 4.870 millones de euros.

De este presupuesto, se espera que tengan un impacto positivo en la igualdad los siguientes bloques de gasto:

- Gasto específico para el logro de la igualdad: supone un 0,10% sobre el total del presupuesto de gasto de 2021, con un total de más de cinco millones de euros.
- Gasto directo e indirecto en igualdad que suponen los 21 programas que ya incorporan la perspectiva de género y tienen, por ello incidencia positiva en la igualdad asciende a 1.318 millones de euros, un 27,06% sobre el presupuesto total.
- Gastos que mejoran la calidad de vida de las mujeres y de los hombres: los programas que están muy relacionados con los cuidados y, por tanto, contemplan la sostenibilidad de la vida en su plano reproductivo (educación, salud, y derechos sociales) alcanza la cifra de 2.468 millones de euros, el 50% del presupuesto total para 2021.
- Resto de gasto: el restante gasto es el 22,84% del presupuesto de 2021, que supone 1.079 millones de euros.

Por tanto, se puede concluir que el 27,06% del gasto está alineado con el logro de la igualdad de mujeres y hombres, el 50 % tiene una incidencia positiva indirecta y el resto se irá abordando en la actual legislatura.



## IX. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La incorporación del enfoque de género al proceso de elaboración de los presupuestos requiere un compromiso político para impulsarlo, asignación de recursos para su abordaje y una capacitación técnica progresiva.

En este sentido, ha de reconocerse el esfuerzo por articular un proceso de trabajo conjunto entre el INAI/NABI, las Unidades de igualdad, la Dirección General del Presupuesto y responsables de centros gestores, que ha facilitado tanto el aumento de competencias técnicas en el personal, como la identificación de mejoras en los programas presupuestarios que además ha supuesto un avance en la calidad de los mismos.

El análisis de los programas presupuestarios seleccionados ha puesto de manifiesto que poco a poco se va avanzando en la incorporación de la perspectiva de género, ya que se van introduciendo en las fichas de planificación presupuestaria las modificaciones que se proponen en las fichas de análisis con enfoque de género. Sirva como ejemplo que el 75% de los programas con los que se está trabajando hacen menciones a la igualdad en lo relativo a la situación que se pretende corregir, el 75% la incluyen en alguno de sus objetivos y el 80% en sus acciones.

Sin embargo, cabe insistir en las recomendaciones que se vienen realizando desde años anteriores tales como progresar en la desagregación de datos por sexo, ya que todavía sigue persistiendo este déficit, seguir avanzando en la capacitación del personal, así como centrar el contenido de los programas en las personas, es decir, colocar en primer plano a las personas siendo así más fácil marcar los indicadores que midan el efecto de los programas en mujeres y hombres. Asimismo, es importante destacar, como un objetivo a conseguir, la vinculación con más precisión de las asignaciones presupuestarias con los objetivos y las acciones de programas, ya que, en caso de no hacerlo, resulta imposible establecer la relación de lo que se va a realizar con el gasto que supone y, por consiguiente, identificar su impacto en la igualdad de mujeres y hombres.

Por otra parte, con la elaboración durante este año 2020 de la clasificación, anteriormente descrita, de los programas presupuestarios según su relevancia de género podemos tener una idea de la capacidad potencial de cada uno de ellos de incidir en el logro de la igualdad de las mujeres y los hombres en la Comunidad Foral de Navarra. Pensamos que dicha clasificación nos va a permitir orientar el desarrollo del proceso de integración de la perspectiva de género de cara a los próximos años, focalizando el trabajo futuro sobre los programas que está clasificados como de alta relevancia, intentando además alinear el proceso de elaboración de presupuestos con enfoque de género con el contenido del Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres que se está elaborando.

## ANEXO I. CONTEXTO DE APLICACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS: LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN NAVARRA

En este apartado se incluyen gráficos y tablas en las que hemos basado algunos comentarios aportados en el apartado V del presente informe:

### Educación:

Datos sobre Formación Profesional y Educación Universitaria:

#### **Matrículas por titularidad, enseñanza\*, especialidad, curso 2017/2018 y sexo en FORMACIÓN PROFESIONAL**

\* OPF, OPF-EE, Enseñanzas Superiores de Diseño, Enseñanzas de Adultos, Música e Idiomas.

OPF: Otros Programas Formativos

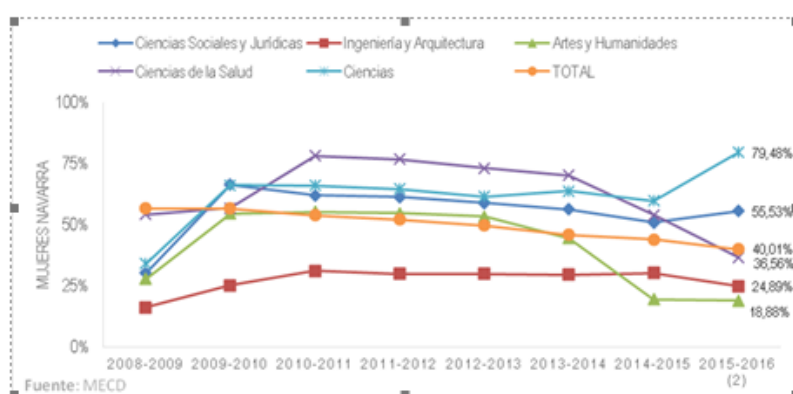
OPF-EE: Otros Programas Formativos-Educación Especial

Enseñanza	Especialidad	Total	Hombres	Mujeres
Otros Programas Formativos de FP	Total	81	69	12
	Ayudante de Fabricación Mecánica	17	17	
	Ayudante de Fontanería	12	11	1
	Ayudante de Mantenimiento de Edificios	14	14	
	Ayudante de Carpintería	28	24	4
	Ayudante de Oficina	10	3	7
Otros Programas Formativos de FP-EE	Total	96	53	43
	Auxiliar en Operaciones de Reprografía y productos gráficos	10	7	3
	Auxiliar en Operaciones de Tratamiento de Datos, Ofimática y Archivo	8	4	4
	Auxiliar en Servicios Administrativos y Generales	25	12	13
	Auxiliar en Actividades Polivalentes	46	30	16
	Auxiliar en Alojamiento y Lavandería	7		7
Enseñanzas Superiores de Diseño (LOE)	Total	121	32	89
	Gráfico	43	20	23
	Productos	7	4	3
	Interiores	33	7	26
	Moda	38	1	37
Enseñanzas no regladas de la Música	Total	1517	757	760

Otros Programas Formativos de FP-EE	Total	132	78	54
	Auxiliar en Agricultura y Jardinería	8	7	1
	Auxiliar en Operaciones de Industria Alimentaria	8	4	4
	Auxiliar de Celador Sanitario	9	5	4
	Auxiliar en Electricidad	7	7	
	Auxiliar en Operaciones de Tratamiento de Datos, Ofimática y Archivo	10	5	5
	Auxiliar en Servicios Administrativos y Generales	16	6	10
	Auxiliar en Servicios Generales de Comercio	20	11	9
	Auxiliar en Operaciones de Limpieza en Edificios y Locales	7	5	2
	Auxiliar en Actividades Polivalentes	21	13	8
	Auxiliar en Cocina y Restauración	9	4	5
	Auxiliar en Acceso y Conservación de Instalaciones Deportivas	10	6	4
	Auxiliar en Oficios Artísticos	7	5	2
	Enseñanzas Superiores de Diseño (LOE)	Total	29	15
Gráfico		29	15	14
Enseñanzas Profesionales de la Música	Total	643	285	358
Enseñanzas Superiores de Música	Total	336	202	134
Enseñanzas de las E.O. Idiomas - Nivel Básico	Total	2027	742	1285
Enseñanzas de las E.O. Idiomas - Nivel Intermedio	Total	3159	1198	1961
Enseñanzas de las E.O. Idiomas - Nivel Avanzado	Total	2854	1050	1804
Enseñanzas de las E. O. Idiomas - Nivel C1	Total	1657	550	1107
Preparación prueba acceso Ciclos G.M.	Total	5	1	4
Preparación prueba acceso Ciclos G.S.	Total	62	31	31
	Administración	25	9	16

	Electricidad y electrónica	23	9	14
	Sanidad	14	13	1
Formación para obtención certificados de profesionalidad	Total	163	51	112
Enseñanzas no regladas de la Música	Total	12240	5844	6396

**Proporción de mujeres navarras respecto al total de personas navarras matriculadas en las enseñanzas universitarias (de 1º y 2º ciclo y grado) por rama de enseñanza. Cursos académicos desde 2008 a 2015.**



**Estudiantes que cursan estudios universitarios según estudios. Navarra.**

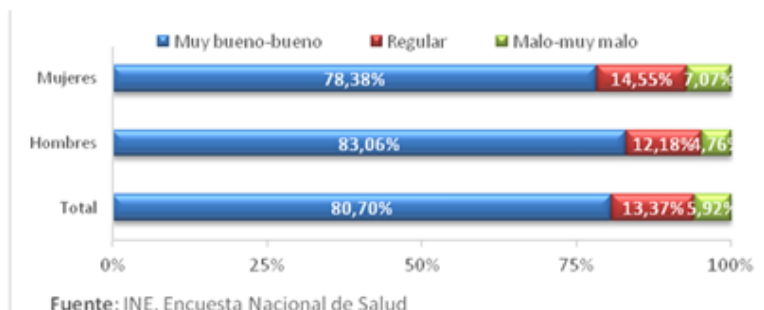
ESTUDIOS	2008-2009			2018-2019		
	Ambos sexos	Hom- bres	Muje- res	Ambos sexos	Hom- bres	Muje- res
011101 - Pedagogía	122	11	111	25	10	15
011201 - Educación infantil	283	21	262	596	45	551
011301 - Educación primaria	287	64	223	967	335	632
011401 - Otros maestros	304	64	240			
021101 - Audiovisual, imagen y multimedia	271	105	166	243	123	120
022101 - Religión y teología				168	165	3
022202 - Historia	90	51	39	49	34	15
022301 - Filosofía	72	40	32	35	27	8
022901 - Humanidades	85	30	55	46	12	34
023201 - Lenguas y dialectos españoles	57	14	43	35	14	21
031101 - Economía	448	247	201	458	272	186
031202 - Relaciones internacionales				309	97	212
031301 - Psicología				288	71	217
031406 - Sociología	121	54	67	167	90	77
032102 - Periodismo	340	131	209	332	131	201
041301 - Administración y empresa	1.833	847	986	1.844	868	976
041302 - Ciencias del trabajo	210	83	127	261	116	145
041401 - Marketing				271	89	182

041403 - Publicidad y relaciones públicas	337	103	234	71	23	48
042101 - Derecho	1.180	577	603	1.233	589	644
051101 - Biología	451	162	289	173	72	101
051201 - Bioquímica	47	12	35	308	104	204
052101 - Ciencias ambientales				17	7	10
053101 - Química	94	31	63	124	61	63
061901 - Informática	319	240	79	339	270	69
071302 - Ingeniería eléctrica	330	277	53	222	191	31
071402 - Ingeniería de sonido e imagen	315	222	93			
071403 - Ingeniería de telecomunicación	407	283	124	299	234	65
071404 - Ingeniería electrónica industrial y automática	26	23	3	43	35	8
071405 - Ingeniería en electrónica				21	19	2
071501 - Ingeniería en diseño industrial y des. del pto				210	144	66
071502 - Ingeniería en tecnologías industriales	1.573	1.154	419	825	644	181
071503 - Ingeniería mecánica	667	585	82	586	492	94
071901 - Ingeniería de organización industrial	32	22	10	170	117	53
072101 - Ciencia y tecnología de los alimentos				163	63	100
072201 - Ingeniería de materiales	5	2	3			
073101 - Arquitectura	838	392	446	341	156	185
073201 - Arquitectura técnica	498	289	209	0		
081102 - Ingeniería agraria y agroalimentaria	121	60	61	289	175	114
081103 - Ingeniería agrícola, agropecuaria y medio rural	382	241	141			
081201 - Ingeniería horticultura y jardinería	112	65	47			
091201 - Medicina	1.188	454	734	1.234	445	789
091301 - Enfermería	714	53	661	942	121	821
091401 - Ingeniería biomédica y de la salud				177	70	107
091501 - Fisioterapia	149	39	110	254	109	145
091503 - Nutrición humana y dietética	103	17	86	155	31	124
091601 - Farmacia	670	187	483	521	136	385
092301 - Trabajo social	353	55	298	432	97	335
<b>Total general</b>	<b>15.434</b>	<b>7.307</b>	<b>8.127</b>	<b>15.243</b>	<b>6.904</b>	<b>8.339</b>

Fuente: Ministerio de Educación. Estadística de Estudiantes Universitarios

**Salud:**

**Valoración del estado de salud autopercebido por mujeres y hombres en los 12 meses anteriores en la CFN. 2011/2012**



**Tabla 4. Consultas de Medicina de Familia (General) en Atención Primaria por Áreas de Salud y sexo. Año 2018.**

TOTAL ÁREAS	2013	2014	2015	2016	2017	2018	%18/17	Hombres	Mujeres
<b>EN CENTROS</b>									
DEMANDADA	1.819.397	1.711.459	1.807.668	1.835.379	1.801.839	1.866.115	3,57%	777.377	1.088.738
PROGRAMADA	579.018	695.251	650.722	706.034	725.592	762.503	5,09%	340.045	422.458
<b>TOTAL</b>	<b>2.398.415</b>	<b>2.406.710</b>	<b>2.458.390</b>	<b>2.541.413</b>	<b>2.527.431</b>	<b>2.628.618</b>	<b>4,00%</b>	<b>1.117.422</b>	<b>1.511.196</b>
<b>A DOMICILIO</b>									
DEMANDADA	48.715	40.613	48.619	48.331	48.326	48.300	-0,05%	17.362	31.292
PROGRAMADA	31.950	37.487	33.746	34.971	34.394	35.761	3,97%	13.890	22.402
<b>TOTAL</b>	<b>80.665</b>	<b>78.100</b>	<b>82.365</b>	<b>83.302</b>	<b>82.720</b>	<b>84.061</b>	<b>1,62%</b>	<b>31.252</b>	<b>53.694</b>
<b>TOTAL CONSULTAS</b>	<b>2.479.080</b>	<b>2.484.810</b>	<b>2.540.755</b>	<b>2.624.715</b>	<b>2.610.151</b>	<b>2.712.679</b>	<b>3,93%</b>	<b>1.148.674</b>	<b>1.564.890</b>

Fuente: Dirección de Atención Primaria. Memoria del SNS-D.

**Tabla 9. Nº Consultas habitante/año por sexo y categoría profesional del año 2018**

	Nº CONSULTAS/AÑO		
	Hombres	Mujeres	Total
Medicina general	4,30	5,65	5,07
Pediatría	5,23	5,07	5,16
Medicina total	4,45	5,57	5,09
Enfermería			
Laboratorio			0,59
Enfermería + laboratorio	3,33	3,75	3,59
T. Social	0,13	0,19	0,16

Fuente: datos facilitados por NASTAT

Deporte:

**Tabla 2. PARTICIPANTES EN JUEGOS DEPORTIVOS DE NAVARRA  
Serie histórica 2017-2020**

	2017	2018	2019	2020
TOTAL PARTICIPANTES	25.231	24.730	28.535	
MASCULINOS	15.254	14.663	15.678	
FEMENINOS	9.977	10.067	10.859	
NUMERO FEDERACIONES DEPORTIVAS PARTICIPANTES	33	36	36	
MODALIDADES DEPORTIVAS	61	70	72	

Composición juntas directivas por federaciones:

Federación	sexo	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Atletismo	Hombres	9	6	6	6	6	5
Baloncesto	Hombres	9	9	9	9	9	9
Balonmano	Hombres	5	6	6	6	9	9
Fútbol	Hombres	16	17	17	17	17	17
Golf	Hombres	13	13	16	17	17	10
Hípica	Hombres	11	12	13	13	13	13
Judo y D.A.	Hombres	5	5	5	5	5	5
Kárate	Hombres	4	4	4	2	2	2
Montaña y Escalada	Hombres	6	6	6	6	9	9
Natación	Hombres	5	5	5	5	6	6
Pádel	Hombres	4	6	6	6	6	6
Pelota	Hombres	11	10	10	11	11	10
Taekwondo	Hombres	7	4	4	4	4	4
Tiro Olímpico	Hombres	12	12	14	14	11	11
Atletismo	Mujeres	1	1	1	1	1	1
Baloncesto	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Balonmano	Mujeres	2	1	1	1	1	1
Fútbol	Mujeres	1	1	1	4	4	4
Golf	Mujeres	3	3	2	2	2	2
Hípica	Mujeres	1	2	2	2	2	2
Judo y D.A.	Mujeres	1	1	2	2	2	2
Kárate	Mujeres	1	1	2	1	1	1
Montaña y Escalada	Mujeres	1	1	1	1	0	0
Natación	Mujeres	0	0	0	0	1	0
Pádel	Mujeres	1	0	0	0	0	0
Pelota	Mujeres	1	0	0	0	0	0

Taekwondo	Mujeres	2	3	3	3	3	3
Tiro Olímpico	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Total	Hombres	117	115	121	121	125	116
Total	Mujeres	15	14	15	17	17	16
Total	Hombres	88,6	89,1	89,0	87,7	88,0	87,9
Total	Mujeres	11,4	10,9	11,0	12,3	12,0	12,1

Fuente: datos facilitados por NASTAT

### Licencias de deportistas en las federaciones deportivas de la CFN. 2017



### Distribución de licencias por deporte y sexo: deportes con mayor número de personas federadas por sexo en la CFN. 201

TOTAL NAVARRA		MUJERES		HOMBRES	
Fútbol	15.577	Baloncesto	3.265	Fútbol	14.439
Deportes de montaña y escalada	9.443	Deportes de montaña y escalada	3.023	Deportes de montaña y escalada	6.420
Baloncesto	6.177	Pádel	1.325	Caza	3.630
Caza	3.660	Balónmano	1.210	Baloncesto	2.911
Pádel	3.484	Gimnasia	1.147	Pelota	2.650

Fuente: Gobierno de Navarra



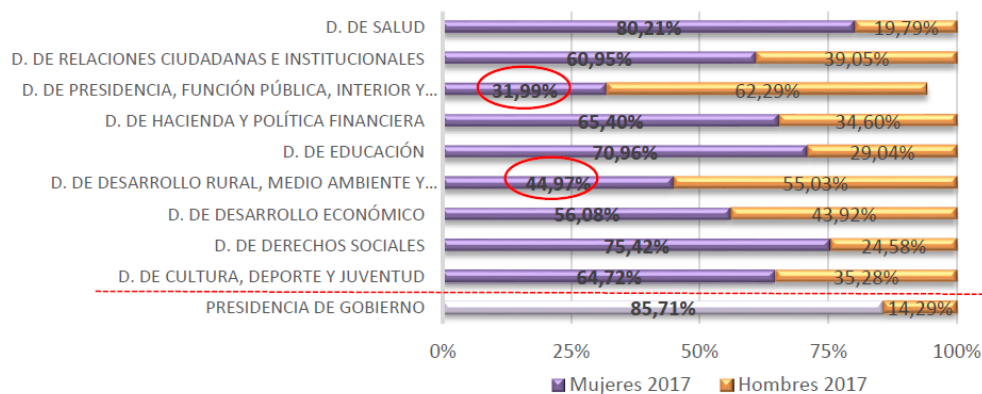
**Licencias de los estamentos técnico y arbitral en la CFN, por sexo. 2010 y 2015**



**N.º de mujeres y hombres en los distintos estamentos deportivos. 2017**



**Personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra:**

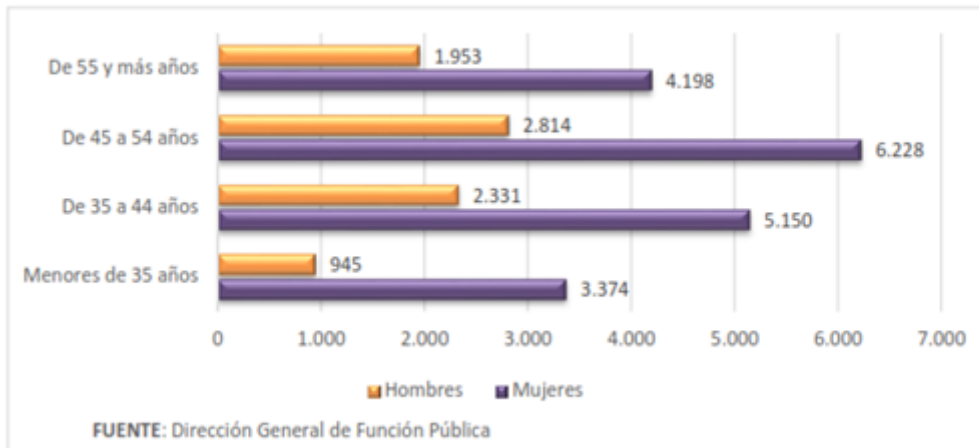


TIPO DE PERSONAL	FIJO		TEMPORAL		EVENTUAL (1)		TOTAL	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2005	60,20%	39,80%	78,20%	21,80%	43,50%	56,50%	66,40%	33,60%
2010	63,30%	36,70%	79,50%	20,60%	53,30%	46,70%	68,90%	31,10%
2014	65,00%	35,00%	77,90%	22,10%	50,50%	49,50%	68,90%	31,10%
2017	65,61%	34,39%	76,85%	23,15%	-	-	70,20%	29,80%

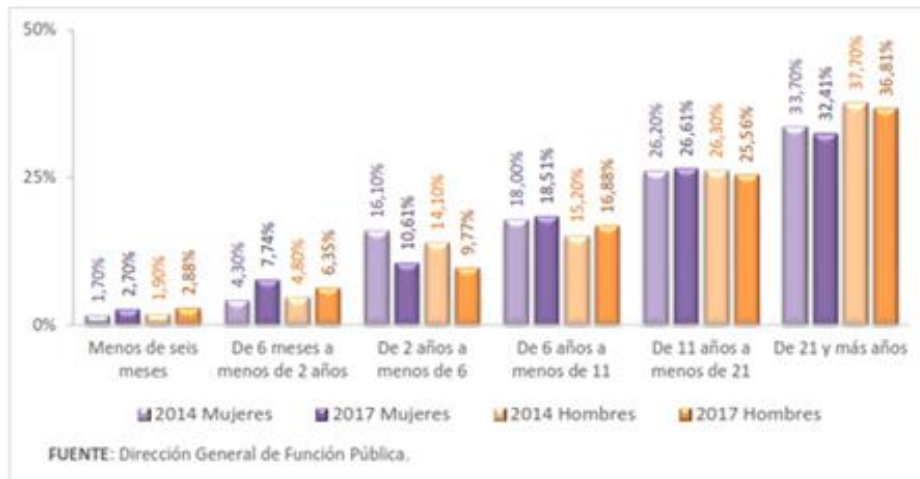
FUENTE: INAI/ NABI.

(1): Esta categoría ha sido asumida en el tipo "Temporal" en 2017

### Distribución de la plantilla de la ACFN por sexo y tramos de edad. Año 2017



### Distribución de plantilla de la ACFN por sexo y antigüedad. Años 2014 y 2017.

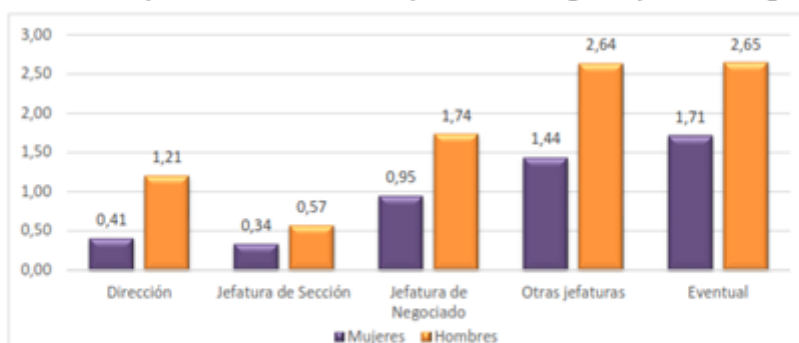


**Distribución de la plantilla por sexo y niveles administrativos (A, B, C, D y E. Años 2005, 2010, 2014 y 2017**

NIVEL	A		B		C		D		E		TOTAL	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2005	49,70%	50,30%	75,80%	24,20%	49,00%	51,00%	83,00%	17,00%	63,00%	37,00%	-	-
2010	55,40%	44,60%	78,80%	21,20%	48,80%	51,20%	84,00%	16,00%	66,00%	34,00%	-	-
2014	58,60%	41,40%	80,00%	20,00%	46,80%	53,20%	82,60%	17,40%	57,80%	42,20%	68,87%	31,13%
2017	61,31%	38,69%	81,07%	18,93%	46,32%	53,68%	82,98%	17,02%	56,21%	43,79%	70,20%	29,80%

FUENTES: Dirección General de Función Pública e INAI/ NABI

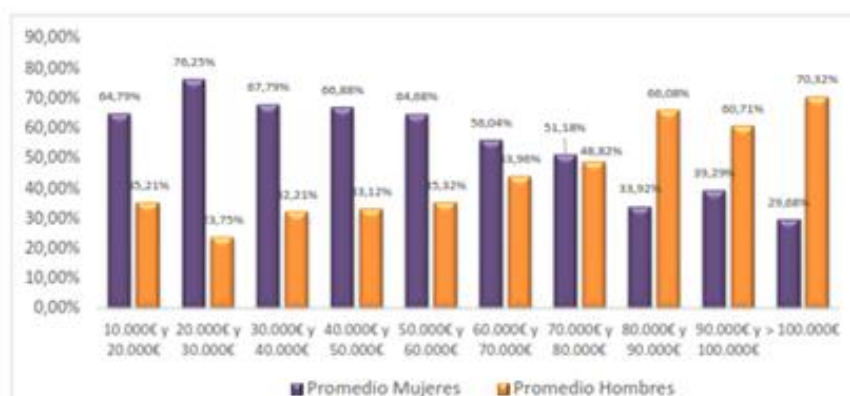
**Concentración de la plantilla de la ACFN por sexo, según tipo de cargo. Año 2017**



FUENTE: Dirección General de Función Pública.

NOTA: No se ha incluido la categoría de plazas básicas debido a la gran diferencia de escala (se concentran en estas plazas el 95,16% de las mujeres y el 91,20% de los hombres)

**Porcentajes de mujeres y hombres de la plantilla de la ACFN por tramos salariales promedio, Ejercicio 2016**



FUENTE: Dirección General de Función Pública

