

Informe de impacto de género de los Presupuestos Generales para 2023 del Gobierno de Navarra



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	2
II. MARCO CONCEPTUAL Y CONTEXTO NORMATIVO GENERAL	3
III. EL ANÁLISIS DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	7
IV. PRESUPUESTACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO. COMPROMISOS DEL GOBIERNO	15
V. EL CONTEXTO DE APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS: PRINCIPALES DESIGUALDADES DE GÉNERO EN NAVARRA	16
VI. LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SELECCIONADOS. VALORACIÓN GENERAL	22
VII. ANÁLISIS DEL GASTO	28
VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	29
ANEXO I. FICHAS DE ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIO.....	32
ANEXO II. FICHAS DE SEGUIMIENTO DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS	88
ANEXO III. CONTEXTO DE APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS: LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN NAVARRA.....	119
ANEXO IV. CLASIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.....	152

I. INTRODUCCIÓN

El análisis del impacto de género de los programas presupuestarios constituye un elemento fundamental en el marco 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 diferentes experiencias 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 (1994). Estas experiencias fueron impulsadas, especialmente, por las Naciones Unidas y la Unión Europea, que las dotaron de legitimidad y peso político, abriendo una nueva vía de intervención dentro de las políticas públicas de igualdad. La IV Conferencia Internacional sobre la Mujer (Beijing 1995) impulsó definitivamente esta línea de actuación al establecer el *mainstreaming* o transversalidad de género como estrategia principal de actuación en materia de igualdad, lo que significa que el principio de igualdad ha de integrarse en todas las políticas desarrolladas por los poderes públicos, entre ellas, las políticas presupuestarias.

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

En Navarra, el proceso de elaboración de presupuestos públicos con perspectiva de género se inició en 2017 y durante 2018 y 2019 supuso la incorporación progresiva de programas presupuestarios al proceso de aprendizaje e implementación con el horizonte de la generalización de la metodología propuesta.

En 2020, la COVID-19 supuso la detención del proceso de aprendizaje y se realizó la clasificación de los programas presupuestarios de mayor a menor potencialidad de incidencia en la igualdad, que se incluye como Anexo IV al presente informe.

En 2021 se reinició el proceso y en 2023 han participado 25 programas presupuestarios en el proceso de aprendizaje e implementación.

El presente informe trata de plasmar la incidencia de las actuaciones realizadas en el avance de la incorporación de la perspectiva de género en los Presupuestos Generales de la Comunidad Foral de Navarra, analizando diferentes ámbitos que afectan a este tema, desde el marco normativo, pasando por los datos estadísticos existentes, hasta el análisis de los mismos y de los datos presupuestarios.

¹EMAKUNDE: Instituto Vasco de la Mujer

²Programa 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

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 cuántos recursos se asignan, sino 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. 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 para incidir positivamente en el logro de la igualdad. Se considera que un presupuesto con enfoque de género es el elaborado 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 la recaudación se plantea como progresiva para gravar más a quien más tiene y la asignación de recursos intenta redistribuir la riqueza, el presupuesto tendrá un efecto positivo en el logro de la igualdad, pero si esa intención no existe, se contribuirá 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 paralelos, implica 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 y 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, un documento que valora si los programas presupuestarios previstos tienen un efecto positivo o negativo en la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres y 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* adoptada por los organismos internacionales a partir de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres (Beijing 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 la incorporación transversal del principio de igualdad a todas las políticas públicas.

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.
- ✓ Es interesante mencionar también lo dispuesto en la *Comunicación de la Comisión Europa 2020 “Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”*, respecto a la necesidad de diseñar políticas que promuevan “la igualdad entre sexos”, “contribuyendo así al crecimiento y a la cohesión social”.
- ✓ Por último, 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 expuesto el marco conceptual y normativo general de 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 este apartado 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.
- ✓ *Ley Foral 20/2020, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2021: disposición final tercera por la que se modifica la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre mujeres y hombres.*

Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 9 de la Ley Foral 17/2019. El artículo 2 indica que en cada Departamento de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y en sus organismos autónomos ejercerá su función, al menos, una Unidad de Igualdad, responsable de la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de sus respectivas políticas, sin perjuicio de que una misma persona pueda ejercer sus funciones en varias Unidades de Igualdad.

Estas Unidades de Igualdad deberán contar con personal técnico formado en igualdad de género a tiempo completo, que figurará adscrito al Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua. La persona titular de la Dirección-Gerencia del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua designará, de entre el personal adscrito al citado Instituto, a las personas a incorporar a cada una de las Unidades de Igualdad.”

El artículo 3 establece las funciones que dichas técnicas de igualdad tienen encomendadas.

En cumplimiento a esa disposición final tercera, a lo largo de 2021 se incorporaron las Técnicas de Igualdad distribuidas de la siguiente manera:

- 1 Técnica para los Departamentos de Relaciones Ciudadanas y Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior
 - 1 Técnica para los Departamentos de Desarrollo Económico y Empresarial y Economía y Hacienda
 - 1 Técnica para los Departamentos de Cultura y Deporte y Universidad, Innovación y Transformación Digital
 - 1 Técnica para los Departamentos de Desarrollo Rural y Medio Ambiente, Cohesión Territorial y Políticas Migratorias y Justicia.
 - 1 Técnica para el Departamento de Derechos Sociales.
 - 1 Técnica para el Departamento de Salud
 - 1 Técnica para el Departamento de Educación
 - 1 Técnico para Ordenación del Territorio y Vivienda.
- ✓ *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.”*

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 reciente. Se estrena en el 2016 con una experiencia que supuso la recogida de los compromisos asumidos desde los distintos departamentos en el Programa de Igualdad promovido desde el Instituto Navarro para la Igualdad/ Nafarroako Berdintasunerako Institutua (INAI/NABI) y ejecutado directamente o con el asesoramiento del personal de las Unidades de igualdad en cada uno de ellos. Esos compromisos y su realización 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 informaba del proceso diseñado y emprendido por el Gobierno de la Comunidad Foral de Navarra. 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 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 permitiese nuevas maneras de hacer política pública. Para finalizar, a ese documento técnico se acompañaba del 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 se priorizó la formación de las personas gestoras con responsabilidad en cada uno de los 19 programas sobre los que ya se estaba actuando con perspectiva de género y de otras personas pertenecientes al Servicio de Presupuestos y Política Financiera.

En el año 2019 se propuso incorporar al proceso un programa nuevo para cada uno de los siguientes departamentos: Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, Hacienda y Política Financiera y Desarrollo Rural, Medioambiente y Administración Local. Para el resto de 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 estaba 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 permitió, en 2021, hacer un seguimiento de los avances y verificar que los cambios propuestos se llevaban 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 y de los programas/proyectos seleccionados en 2019, se realizó un análisis técnico a fin de que en los presupuestos generales de Navarra de 2020 se incorporaran los compromisos asumidos y pudieran ser debidamente evaluados.

Durante el año 2020, se realizó una clasificación de los programas según su relevancia de género, es decir, su capacidad potencial de incidir en el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Foral de Navarra, que se incluye como Anexo IV a este informe.

La clasificación de los programas presupuestarios en orden a la relevancia de género ayuda a orientar el desarrollo del proceso de integración de la perspectiva de género de cara a los próximos años.

En 2021, se relanzó en el proceso de integración de la perspectiva de género en los programas presupuestarios tras el paréntesis introducido por la pandemia con la incorporación de cuatro programas nuevos.

En 2022 se han incorporado otros cuatro nuevos programas: 090 Juventud, F10 Políticas Migratorias, 021 INAP, 422 Formación Profesional. El programa 710 Protección y Mejora Agricultura y Ganadería inició la formación pero no completó el proceso. Las fichas de análisis y valoración de estos programas se incorporan en el Anexo I de este informe.

Además de los nuevos programas, aquellos que ya habían trabajado la perspectiva de género, han profundizado en su incorporación y se ha iniciado el seguimiento semestral del cumplimiento de las acciones programadas a través de la ficha de seguimiento diseñada para ello. El programa 740, que participó el año pasado, no ha participado en esta edición.

Los programas han realizado una valoración de impacto de género de sus presupuestos para 2023 que se incorpora en el Anexo II.

Desde 2020, esta reflexión se ha realizado de forma paralela a la elaboración del Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Navarra 2022-2027, la herramienta de planificación que orientará la intervención en igualdad de las administraciones públicas de la Comunidad Foral de Navarra durante los próximos seis años. Su elaboración es un mandato de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres (artículo 14), parte del reconocimiento del carácter no neutral de las políticas públicas y tiene como horizonte el empoderamiento de todas las mujeres y niñas en la Comunidad Foral de Navarra, teniendo en cuenta que el tránsito de la igualdad formal a la igualdad real y efectiva requiere de una intervención intencionada, con enfoque de género e interseccional. En concreto, el Objetivo Operativo 3.5. *Seguir desarrollando y consolidar los procesos de planificación presupuestaria con enfoque de género* contempla las acciones necesarias para profundizar en este proceso.

El Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Navarra 2022-2027 fue aprobado por el Parlamento de Navarra el 4 de mayo de 2022.

La tabla siguiente recoge los 25 programas que se han trabajado este año:

PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS ANALIZADOS CON ENFOQUE DE GÉNERO	
020 Función Pública	Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior
021 INAP	Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior
051 Seguridad Ciudadana	Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior
060 Comunicación y Relaciones Institucionales	Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior

090 Juventud	Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior
101 Elaboración Estadística	Economía y Hacienda
110 Política Económica, Presupuestaria y Financiera	Economía y Hacienda
410 Recursos Educativos	Educación
420 Actuaciones Educativas	Educación
422 Formación Profesional	Educación
512 Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento	Salud
720 Promoción del Desarrollo Rural	Desarrollo Rural y Medio Ambiente
810 Política Empresarial, Proyección Internacional y Trabajo	Desarrollo Económico y Empresarial
820 Ordenación Industrial, Proyectos Estratégicos de la S4 y Planificación Energética	Desarrollo Económico y Empresarial
830 Marketing, Desarrollo del Turismo, Comercio y Consumo	Desarrollo Económico y Empresarial
920 Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas	Derechos Sociales
950 Promoción del Empleo, Formación e Intermediación	Derechos Sociales
A20 Patrimonio y Promoción Cultural	Cultura y Deporte
A21 Bibliotecas y Archivos	Cultura y Deporte
A50 Promoción del Deporte	Cultura y Deporte
B20 Paz, Convivencia y Derechos Humanos	Relaciones Ciudadanas
F10 Políticas Migratorias	Políticas Migratorias y Justicia
G10 Universidad	Universidad, Innovación y Trans. Digital
G20 Innovación	Universidad, Innovación y Trans. Digital
G30 Transformación Digital	Universidad, Innovación y Trans. Digital

Estos programas han recibido la formación diseñada por el INAI y el acompañamiento y tutorización necesarios para realizar el análisis de género de las Fichas 0, identificar los cambios necesarios para integrar la dimensión de género y plasmar las propuestas para la siguiente anualidad presupuestaria.

Este proceso formativo se ha llevado a cabo en dos fases: formación y tutorización.

Fase de formación (junio de 2022) dirigida a dos grupos:

- personas responsables de los cinco programas presupuestarios que se incorporaban este año: F10 Políticas Migratorias, 021 INAP, 090 Juventud, 422 Formación Profesional, 710 Protección y Mejora de la Agricultura y la Ganadería.
- y personas que se incorporaban a programas que ya venían trabajando los presupuestos con enfoque de género, que los han trabajado en otras ediciones y se habían descolgado o necesitaban refrescar la formación o que son responsables de partes de programas no trabajados hasta ahora : 410 Recursos Educativos, 512 Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento, 820 Ordenación Industrial, Proyectos Estratégicos de la S4 y Planificación Energética, G30 Transfor-

mación Digital, 110 Política Económica, Presupuestaria y Financiera, 060 Comunicación y Relaciones Institucionales, 020 Función Pública y B20 Paz, Derechos Humanos y Convivencia y A20 Patrimonio y Promoción Cultural.

Esta formación incluyó tanto contenidos básicos de igualdad como herramientas para el análisis del presupuesto y capacitación para la incorporación de la perspectiva de género.

Asistieron 15 personas, 10 mujeres y 5 hombres.

Fase de tutorización (junio-septiembre 2022) consistente en dos tutorías individualizadas con cada programa presupuestario. En la primera tutoría los programas presupuestarios de nueva incorporación reflejaron en la ficha de análisis y valoración de género información contextual desagregada por sexo y señalaron las posibles modificaciones de la ficha 0.

A pesar de que no era un programa nuevo, el 060 Comunicación y Relaciones Ciudadanas cumplimentó la ficha de análisis y valoración ya que la persona designada era responsable de una parte del programa que no se había trabajado hasta el momento. Otros programas como el 410 Recursos Educativos y el G30 Transformación Digital también la realizaron para completar el trabajo iniciado el año anterior y, respecto al programa A20, el año pasado realizó la ficha de análisis el Servicio de Acción Cultural, este año la han realizado los servicios de Patrimonio Histórico y Museos.

Así mismo, a estos y al resto de programas, se presentó la herramienta de seguimiento que permitirá, dos veces al año, analizar el cumplimiento de las acciones programadas, dinamizar el proceso de mejora continua e introducir mecanismos de corrección. En septiembre, se procedió a la revisión de la herramienta de seguimiento cumplimentada y de los cambios incorporados a las fichas 0 presentadas por los centros gestores.

Entre la primera y la segunda tutoría, las técnicas de igualdad de los departamentos participantes acompañaron en proceso de los centros gestores. En las tutorías participaron 41 personas, 26 mujeres y 15 hombres.

Grado de integración de la perspectiva de género en los programas presupuestarios

La situación actual de los programas presupuestarios respecto a la integración de la perspectiva de género perfila tres grupos:

- Programas presupuestarios con un alto grado de integración de la perspectiva de género. Tienen como característica común el contar con personas designadas implicadas en el proceso y con margen de maniobra y/o conocimientos en materia de igualdad, lo que supone la incorporación de la perspectiva de género en la ficha 0 de modo significativo y progresivo.
- Programas presupuestarios con un grado de integración de la perspectiva de género medio, bien porque no hay una implicación alta, bien porque son programas extensos en los que solo se

trabaja con uno o dos órganos gestores. Sería necesario ampliar la participación al resto. En este último caso, los centros gestores con los que se trabaja tienen una implicación, en general, alta.

- Programas presupuestarios con un grado de integración bajo. Este bloque agrupa programas que acaban de incorporarse a la experiencia de presupuestos con enfoque de género, otros que tienen incorporado el principio de igualdad en algún objetivo o acción, pero de forma irregular, y programas cuyas personas responsables aún no disponen de formación en igualdad o su capacidad de incidencia en las fichas 0 es bajo.

Grado integración	Programa presupuestario
Alto	101. Elaboración Estadística, A20 Patrimonio y Acción cultural, A21 Servicio de Archivos y Bibliotecas y Servicio de Acción Cultural, B20 Paz, Convivencia y Derechos Humanos, 920 Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las personas, F10 Políticas Migratorias, 090 Juventud, 020 Función Pública, 512 Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento, 051 Seguridad Ciudadana, A50 Promoción del Deporte
Medio	950 Promoción del Empleo, Formación e Intermediación (alto en de autoempleo y formación), 810 Política Empresarial, Proyección Internacional y Trabajo (sólo se trabaja con en Servicio de Trabajo), 820 Proyectos Estratégicos, G30 Transformación Digital, G10 Universidad, 060 Comunicación y Relaciones Institucionales (solo se trabaja con Relaciones Institucionales, bajo en comunicación), 422 Formación Profesional, 021 INAP, 830 Marketing, Desarrollo del Turismo y Comercio (le falta Consumo), G20 Innovación, 110 Política Económica, Presupuestaria y Fiscal.
Bajo	720 Promoción del Desarrollo Rural, 410 Recursos Educativos, 420- Actuaciones Educativas (excepto Inspección), 820 Ordenación Industrial, Proyectos Estratégicos de la S4 y Planificación Energética

Teniendo en cuenta el informe de observaciones que realizó el Instituto Navarro para la Igualdad para el informe de impacto por razón de género del Proyecto de Ley Foral para los Presupuestos Generales de Navarra del año 2022, se ha dado respuesta a las recomendaciones que efectuaba de la siguiente forma:

- Se ha profundizado en la capacitación de las personas responsables de la elaboración de las fichas 0.
- Se ha incidido en centrar el contenido de los programas en las personas, hombres y mujeres para visibilizar la incidencia diferencial de las políticas.
- Se ha continuado en el avance de desagregación de datos por sexo. Sin embargo, siguen existiendo déficits en la desagregación de los datos provenientes de registros administrativos, responsabilidad de los departamentos.
- Se ha elaborado una herramienta de seguimiento semestral de la ejecución de las acciones presupuestadas.
- Se han reincorporado programas presupuestarios que en su día participaron en la formación como el 090 Juventud y se ha ampliado la participación de otros como el 060 y el A20.
- Se ha iniciado un proceso de reflexión en torno a la vinculación de las acciones de los programas con su asignación presupuestaria, de modo que en un futuro esta pueda vincularse los capítulos I, II y IV al menos y contabilizarse de forma cierta. Las fichas de valoración del impacto de género emitidas por los departamentos (Anexo II) incorporan un apartado para reseñar la asignación presupuestaria.
- Respecto al lenguaje, en general, se va avanzando en la utilización de lenguaje inclusivo y no sexista, aunque queda margen de mejora.

No se debe olvidar que estamos ante un proceso a medio-largo plazo que exige tiempo, conocimientos y experiencia para ir mejorando progresivamente. Requiere, además de compromiso político para impulsarlo.

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 siguientes:

- ✓ 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.
- ✓ Técnicas de Igualdad incorporados este 2021 a la plantilla de la CFN. Como se ha mencionado anteriormente, durante este año se ha avanzado en la incorporación de las Técnicas de Igualdad en los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral. Para ello se diseñó esta primera fase de pilotaje del proyecto en la que nos encontramos actualmente. Así, se ha llevado a cabo un proceso de capacitación para las nuevas incorporaciones para su posterior incorporación en los respectivos departamentos.

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

Este apartado presenta las principales desigualdades detectadas tras el análisis de género de la información estadística disponible sobre la situación de mujeres y hombres en Navarra a partir de los datos estadísticos extraídos de fuentes como el INE, NASTAT y el Observatorio de la Realidad Social. Estos datos estadísticos y el análisis más detallado de la información que aportan se recoge en el Anexo III de este informe.

A continuación, presentamos las principales desigualdades encontradas en la sociedad navarra divididas según los diferentes ámbitos de los que se dispone de datos desagregados por sexo:

Datos sociodemográficos:

En Navarra se cumplen las dos sex ratio habituales en la demografía: el mayor nacimiento de niños que de niñas y la mayor esperanza de vida de las mujeres respecto a los hombres (en 2020, 86,3 años para las mujeres y 81,4 años para los hombres).

Mercado de trabajo

En lo que se refiere a la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral, siguen existiendo brechas de género. Las mujeres navarras tienen menores tasas de actividad y ocupación y mayores tasas de paro que los hombres navarros, lo que las sitúa en una situación de desigualdad.

✓ Tasa de actividad:

Analizando los datos, parece observarse una ligera corrección en los últimos años, aunque se realiza a un ritmo muy lento y con vacilaciones. En el segundo trimestre de 2022 la tasa es de 54,28 % en mujeres frente a 63,27 % en hombres, datos no tan distantes del 53,80 % y 63,60 % de 2017. La serie, no obstante, ofrece datos llamativos como el correspondiente al segundo trimestre de 2020 con un 49,97 % en mujeres y un 61,70 % en hombres.

✓ Tasa de empleo:

Tras un incremento sostenido de la tasa de empleo en mujeres en 2021, los datos referidos al segundo trimestre de 2022 (48,89 % para mujeres frente a 58,39 % para hombres) arrojan un sensible incremento de la tasa masculina en 2,5 puntos frente al descenso de la femenina en 1,4 puntos. La diferencia entre las tasas femenina y masculina roza los 10 puntos.

✓ Tasa de paro:

Tras el aumento en 2020 de la tasa de paro femenina que llegó en el cuarto trimestre al 12 % (un incremento de más de 3 puntos respecto al primer trimestre) frente al menor incremento de la tasa masculina (en torno al 1,1), 2021 supuso el descenso y posterior oscilación de las tasas

femeninas, que en la actualidad se sitúan en el 9,93 %, en ascenso, frente al 7,72 % de la tasa masculina, que ha experimentado entre el primer y segundo trimestre de 2022 un notable descenso de 3,7 puntos.

También han sido analizados una serie de indicadores que tratan sobre la calidad en el empleo como son la tasa de personas empleadas a tiempo parcial (datos del segundo trimestre de 2022, 4,91 % de hombres frente a 24,36 % en mujeres) y el porcentaje de personas con contratos de duración indefinida (82,66 % en hombres frente a 75,96 % en mujeres). Ambos indicadores nos permiten afirmar que, si el mercado de trabajo es desfavorable a las mujeres en cuanto a su participación, también lo es desfavorable en cuanto a la calidad del mismo. Respecto a las personas paradas de larga duración, los hombres integran este grupo de forma mayoritaria, representando el 51,83 % frente a las mujeres, que suponen el 44,12 %.

Atendiendo a los sectores, también existen importantes diferencias de participación. En el mercado laboral de la CFN existe, como en todo el Estado, una importante segregación horizontal y vertical, con limitada presencia de mujeres en la agricultura, industria y construcción mientras que la presencia de hombres es escasa en las actividades profesionales relacionadas con el cuidado.

Asimismo, cabe destacar que, a pesar de la menor presencia de mujeres en los puestos de dirección y toma de decisiones, los datos del segundo semestre de 2022 (que suponen un inusitado incremento de 9 puntos respecto al primer trimestre) sitúan la relación entre los porcentajes femeninos y masculinos (38,8 % frente al 61,2 %) en una zona cercana al límite inferior de lo considerado paritario (40-60 %).

Por otro lado, existe una significativa brecha salarial entre hombres y mujeres. El último dato disponible, de 2020, arroja una brecha de 23,2 según ganancia bruta anual. La brecha salarial 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 la importante industrialización y actividad agraria, ámbitos muy masculinizados y que tienen salarios más altos que muchas de las actividades del sector servicios, en especial las de cuidados.

Educación

Las principales conclusiones a las que se llega son:

- ✓ La segregación horizontal, en coherencia con lo que sucede en el nivel de la enseñanza secundaria, se mantiene.
- ✓ Entre el personal docente, la presencia de mujeres es muy superior a la de hombres.
- ✓ La elección de titulación en algunos sectores está fuertemente condicionada por el sexo, titulaciones universitarias como Educación Infantil o Nutrición son elegidas mayoritariamente por mujeres, mientras que en Ingeniería mecánica o de telecomunicaciones sucede lo contrario.

- ✓ Sigue habiendo lagunas informativas importantes para poder hacer una visualización más exacta de las desigualdades.

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

- ✓ Las brechas de género no se dan tanto en lo cuantitativo, en lo referido al acceso y frecuencia de uso de las tecnologías de la información, como en lo cualitativo, en la segregación por sexo de los contenidos para los que se utilizan, en los que se refleja la influencia del rol de género. Así por ejemplo, jugar o descargar juegos, ver programas de tv por internet, ver películas o vídeos de empresas comerciales o leer noticias, periódicos o revistas online, son usos masculinizados y la búsqueda de información en temas de salud o nutricional, concertar una cita médica a través de internet o telefonar a través de internet, asociados a funciones expresivas y tareas vinculadas al cuidado, son usos feminizados, según recoge el Diagnóstico de igualdad entre mujeres y hombres de la CFN de 2017.
- ✓ 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 en el Anexo, por lo que se puede decir que acceden al uso del recurso, pero no al control del mismo (el 41,5 % del personal investigador son mujeres, frente al 58,5 % que son hombres).
- ✓ La presencia de mujeres en I+D+i, también es bastante menor que la de 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, en el que solo el 34,5 % son mujeres (372 investigadoras). No obstante, este dato de 2020 supone un incremento de 5,32 puntos respecto a 2018. En sentido contrario, la participación de investigadoras en el resto de sectores ha descendido entre 2018 y 2020 en 2,49 puntos.

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. La brecha de género, va aumentando con la edad (en mayores de 65 años el riesgo de exclusión alcanza a un 11,8 % de hombres y un 17,8 % de mujeres, frente a la tasa en menores de 16 años, que es del 29,6% en hombres y del 30 % en mujeres). Entre 2018 y 2020, mientras la tendencia parece apuntar una leve disminución de la tasa de pobreza a partir de los 65 años, en menores de 16 registra un aumento.

En cualquier caso, existe un mayor riesgo de exclusión y pobreza en las mujeres mayores que en los

hombres de su edad, debido a sus menores rentas, consecuencia de sus diferentes trayectorias laborales.

Mayores y discapacidad

Los datos globales de discapacidad indican que hay más hombres con discapacidad que mujeres salvo en el rango de más del 75 % de discapacidad (3.824 mujeres frente a 2.955 hombres).

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.

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 hombres ha experimentado una ligera subida, aunque los datos muestran aún una diferencia significativa (en 2021 el porcentaje de mujeres es del 12,1 frente al 2,1 de hombres).

Salud

Los datos indican diferencias importantes entre mujeres y hombres respecto a la salud. Las mujeres tienen una mayor esperanza de vida al nacer por sus hábitos de vida más saludables (86,3 años en mujeres, 81,4 años en hombres).

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 y realizan menor actividad física.

Deporte

Cabe destacar la existencia de una importante brecha en la participación de mujeres y hombres en todas las prácticas deportivas (federadas y no federadas) y una segregación en el tipo de disciplina deportiva. Las mujeres participan menos y en un número menor de disciplinas (atendiendo, por ejemplo, al número de participantes en los juegos deportivos de Navarra de 2021, 14.836 eran hombres y 8.271 mujeres).

Respecto al deporte escolar, es significativa la diferencia de participación de chicas y chicos en las campañas escolares de esquí, vela, el programa de iniciación deportiva y los proyectos de actividades en la naturaleza, donde los porcentajes son parejos (salvo en un caso relativo a 2020 y posiblemente

desdibujado pro la situación COVID) con el programa de deporte en edad escolar, donde la diferencia se sitúa en torno a los 13 puntos porcentuales a favor de los chicos. La explicación puede tener que ver con dos circunstancias que convergen: el tiempo en que se realiza esta actividad, en los recreos y a las tardes después de las clases y las diferentes expectativas de padres y madres respecto a los hijos e hijas a la hora de elegir sus actividades.

La infrarrepresentación y la segregación se agrava cuando se trata de personal técnico deportivo y de personal dedicado al arbitraje.

En cuanto a la presencia de mujeres y hombres en las juntas directivas de las federaciones deportivas, en 2022 el 75 % son hombres frente al 25 % de mujeres, lo que representa, en comparación con los datos de 2016, un aumento de la participación femenina, que se situaba en el 10,85 %, y el correspondiente descenso de la masculina, situada en el 89,15 %. Una tendencia positiva hacia la paridad.

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

La Administración de la Comunidad Foral de Navarra tiene una plantilla feminizada (el 71,3 % del personal son mujeres).

Se detecta segregación horizontal tanto en la composición por sexo de los diferentes departamentos como en los puestos de trabajo que ocupan mujeres y hombres. También se detecta segregación vertical al estar las mujeres subrepresentadas en los puestos de responsabilidad en relación con la proporción que les correspondería en función de su peso en el conjunto de la plantilla.

Por Departamentos y Organismos Autónomos, el único masculinizado (78,48 % de hombres) es el Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior. La composición de Policía Foral y Bomberas y Bomberos resulta determinante en la masculinización de este departamento.

Por contra, el Departamento de Salud es el más feminizado, con una presencia de mujeres de casi 9 puntos por encima de su peso en plantilla.

Los departamentos con una distribución paritaria son: Universidad, Innovación y Transformación Digital, Cohesión Territorial, Desarrollo Rural y Medioambiente y Relaciones Ciudadanas.

En cuanto a distribución de las jefaturas por sexo, la presencia de mujeres es inferior a la que tienen en plantilla. Los porcentajes más bajos están en las Direcciones de Servicio (47,51 %) y las Jefaturas Asistenciales del área sanitaria son las que más se acercan a la distribución por sexo de la plantilla (65,98 %). En la Policía Foral, las jefaturas están ocupadas casi al completo por hombres (96,55 %).

Índice de Igualdad de Género:

Este índice es un indicador sintético en cuya composición figuran 31 indicadores distintos, estructurados de forma jerárquica en las dimensiones de Empleo, Dinero, Conocimiento, Tiempo, Poder y Salud y que

resume 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 2017, 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).

La igualdad de género en Navarra alcanza los 69,2 puntos en una escala del uno al cien, valor que se sitúa por encima de la media de la UE, 66,2 puntos, y por encima del valor estatal, situado, con 68,3 puntos, en undécima posición entre los 28 estados de la UE. Las dimensiones mejor situadas son, por este orden, la salud, 88,2; el dinero, 77,8; y el empleo, 71,1. El tiempo, el conocimiento y el poder son las peor situadas con 68,8, 64,5 y 58,8 puntos respectivamente.

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

Los informes de impacto de género de los Presupuestos Generales de 2021 y 2022 dedicaron un apartado al análisis del efecto de la pandemia en la igualdad de mujeres y hombres. En la actualidad, superada la situación de emergencia, parece necesario alentar investigaciones que, con la necesaria distancia temporal, sigan analizando y precisando este impacto.

VI. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SELECCIONADOS. VALORACIÓN GENERAL

Se ha valorado la capacidad de incidencia en el logro de la igualdad de estos 25 programas analizando desde el INAI/NABI las correspondientes fichas 0 y utilizando los criterios de clasificación contenidos en la Ficha de análisis de género. El resultado por apartados es el siguiente:

- 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

Formato y lenguaje utilizado

En cuanto al lenguaje utilizado, se avanza en la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista, no obstante, no siempre se consigue. 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 esta es una cuestión de relevancia dada la capacidad visibilizadora y de creación de marcos simbólicos del lenguaje.

Menciones a la igualdad.

Situación que se pretende corregir

De los 25 programas presupuestarios analizados, 23 de ellos hacen referencia a la igualdad entre mujeres y hombres en el apartado Situación que se pretende corregir, lo que supone un 92 % del total. Estas menciones tienen una gran importancia, puesto que reflejan la percepción de que la igualdad es una tarea que compete a los departamentos como parte del desarrollo de su trabajo.

Objetivos

El 84 % de los programas incluyen en alguno de sus objetivos menciones a la igualdad entre mujeres y hombres, lo que constituye un indicador del avance hacia la transversalización del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Destacan los programas B20 Paz, Convivencia y Derechos Humanos, 020 Función Pública, 021 INAP, 051 Seguridad Ciudadana, 810 Política Empresarial, Proyección Internacional y Trabajo, F10 Políticas Migratorias, A20 Patrimonio y Promoción Cultural y G20 Innovación, que 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, 20 de los programas han integrado la perspectiva de género en las mismas, lo que supone el 80 % del total. Las acciones más comunes son la desagregación de los datos por sexo, las cláusulas de género en las subvenciones o el lenguaje inclusivo y no sexista. El programa 512 Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento recoge la elaboración de una hoja de recomendaciones sobre la utilización de lenguaje e

imágenes inclusivas y no sexistas para el personal docente que imparte cursos en Salud. El programa 020 Función Pública contempla la revisión y actualización de la nomenclatura de los puestos de trabajo con lenguaje inclusivo y no sexista. Programas como el 950 Promoción del Empleo, Formación e Intermediación o el G10 Universidad introducen acciones positivas para incentivar la incorporación de mujeres a las empresas, cooperativas, sociedades laborales o a las vocaciones STEM, la participación en actividades de extensión universitaria y la transversalización en estos ámbitos de la perspectiva de género. El 810 Política Empresarial, el Proyección Internacional y Trabajo, el A20 Patrimonio y Promoción Cultural, el 720 Promoción del Desarrollo Rural, el F10 Políticas Migratorias, el G10 Universidad, el G20 Innovación, el 060 Comunicación y Relaciones Institucionales, el 512 Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento y el G30 Telecomunicaciones y Digitalización incentivan la introducción de cláusulas de igualdad en las subvenciones. La formación es otra de las acciones propuestas en programas como el 051 Seguridad Ciudadana, el 021 INAP, el 110 Política Económica, Presupuestaria y Financiera, el 410 Recursos Educativos, el 420 Actuaciones Educativas, el 422 Formación Profesional y el 920 Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas. El programa A21 Bibliotecas y Archivos organiza diferentes actividades (conferencias, ciclos, presentaciones de libros, etc.) con perspectiva de género. El Programa A50 Promoción del Deporte visibiliza el deporte femenino e impulsa la actividad física y deportiva de mujeres y niñas a través del Plan de Deporte y Mujeres.

Indicadores

Respecto a la elaboración de indicadores, 24 de los 25 programas presupuestarios analizados incluyen indicadores desagregados por sexo, lo que supone un 96% del total. Esta incorporación es de gran importancia ya que posibilitará el seguimiento y evaluación de las acciones en función de su incidencia sobre mujeres y hombres. En este punto cabe destacar la labor del programa 101 Elaboración de Información Estadística, del 090 Instituto Navarro de Juventud, del 021 INAP, del 060 Comunicación y Relaciones Institucionales y del A50 Promoción del Deporte

Todos los programas incluyen en sus fichas 0 alguna mención a la igualdad en alguno de sus apartados. Además, 15 de ellos, el 60 %, han integrado la perspectiva de género en todos ellos (situación que se pretende corregir, objetivos, acciones e indicadores), entre ellos los programas 512 Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento, 020 Función Pública, 051 Seguridad Ciudadana, B20 Paz, Convivencia y Derechos Humanos, 101 Elaboración Estadística, A20 Patrimonio y Promoción Cultural, A21 Bibliotecas y Archivos, G20 Innovación, 810 Política Empresarial, Proyección Internacional y Trabajo, Programa A50 Promoción del Deporte y el proyecto “Promoción el emprendimiento y el autoempleo” perteneciente al programa 950 Promoción del Empleo, Formación e Intermediación.

La siguiente tabla detalla la información anterior.

Nº de Programas incluidos en el proyecto de presupuestos con enfoque de género 2023:
25

	Nº	%	
Programas con referencia a la igualdad en el apartado situación que se pretende corregir	23	92,00%	
Programas que incluyen en algunos de sus objetivos menciones a la igualdad	21	84,00%	
Programas con menciones a la igualdad en sus acciones	20	80,00%	
Programas con indicadores desagregados por sexo	24	96,00%	
Utilización de lenguaje inclusivo	Sí	18	72,00%
	No	0	0,00%
	Parcialmente	7	28,00%
Programas que han integrado la perspectiva de género en ALGUNO de los epígrafes anteriores	25	100,00%	
Programas que han integrado la perspectiva de género en TODOS epígrafes anteriores	15	60,00%	

			MENCIONES A LA IGUALDAD						
DEPARTAMENTO	PROGRAMA	NOMBRE DEL PROGRAMA	EN SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	EN OBJETIVOS	EN ACCIONES	EN INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO /INDICADORES DE GÉNERO	LENGUAJE INCLUSIVO	MENCION A LA IGUALDAD EN ALGUNO DE LOS EPÍGRAFES	MENCIONA LA IGUALDAD EN TODOS LOS EPÍGRAFES
			SÍ/NO	Nº	Nº	Nº	SÍ/NO/PARCIALEMENTE	SÍ/NO	SÍ/NO
CULTURA Y DEPORTE	A20	PATRIMONIO Y PROMOCIÓN CULTURAL	Sí	5	8	7	Sí	Sí	Sí
CULTURA Y DEPORTE	A21	BIBLIOTECAS Y ARCHIVOS	Sí	1	3	11	Sí	Sí	Sí
CULTURA Y DEPORTE	A50	PROMOCIÓN DEL DEPORTE	Sí	1	4	60(*)	Sí	Sí	Sí
RELACIONES CIUDADANAS	B20	PAZ, CONVIVENCIA Y DERECHOS HUMANOS	Sí	4	8	15	Sí	Sí	Sí
UNIVERSIDAD , INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	G10	UNIVERSIDAD	No	1	6	6	Sí	Sí	No
UNIVERSIDAD , INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	G20	INNOVACIÓN	Sí	1	1	8	Sí	Sí	Sí
UNIVERSIDAD , INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	G30	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Sí			2	Sí	Sí	No
POLÍTICAS MIGRATORIAS Y JUSTICIA	F10	POLÍTICAS MIIGRATORIAS	Sí	1	2	15	Sí	Sí	No
PRESIDENCIA	20	FUNCIÓN PÚBLICA	Sí	3	8	8	Sí	Sí	Sí
PRESIDENCIA	21	INSTITUTO NAVARRO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Sí	3	1	22	Sí	Sí	Sí
PRESIDENCIA	51	SEGURIDAD CIUDADANA	Sí	3	11	9	Sí	Sí	Sí

PRESIDENCIA	60	COMUNICACIÓN Y RELACIONES INSTITUCIONALES	Sí	2	7	17	Sí	Sí	Sí
PRESIDENCIA	90	INSTITUTO NAVARRO DE LA JUVENTUD	Sí	2	1	119	Sí	Sí	Sí
ECONOMÍA Y HACIENDA	101	NASTAT	No	1	4	4	Sí	Sí	No
ECONOMÍA Y HACIENDA	110	POLÍTICA ECONÓMICA, PRESUPUESTARIA Y FINANCIERA	Sí	3	7	2	Sí	Sí	Sí
EDUCACIÓN	410	RECURSOS EDUCATIVOS	Sí	1		7	Parcialmente	Sí	No
EDUCACIÓN	420	ACTUACIONES EDUCATIVAS	Sí	4	16		Parcialmente	Sí	No
EDUCACIÓN	422	FORMACIÓN PROFESIONAL	Sí		8	17	Sí	Sí	No
SALUD	512	PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Sí	7	7	7	Parcialmente	Sí	Sí
DESARROLLO RURAL Y MA	720	D GRAL DESARROLLO RURAL	Sí	4		16	Parcialmente	Sí	No
DESARROLLO ECONNÓMICO Y EMPRESARIAL	810	POLÍTICA EMPRESARIAL, PROYECCIÓN INTERNACIONAL Y TRABAJO	Sí	9	3	16	Sí	Sí	Sí
DESARROLLO ECONNÓMICO Y EMPRESARIAL	820	ORDENACIÓN INDUSTRIAL, PROYECTOS ESTRATÉGICOS S4 Y PLANIFICACIÓN ENERGÉTICA	Sí			8	Parcialmente	Sí	No
DESARROLLO ECONNÓMICO Y EMPRESARIAL	830	MARKETING, DESARROLLO DEL TURISMO Y COMERCIO	Sí			10	Parcialmente	Sí	No
DERECHOS SOCIALES	920	AGENCIA NAVARRA PARA LA AUTONOMÍA Y EL DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Sí	3	9	5	Sí	Sí	Sí
DERECHOS SOCIALES	950	SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO	Sí	1	8	28	Parcialmente	Sí	Sí

VII. ANÁLISIS DEL GASTO

Uno de los aspectos más relevantes al realizar el análisis de un programa presupuestario es visibilizar la inversión y el peso de las actuaciones relacionadas con la igualdad de género respecto al presupuesto globalmente considerado. En este sentido, resulta importante –aunque sigue siendo extremadamente complejo de calcular– reflejar la proporción de presupuesto alineado con la igualdad en un presupuesto total que para 2023 alcanza la cifra de 5.748 millones de euros.

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

- Gasto directo e indirecto en igualdad (suma del presupuesto íntegro de los 25 programas que incorporan la perspectiva de género): 2.010.177.008 euros, el 34,96% sobre el presupuesto total.
- Gasto específico para el logro de la igualdad (presupuesto del programa 080 del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua): con un total de 6.615.911 euros, supone un 0,11% del presupuesto de gasto de 2023 (un 0,01% más que en 2022).
- 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) alcanzan la cifra de 2.782.921.968 euros, el 48,40% del presupuesto total para 2023.

El gasto restante asciende a 949.236.286 euros, el 16,53% del presupuesto de 2023.

Con el actual modelo de análisis, se puede concluir que aproximadamente el 35,07% del gasto está alineado con el logro de la igualdad de mujeres y hombres y que otro 48,40% tiene una incidencia positiva indirecta en cuanto que mejora la calidad de vida de mujeres y hombres, aunque estas cifras no aseguran que no se perpetúen o incrementen las desigualdades subyacentes a esos programas.

VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El análisis de los programas presupuestarios seleccionados pone de manifiesto el avance paulatino en la incorporación de la perspectiva de género. Conforme aumenta la sensibilización de los centros gestores, se van introduciendo en las fichas de planificación presupuestaria las modificaciones propuestas en las fichas de análisis y seguimiento. No obstante, cabe hacer las siguientes consideraciones:

Respecto al compromiso y capacitación de las personas

- La incorporación del enfoque de género al proceso de elaboración de los presupuestos requiere fuerte compromiso e impulso político que se traslade al funcionamiento de los departamentos. La progresiva constitución de las Comisiones Intradepartamentales de Igualdad facilitará la comprensión del significado de los presupuestos con enfoque de género así como el acercamiento a los centros gestores.
- Es fundamental la asignación para la participación en el programa de presupuestos con enfoque de género de personas con capacidad de incidencia y responsabilidad en la elaboración de las fichas 0, así como su progresiva capacitación técnica.
- Se recomienda, tras el paréntesis de la pandemia, volver en la formación y revisión al formato presencial, más ágil y con más posibilidades de interacción.

Respecto al modelo de análisis

El modelo de análisis actual presenta limitaciones que ya se han apuntado en este y anteriores informes y que se explicitan a continuación:

- Para su elaboración se parte del análisis de las fichas 0, que no contemplan la asignación presupuestaria de las acciones.
- Se contempla como gasto directo e indirecto en igualdad todo el presupuesto de los programas presupuestarios participantes en el programa de presupuestos con enfoque de género, sin discriminar acciones.
- Las acciones que se contemplan como favorables a la igualdad son muy heterogéneas, incluyen la incorporación de la transversalidad en los procedimientos internos de la ACFN, las realizadas a cargo de otras partidas (cláusulas de igualdad) y las acciones específicas.
- Parece necesario definir qué se entiende por gasto en igualdad entre mujeres y hombres. El gasto en igualdad permitiría pasar del orden patriarcal al orden igualitario, incidir en la transformación económica, social y política, colocar a las mujeres y los hombres en otra posición y afectar a lo macro y en lo micro ya que opera en la división sexual del trabajo y la cultura androcéntrica. Es decir, es un gasto transformador que habría que separar del relativo a las políticas sociales.
- El gasto específico (computable) que responde a este criterio lo integran cuatro tipos de acciones: **acciones positivas** que reducen las brechas de género aumentando la presencia de mujeres en actividades en

las que están infrarrepresentadas, **acciones de cambio cultural** que aumentan la cultura igualitaria en la sociedad y las instituciones. Suponen ruptura de rol de género y el trabajo por una cultura no androcéntrica, **acciones que cambian los modos de hacer** y modifican los procedimientos de trabajo para que tengan impacto positivo (por ejemplo, el uso de lenguaje inclusivo, datos desglosados por sexo, capacitación PEG, formación en igualdad, investigación para conocer cuántos soportes incluyen variable sexo, es decir, transversalidad) y **acciones en infraestructuras y servicios de cuidado donde el sector público es responsable** y que potencian la responsabilidad en el cuidado y reducen el tiempo que las mujeres le dedican. Todas estas acciones responden a gastos presupuestables, demostrables y medibles.

- Para seguir avanzando, será fundamental vincular los objetivos y las acciones relacionadas con la igualdad con sus asignaciones presupuestarias, distribuyéndolas en los capítulos I, II y IV al menos, ya que, de no hacerlo, resulta imposible conocer el gasto real en igualdad, establecer comparativas e identificar su relevancia en el presupuesto.
- Y, en un segundo momento, sería necesario definir los criterios para cuantificar el gasto destinado a transversalizar la perspectiva de género con acciones realizadas a cargo de recursos propios o con cargo a otras partidas mediante cláusulas u otros mecanismos.

Respecto a la incorporación de la transversalidad en el funcionamiento de la ACFN

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 persiste este déficit que dificulta la elaboración de diagnósticos precisos.
- Seguir avanzando en la sensibilización y capacitación del personal.
- Centrar el contenido de los programas en las personas a las que se destinan, lo que facilitará elaborar indicadores que midan su efecto en mujeres y hombres.
- Elaborar un mapa/registro de los 25 programas presupuestarios que refleje qué proyectos pertinentes al género han sido abordados y cuáles están por hacerlo para trabajarlos en los próximos ejercicios.
- En el caso de programas extensos de los que solo se trabaja una parte o dos correspondientes a uno o dos órganos gestores, sería necesario ampliar la participación al resto.
- Incorporar para 2023 al programa de presupuestos con enfoque de género programas de todos los departamentos del Gobierno de Navarra.
- Revisar la Orden Foral de elaboración del Presupuesto para adecuarla a los avances realizados en el proceso.

El análisis con perspectiva de género y la elaboración durante 2020 de la clasificación de los programas presupuestarios según su relevancia de género han facilitado tanto una visión global de la desigualdad como la percepción de la capacidad potencial de cada uno de los programas presupuestarios para incidir en el logro de la igualdad de las mujeres y los hombres en la Comunidad Foral de Navarra. Durante los próximos años, se focalizará el trabajo en los programas clasificados como de alta relevancia, alineando el proceso de elaboración de presupuestos con enfoque de género con el contenido del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres recientemente aprobado.

ANEXO I. FICHAS DE ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Las fichas que se presentan a continuación corresponden a programas en diferentes situaciones:

- Programas que se han incorporado este año: 090, F10, 021, 422.
- En el caso del programa 060, el año pasado se trabajó Comunicación Institucional y este año se ha abordado también Proyección Institucional-Protocolo. En la misma situación se encuentra el Programa A20: el año pasado realizó la ficha de análisis el Servicio de Acción Cultural y este año la han realizado los servicios de Patrimonio Histórico y Museos.
- Los programas 410 y G30 retoman el trabajo del año pasado.

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS	
1. PROGRAMA	
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	021 INSTITUTO NAVARRO DE ADMINISTRACION PUBLICA
	DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
	DOTACIÓN ECONÓMICA
	3.463.220
PROYECTOS	
	DOTACIÓN ECONÓMICA
	021001 INSTITUTO NAVARRO DE ADMINISTRACION PUBLICA
	2.294.924
	021002 ESCUELA DE SEGURIDAD
	1.168.296
UNIDAD RESPONSABLE	DIRECCION GENERAL DE FUNCION PUBLICA
DEPARTAMENTO	PRESIDENCIA, IGUALDAD, FUNCIÓN PÚBLICA E INTERIOR
2. ANALISIS DEL PROGRAMA	
2.1 DESCRIPCIÓN	<p>Finalidad. Para qué existe: Planificación, coordinación y gestión de la formación del personal al servicio de las Administraciones Publicas de Navarra.</p> <p>El programa presupuestario trata de adecuar las actividades formativas, de reciclaje y de perfeccionamiento del personal empleado público a las necesidades detectadas por las Administraciones Públicas de Navarra, a fin de conjugar el incremento de la calidad de los servicios públicos con una mayor satisfacción del personal funcionario y de la ciudadanía.</p> <p>INAP (Instituto Navarro de Administración Pública) se encarga de la formación general y de idiomas, de la valoración del conocimiento de idiomas y de la valoración psicotécnica del personal público o de sus aspirantes. Se articula en tres secciones: la Sección de Formación y Desarrollo, la Sección de Innovación e Idiomas y la Sección de Psicología Aplicada.</p> <p>La Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra, con nivel orgánico de Servicio adscrito al Organismo Autónomo Instituto Navarro de Administración Pública, tiene por finalidad la formación y la participación en los procesos selectivos del personal de seguridad pública de las Administraciones Públicas de Navarra. Se estructura en una Dirección de Servicio y dos Secciones (la Sección de Planificación, Desarrollo y Coordinación y la Sección de Asistencia Jurídica y Gestión Administrativa). Prestan servicios en la Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra el personal de Policía Foral de su Grupo de Formación y, en comisión de servicios, dos personas del Cuerpo de Policía Municipal de Pamplona.</p> <p>Líneas de actuación, qué se paga. La formación, reciclaje y perfeccionamiento de los empleados de las Administraciones Públicas de Navarra.</p> <p>Indicadores, cómo se mide Nº de personas formadas desagregadas por sexo.</p>

	Número de acciones formativas impartidas. Número de horas de formación.			
2.2 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO Existencia de menciones explícitas a la igualdad de mujeres y hombres en la Ficha 0, en el año de ejecución que se está analizando	Objetivos	Acciones	Presupuesto	Indicadores
	01. Impartir formación, reciclaje y perfeccionamiento del personal empleado público de las administraciones públicas de Navarra, tanto de forma general como específica.	01.02. Planificación, organización y evaluación las actividades formativas de carácter general, específicas, organizacionales para el personal al servicio de las administraciones públicas de Navarra.		01.02.01 Número de acciones del área de Igualdad de género 01.02.02 Número de personas asistentes a acciones del área Igualdad de género (desagregado por sexo) 01.02.03 Número de horas de acciones del área Igualdad de género
No se hace referencia a la igualdad ni en los objetivos, ni en las acciones e indicadores. Solo se encuentra el indicador referido a cursos de Igualdad de Género.				
2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD	2.3.1 Mandatos generales Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos y sectoriales de igualdad			
	<p><u>Leyes Forales</u></p> <p><u>Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</u></p> <p>Título III Mecanismos para garantizar el derecho de igualdad.</p> <p>Artículo 13. La transversalidad del derecho de igualdad y las acciones positivas. Artículo 14. Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra. Artículo 15. Colaboración y coordinación entre Administraciones Públicas. Artículo 16. Representación equilibrada de mujeres y hombres. Artículo 17. Contratación pública. Artículo 18. Ayudas públicas. Artículo 19. Estadística y estudios. Artículo 20. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Artículo 21. Comunicación inclusiva y no sexista. Artículo 22. Informe de impacto de género. Artículo 23. Presupuestos con perspectiva de género. Artículo 24. Gestión del personal.</p> <p><u>Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, Para actuar contra la violencia hacia las mujeres.</u></p> <p><u>Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral</u></p> <p>Artículo 20.3. Presencia equilibrada en la composición de órganos colegiados. Artículo 132.2 Elaboración de los proyectos normativos. Informe de Impacto</p>			

	<p><u>Ley Foral 23/2018, de 19 de noviembre, de las Policías de Navarra.</u></p> <p>Artículo 33. Convocatorias. Artículo 47. Provisión.</p> <p><u>Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+.</u></p> <p>Artículo 40. Orden público y privación de libertad</p> <p><u>Leyes estatales</u></p> <p><u>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</u></p> <p>Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas. Empleo público. Artículo 55. Informe impacto en las pruebas de acceso al empleo público Artículos 56-59. Condiciones, licencias y Conciliación Artículo 60. Acciones positivas formación Artículo 61. Formación en Igualdad Artículo 62. Protocolo acoso sexual Artículo 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público Artículo 64. Plan de Igualdad</p> <p><u>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.</u></p> <p><u>Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.</u></p> <p><u>Instrumentos</u></p> <p>Acuerdo de Gobierno del 16 de mayo del 2011. Instrucciones elaboración informe de impacto.</p> <p>Carta de Servicios del Instituto Navarro de Administración Pública (INAP), aprobada por Resolución 2016/2014, de 22 de septiembre, del Director General de Función Pública.</p> <p>Punto 2.2 Valores del INAP. Difundir las ideas universales de libertad, igualdad, justicia, pluralismo, democracia, solidaridad, tolerancia (...) como fundamento último de la acción de los poderes públicos.</p> <p>Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres en Navarra</p>
<p>2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES Herramienta Excel. Datos 2021</p>	<p>2.3.2 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Acciones positivas <input checked="" type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales <input checked="" type="checkbox"/> Conciliación <input checked="" type="checkbox"/> Corresponsabilidad <input checked="" type="checkbox"/> Contratación, subvenciones... <input checked="" type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo <input checked="" type="checkbox"/> Ruptura del rol de género <input checked="" type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista <input type="checkbox"/> ...</p> <p>2.4.1. A) Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>A continuación, se exponen los datos extraídos de la Memoria Anual de 2021 del Instituto Navarro de Administración Pública referidos a la participación de mujeres y hombres en los cursos que se planifican anualmente. Son cursos en los que la presencia de hombres es mayor que de mujeres. Se observa también ámbitos formativos en los que la presencia de hombres es superior a la de mujeres como Medio Ambiente que tiene que ver con los roles y estereotipos que vamos adoptando y aprendiendo en el</p>

proceso de socialización.

DATOS CURSOS DE FORMACIÓN	HOMBRES	MUJERES
Gestión de equipos y personas-Liderazgo	11	9
Análisis de datos con Power Pivot, Power Query y PowerBI en Excel 2016	28	21
Liderazgo de personas y gestión de equipos	5	3
Incendios Forestales	38	5
Información geográfica en dispositivos móviles. OruxMaps y GoogleEarth (2 CURSOS)	11	1
Sistemas de Información Geográfica con QGIS (2 CURSOS)	14	6
Trabajo de Educación Ambiental e Interpretación del Patrimonio con grupos organizados	13	5
Utilidades y Herramientas del Visor SITNA	29	7
Biología, situación, gestión y conservación de los murciélagos	33	13
El castaño: principales enfermedades, plagas, tratamientos y nuevas oportunidades	16	6
Electrocución de aves	19	4
Especies Exóticas invasoras(EEI) acuáticas	23	2
Interacciones fauna silvestre-ganadería	22	5
Seguridad en el manejo de armas en las intervenciones del guarderío de medio Ambiente	36	4
Taller de identificación de rapaces por restos óseos	20	2

CURSOS EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES:

Se ha planificado desde el INAP 3 cursos en materia de violencia contra las mujeres:

Especializado en violencia contra las mujeres participando: 5 hombres y 18 mujeres

Básico en violencia contra las mujeres, participando: 4 hombres y 12 mujeres

Coeducación y discapacidad intelectual, participan: 1 hombre y 18 mujeres

Se han demandado por las unidades 1 curso en materia de Igualdad entre mujeres y hombres:

Elaboración de presupuestos con enfoque de género, participando: 5 hombres y 4 mujeres.

En el apartado de formación certificación departamental se planifican dos cursos (formación que se nos dio a las Unidades de igualdad y que anualmente no se planifica):

Básico Igualdad. C1.1. Claves para entender por qué incorporar el enfoque de género en la intervención pública, participan 20 mujeres y ningún hombre.

Básico Igualdad: C1.II Básico de Violencia contra las mujeres, participan 19 mujeres y ningún hombre.

Básico. Empoderamiento individual y colectivo del personal de las unidades de igualdad de Gobierno de Navarra. Participan 8 mujeres

Cláusulas de Género en los Contratos Públicos, las Subvenciones Públicas, los Convenios Públicos y los Concursos Públicos, Participan 10 mujeres y 1 hombre

Enfoque de Género en Políticas Sectoriales, participan 7 mujeres

La igualdad de Género en la Unión Europea. El enfoque de género en los fondos europeos. Participan 2 hombres y 15 mujeres

Nivel 2. CII.VI. Presupuestos con enfoque de género. Evaluación de impacto de género, participan 9 mujeres

CERTIFICACIÓN:

Certificados obtenidos en formación por parte de las mujeres 8.870 frente a 3.012 de hombre.

Certificados obtenidos en idiomas por parte de mujeres 10.646 frente a 3.742 por hombres.

Por otro lado, en cuanto a la **Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra**, cabe señalar los siguientes datos del año 2021:

Alumnado. Participación de hombres y mujeres

Año/Cursos_Organización_Tipo curso	Total Alumnado	Hombres	Mujeres	%_Alumn.Mujeres
2021				
Seguridad				
Actualización	1493	1359	134	8,98%
Especialización	556	478	78	14,03%
Habilitaciones	3	2	1	33,33%
Ingreso	128	101	27	21,09%
Promoción	28	26	2	7,14%
Bombero/a				
Actualización	1467	1458	9	0,61%
Contratación Campañas	220	214	6	2,73%
Voluntariado	34	29	5	14,71%
Especialización	150	149	1	0,67%
Ingreso	38	38	0	0,00%
Protección Civil				
Actualización	117	34	83	70,94%
Contratación	10	3	7	70,00%
Voluntariado	35	20	15	42,86%
Bombero/a de Empresa				
Bombero/a de Empresa	25	25	0	0,00%
Total general	4304	3936	368	8,55%

Actividades formativas en materia de igualdad:

Cursos:

Delitos contra la libertad sexual (2021): 5,5 horas.

Violencia hacia la mujer y protección del menor (2021): 43 horas.

Materias dentro de un curso:

Ingreso Básico de Policía (2021): Igualdad de género, 10 horas.

Ascenso a Agente Primero/a de Policía (2021): Igualdad de género, 10 horas.

Habilitación Auxiliar de Policía Local (2021): Igualdad de género, 6 horas.

Debemos tener en cuenta al analizar los datos el peso de mujeres y hombres en la plantilla de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra. Concretamente, está compuesta por 29.939 personas, de las que 21.299 son mujeres, que suponen un 71,29% y 8.640 hombres, que suponen un 28,71% según el "Análisis Cuantitativo sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus OOAA" realizado en 2019.

En el caso de la Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra, el elemento de comparación específico sería el de la plantilla del personal de las Policías de Navarra, el Servicio de Bomberos de Navarra-Nafarroako Suhiltzaileak, el Servicio de Protección Civil y Emergencias y la participación por género en el voluntariado.

2.4.2. Déficits de información

Análisis con perspectiva de género de los datos desagregados por sexo e identificación de las brechas de género.

2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados

De la información extraída de la memoria anual elaborada por el INAP se observa que hay cursos con una mayor presencia de hombres, como en los cursos relacionados con Medio Ambiente y una mayor presencia de mujeres en los cursos de comunicación, mecanografía....

La Escuela de Seguridad imparte formación al personal de seguridad pública. Actualmente, la presencia de hombres es muy superior a la de mujeres en las Policías de Navarra y en la plantilla de Bombero/a, si bien se intensifica la incorporación de la mujer a estos empleos públicos.

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA			
3.1. VALORACIÓN DEL IMPACTO PREVISIBLE En función del análisis realizado	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto	
		<input checked="" type="checkbox"/> Medio	
	<input type="checkbox"/> Negativo	<input type="checkbox"/> Bajo	
4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	<p>Corrección del Lenguaje sexista de la Ficha 0. Corrección de Objetivos en infinitivo. Corrección de acciones en sustantivo. Redefinir indicadores referidos a personas para que se recojan desagregados por sexo. Inclusión de las leyes estatales y forales en materia de igualdad entre mujeres y hombres y Prevención de violencia contra las mujeres, así como del Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres en Navarra. Hacer referencias a la igualdad en objetivos, acciones e indicadores. Promover cursos de Igualdad entre mujeres y hombres dirigidos al personal de la administración, en el marco del itinerario Formativo. Generar las condiciones para ir eliminando las brechas de género en participación en los cursos planificados desde el INAP.</p>		
4.2. MARCO NORMATIVO REFERENCIA	<p>Se incluyen las siguientes leyes en el apartado V. Disposiciones Normativas Aplicables:</p> <p>Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, Para actuar contra la violencia hacia las mujeres. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Ley Foral 23/2018, de 19 de noviembre, de las Policías de Navarra Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+. Acuerdo de Gobierno del 16 de mayo del 2011. Instrucciones elaboración informe de impacto. Carta de Servicios del Instituto Navarro de Administración Pública (INAP), aprobada por Resolución 2016/2014, de 22 de septiembre, del Director General de Función Pública. Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres en Navarra 2022-2027.</p>		
4.3 OBJETIVOS	4.4. ACTUACIONES	4.5. INDICADORES	4.6 GASTO CIERTO
Integrar módulos relativos a Igualdad entre mujeres y hombres y prevención de violencia en la formación promovida desde el INAP y de la Escuela de Emergencias, según perfiles profesionales y en el marco del	Cursos específicos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres.	Número de acciones.	
		Número de horas.	
		Número de personas asistentes desagregadas por sexo.	
	Materias relativas a la igualdad de hombres y mujeres integradas en cursos con un programa más amplio.	Número de acciones.	
		Número de horas.	

Itinerario Formativo		Número de personas asistentes desagregadas por sexo.	
Promover la formación en materia de igualdad entre el personal	Cursos destinados al personal sobre igualdad entre hombres y mujeres.	Número de acciones.	
		Número de horas.	
		Número de personas asistentes desagregadas por sexo.	

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	060. Comunicación y Relaciones Institucionales	DOTACIÓN ECONÓMICA		
		Consolidado 4.401.838,57 €		
PROYECTOS	6200. Proyección institucional		DOTACIÓN ECONÓMICA	
	Partida específica del Servicio "Plan reactivar Proyectos de digitalización"		23.011,38 €	643.635,94 €
	6210. Protocolo		428.360,44 €	
	6220. Publicaciones		239.485,50 €	
UNIDAD RESPONSABLE	Servicio de proyección institucional			
DEPARTAMENTO	Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior			

2. ANALISIS DEL PROGRAMA

2.1 DESCRIPCIÓN	<p>Finalidad. Para qué existe. 060. Mejorar la organización de los actos oficiales, asistir a la Presidenta y a las personas integrantes del Gobierno de Navarra en sus actividades institucionales, fomentar la edición de publicaciones y promover los símbolos oficiales y las señas de identidad de Navarra</p> <p>Líneas de actuación, qué se paga. . 6200. Proyección institucional/ gastos comunes a las secciones (licencias, gastos de viaje, vestuario)</p> <p>. 6210. Protocolo/ equipamientos/objetos conmemorativos/atenciones protocolarias/servicios externos/Día de Navarra</p> <p>. 6220. Publicaciones/ediciones/asistencia técnica/alquileres y gastos de comunidad/ Premio Lázaro Galdiano/mantenimientos</p> <p>Resumen económico del Servicio de Proyección Institucional por capítulos Presupuesto total del Servicio de Proyección Institucional 702.647,32 € Capítulo 2 643.635,94 € Capítulo 4 16.000,00 € Capítulo 6 43.011,38 €</p> <p>Indicadores, cómo se mide</p> <p>. Proyecto 6210</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Descripción Indicadores desagregar datos</th> <th>Previsto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Visitas a Palacio (virtuales ordinarias y jornadas abiertas y con perspectiva de género)</td> <td>150</td> </tr> <tr> <td>Actos institucionales promovidos por el Gobierno de Navarra y/o por instituciones del Estado en los que participa el Gobierno</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>Actos celebrados en el Palacio de Navarra (audiencias, firmas, recepciones, reuniones...)</td> <td>400</td> </tr> <tr> <td>Servicios de Hostelería (internos y externos)</td> <td>200</td> </tr> <tr> <td>Ruedas de prensa y otras atenciones a medios celebradas en Palacio de Navarra</td> <td>150</td> </tr> <tr> <td>Asesoramiento protocolario</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>Obsequios institucionales y banderas de Navarra</td> <td>1.000</td> </tr> <tr> <td>Número de personas, desagregado por sexo, que participan en los actos institucionales,</td> <td>14.000 6.500 m.</td> </tr> </tbody> </table>	Descripción Indicadores desagregar datos	Previsto	Visitas a Palacio (virtuales ordinarias y jornadas abiertas y con perspectiva de género)	150	Actos institucionales promovidos por el Gobierno de Navarra y/o por instituciones del Estado en los que participa el Gobierno	60	Actos celebrados en el Palacio de Navarra (audiencias, firmas, recepciones, reuniones...)	400	Servicios de Hostelería (internos y externos)	200	Ruedas de prensa y otras atenciones a medios celebradas en Palacio de Navarra	150	Asesoramiento protocolario	70	Obsequios institucionales y banderas de Navarra	1.000	Número de personas, desagregado por sexo, que participan en los actos institucionales,	14.000 6.500 m.
	Descripción Indicadores desagregar datos	Previsto																	
	Visitas a Palacio (virtuales ordinarias y jornadas abiertas y con perspectiva de género)	150																	
	Actos institucionales promovidos por el Gobierno de Navarra y/o por instituciones del Estado en los que participa el Gobierno	60																	
	Actos celebrados en el Palacio de Navarra (audiencias, firmas, recepciones, reuniones...)	400																	
	Servicios de Hostelería (internos y externos)	200																	
	Ruedas de prensa y otras atenciones a medios celebradas en Palacio de Navarra	150																	
	Asesoramiento protocolario	70																	
	Obsequios institucionales y banderas de Navarra	1.000																	
	Número de personas, desagregado por sexo, que participan en los actos institucionales,	14.000 6.500 m.																	

		7.500 h.		
. Proyecto 6220				
		Descripción Indicadores	Previsto	
		<i>Publicaciones, en cualquier soporte, editadas por los distintos departamentos del Gobierno de Navarra/ Expedientes de publicaciones (incluye reimpressiones y nuevos números de publicaciones en curso, revistas...) N° de publicaciones con contenidos e igualdad. N° de publicaciones de igualdad</i>	300	
		<i>Expedientes de publicaciones correspondientes a nuevos títulos N° de publicaciones mujeres, N° de publicaciones hombres, N° publicaciones mixtas</i>	250	
		<i>Número de consultas sobre procesos de edición efectuados por cualquier departamento del Gobierno de Navarra/Número de consultas para asesoramiento editorial o publicación digital</i>	200	
		<i>Peticiones de uso del logotipo del Gobierno de Navarra/ Número de consultas sobre uso del logotipo de Gobierno de Navarra</i>	1.000	
		<i>Número de expedientes de publicaciones tramitados por la Sección de Publicaciones</i>	300	
		<i>Ejemplares vendidos</i>	4.000	
		<i>Ejemplares almacenados</i>	280.000	
		<i>Presentaciones de libros promovidos por el Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior</i>	3	
		<i>Expedientes de impresión de papelería gestionados</i>	350	
		<i>% de publicaciones escritas por autoras/Paridad de género en las acciones de promoción de publicaciones</i>	40%/100	
		<i>Número de publicaciones con lenguaje inclusivo/de textos revisados para evitar lenguaje estereotipado o no inclusivo.</i>	100%	
2.2 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO Existencia de menciones explícitas a la igualdad de mujeres y hombres en la Ficha 0, en el año de ejecución que se está analizando	Objetivos	Acciones	Presupuestos	Indicadores
	06.05. Promoción del conocimiento por la ciudadanía del Palacio de Navarra como sede de las principales instituciones de la C.F. desde una perspectiva de género	Visitas al Palacio	5.462,57 €	Nº de visitas
		Nº de personas que participan en actos institucionales desagregado por sexo		Nº de personas que participan en actos desagregados por sexo
	07.08 Acciones de promoción de publicaciones escritas por autoras	Publicaciones escritas por autoras	No hay presupuesto específico	Nº de Publicaciones escritas por mujeres
		Presentaciones de publicaciones	No hay presupuesto específico	Nº de presentaciones de publicaciones
	07.09 Revisión de textos para evitar lenguaje estereotipado y no inclusivo	Publicaciones con lenguaje inclusivo/textos revisados para evitar lenguaje estereotipado o no inclusivo	No requiere partida específica	% de revisión de textos
08. Representación equilibrada por sexo en los actos institucionales que se	. Empleados y empleadas públicas que presenten y organicen los actos	No requiere partida específica	% de hombres y mujeres que participan en la organización de actos	

	organicen	protocolarios del Gobierno . Revisión lenguaje en actos institucionales		% de revisión de textos
2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD	<p>2.3.1 Mandatos generales Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos y sectoriales de igualdad</p> <p>. Real Decreto 2099/1983, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Ordenamiento General de Precedencias en el Estado.</p> <p><u>Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de 2007</u>, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. TÍTULO III. Igualdad y medios de comunicación Artículo 36. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública. Artículo 37. Corporación RTVE. Artículo 38. Agencia EFE. Artículo 39. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada Artículo 40. Autoridad audiovisual. Artículo 41. Igualdad y publicidad.</p> <p><u>Ley Foral 17/2019, de 4 de abril</u>, Igualdad entre Mujeres y Hombres. Artículo 21. Comunicación inclusiva y no sexista. Artículo 40. Medios de comunicación social. Artículo 41. Publicidad.</p> <p><u>Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo</u>, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral Artículo 69.6. El Portal Web del Gobierno de Navarra incorporará tanto en sus contenidos como en su lenguaje y en sus imágenes la perspectiva de género.</p> <p><u>Ley 34/88, de 11 de noviembre</u>, General de Publicidad. Artículo 3. Publicidad ilícita Artículo 6. Legitimación procesal</p> <p><u>Ley 7/2010, de 31 de marzo</u>, General de la Comunicación Audiovisual. Artículo 4.2. Principios Artículo 18.1. Prohibición comunicación comercial vejatoria</p> <p><u>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre</u>, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. CAPÍTULO II. En el ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación Artículo 10. Publicidad ilícita Artículo 11. Entes públicos Artículo 12. Titulares de la acción de cesación y rectificación Artículo 13. Medios de comunicación Artículo 14. Principios</p> <p><u>Ley Foral 14/2015, de 10 de abril</u>, para actuar contra la Violencia hacia las mujeres. Artículo 17. Medidas de sensibilización social e información. Artículo 18. Medidas en el ámbito de los medios de comunicación. Artículo 19. Medidas en el ámbito de la publicidad.</p> <p>Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y hombres en Navarra</p>			

	<p>2.3.2 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p><input type="checkbox"/> Acciones positivas x</p> <p><input type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales x</p> <p><input type="checkbox"/> Conciliación</p> <p><input type="checkbox"/> Corresponsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Contratación, subvenciones... x</p> <p><input type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo x</p> <p><input type="checkbox"/> Ruptura del rol de género x</p> <p><input type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista x</p> <p><input type="checkbox"/> ...</p>
	<p>2.4.1. A) Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención</p> <p><i>Participación</i></p> <p>Una de las premisas sobre las que pivota la organización de los actos institucionales es la representación. Por lo tanto, la participación de hombres y mujeres en dichos actos está supeditada a esta condición. La participación institucional está limitada por la norma. La participación de otros colectivos sociales en función del tipo de acto viene determinada por los departamentos (por ejemplo, Cultura, para la entrega del Premio Príncipe de Viana o Políticas Migratorias y Justicia para el premio Navarra de Colores).</p> <p>No obstante, las invitaciones se envían siempre de forma nominativa y cuando se da la opción de ir con acompañante no se ponen limitaciones. En este caso tampoco se registra nunca la relación de la persona acompañante con la persona invitada.</p> <p>No obstante, en la elección de la música que acompaña a los actos se intenta formar grupos paritarios, o alternar grupos masculinos o femeninos o directamente elegir obras de autoras.</p> <p><i>Representación ...</i></p> <p>La representación está regulada por normativas que establecen las situaciones en las cuales una autoridad (las personas que rigen un ayuntamiento, o instituciones como el Parlamento, el Gobierno u otras) puede ser representado por otras. En estos momentos, las principales autoridades de Navarra a excepción de la presidenta de la comunidad foral, son hombres y no es posible hacer una representación paritaria con la actual normativa.</p> <p><i>Formación y empleo,</i></p> <p>No aplica</p> <p><i>Reconocimiento.</i></p> <p>En las visitas guiadas al Palacio de Navarra se intenta poner de relieve la escasa presencia femenina. La colección de retratos está ligada a las personas que han ostentado el poder ejecutivo desde la ley Paccionada (diputación de Navarra, Diputación Foral y Gobierno de Navarra) y corresponden por lo tanto a una época donde la representación femenina era escasa o directamente nula. No obstante, se destaca la presencia femenina, tanto de las personas representadas como de las autoras de las obras. Se menciona expresamente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Elena Goñi, autoría de los retratos del actual jefe de Estado y su esposa y del retrato de la expresidenta Yolanda Barcina. . Amaya Gúrpide, autora de los retratos de los vicepresidentes de la Diputación en tiempos de la segunda república. . A las dos últimas presidentas del Gobierno de Navarra que junto a la actual marcan una presidencia ostentada por mujeres desde 2011. . En el Despacho Institucional se menciona a Isabel de Braganza, primera esposa de Fernando VII, como impulsora que fue de la creación del Museo del Prado y también a Cristina de Borbón por su papel en la sucesión de Isabel II como heredera de Fernando VII en vez de su hermano Carlos . En el Salón del Trono se explica la falta de referentes femeninos por el contexto de la época <p><i>Imagen, roles y estereotipos</i></p> <p>El Servicio de Proyección Institucional está comprometido con la igualdad entre mujeres y hombres y lleva esta defensa a múltiples aspectos de su trabajo diario. Por ejemplo, las personas de Servicios</p>

<p>Generales que deben llevar uniforme, llevan un traje de chaqueta con pantalón para mayor comodidad, sean hombres o mujeres. Se adaptan las hechuras a las medidas personales pero no hay diferencias entre hombres y mujeres.</p> <p>Cuando participan en los actos institucionales, asumen las tareas (entregas de premios, colocación y retiradas de discursos, aguas, atención a almuerzos, aperitivos.....) indistintamente.</p> <p>Los obsequios que se entregan a las visitas institucionales no tienen género. Se ha optado por entregar libros, preferentemente que sean del ámbito de interés de la persona que nos visita, o de carácter institucional, cajitas con producto local o similares, pero siempre objetos sin género. Tampoco se entregan ramos de flores ni se hacen distinciones entre género de ningún tipo.</p> <p>Volviendo al tema de las visitas guiadas ya se ha mencionado que se intenta destacar la escasa presencia femenina pero cuando se destaca esa presencia, por ejemplo, en el caso de alguna consorte real, no se hace hincapié en la situación de consortes o esposas de reyes, sino en sus logros personales o su influencia en la historia.</p> <p><i>Grado de compromiso con la igualdad.</i></p> <p>El grado de compromiso con la igualdad del Servicio es manifiesto y se traduce también en el cuidado con el que se redactan los programas e intervenciones.</p> <p>Todo lo mencionado aquí se extiende al ámbito de las publicaciones donde se ha creado una nueva colección de temas divulgativos que pretende dar a conocer las biografías de personas navarras ilustres, especialmente mujeres, y encargar trabajos de forma paritaria a hombres y mujeres.</p>	
<p>2.4.2. Déficit de información</p> <ul style="list-style-type: none"> . La información de las personas que participan en actos institucionales atendidos, pero no organizados por Protocolo habitualmente no está disponible. . La titularidad de la representación de entidades e instituciones no depende de nuestro servicio . La presidencia institucional en los actos se rige por normativa por lo que la representación paritaria no se puede garantizar. . los indicadores elegidos no aportan datos relevantes 	
<p>2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados</p> <ul style="list-style-type: none"> . La falta de información no permite tomar acciones positivas. 	
3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA	
<p>3.1. VALORACIÓN DEL IMPACTO PREVISIBLE</p> <p>En función del análisis realizado</p>	<p><input type="checkbox"/> Positivo X</p>
	<p><input type="checkbox"/> Alto</p> <p><input type="checkbox"/> Medio X</p> <p><input type="checkbox"/> Bajo</p>
	<p><input type="checkbox"/> Negativo</p>
4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR	
<p>4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Falta de datos desagregados por sexo . Paridad de publicaciones escritas por mujeres o dedicadas a mujeres
<p>4.2. MARCO NORMATIVO REFERENCIA</p>	<p>Art. 4. Principios de actuación</p> <p>c) Acciones positivas. Para promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a reducir o eliminar las desigualdades...</p>
<p>4.3 OBJETIVOS</p>	<p>4.4. ACTUACIONES</p>
<p>. Mejorar la recogida de datos</p>	<p>Recogida de datos de personas invitadas y asistentes a actos institucionales organizados por el Gobierno</p>
	<p>4.5. INDICADORES</p> <p>Número y % de hombres y mujeres invitados a actos institucionales organizados por el Gobierno</p> <p>Nº y % de hombres y mujeres</p>

		asistentes a los actos institucionales organizados por el Gobierno
	Recogida de datos de personas que visitan el Palacio de Navarra físicamente en visitas institucionales o Jornadas de Puerta Abiertas	Número y % de hombres y mujeres que visitan el palacio en visita institucional
		Nº y % de hombres y mujeres asistentes en jornadas de Puertas abiertas
Paridad en el contenido o autoría publicaciones	Promover la publicación de biografías de mujeres navarras relevantes	Nº y % de obras dedicadas a mujeres
	Promover la publicación de obras escritas por mujeres	Nº y % de obras escritas por mujeres

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS				
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	PROGRAMA 090 INSTITUTO NAVARRO DE LA JUVENTUD			DOTACIÓN ECONÓMICA 3.103.214,00 € (1.691.440 € sin capítulo 1)
	PROYECTOS			
090000 DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES INJ				874.565,00 € (115.130 € sin capítulo 1)
090001 INFRAESTRUCTURAS DE JUVENTUD				275.676,00 € (83.170 € sin capítulo 1)
090002 PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA JUVENTUD				1.952.973,00 € (1.493.140 € sin capítulo 1)
UNIDAD RESPONSABLE	INSTITUTO NAVARRO DE LA JUVENTUD			
DEPARTAMENTO	PRESIDENCIA, IGUALDAD, FUNCIÓN PÚBLICA E INTERIOR			
2. ANALISIS DEL PROGRAMA				
2.1 DESCRIPCIÓN	<p>El Instituto Navarro de la Juventud (INJ) tiene como finalidad liderar las políticas públicas de Juventud en nuestra Comunidad, mediante una perspectiva de trabajo transversal que aglutine a los diferentes agentes de la Juventud en Navarra, con el fin de ofrecer un mejor servicio a la población joven.</p> <p>Estudios sociológicos. Análisis de la situación para adecuar las políticas dirigidas a la juventud. Formación: Becas, ENAJ, monitores/as-directores/as tiempo libre. Información: publicaciones, redes sociales, web, Red Navarra de Información Juvenil. Marco normativo: desarrollo Ley Foral Juventud. Asociaciones juveniles. Ayudas para el desarrollo de su actividad. Entidades locales. Ayudas para programas de juventud. Movilidad juvenil: Programa Erasmus+, Juventud en Acción Voluntariado: campos de trabajo. Actividades con jóvenes: autorización acampadas, actividades de Carné Joven... Arte y cultura: encuentros arte joven, promociones Carné Joven... Transversalidad (con otros Departamentos): vivienda, igualdad, empleo... Reconocimiento: Galardones Juventud. Instalaciones: albergues, refugios, oficina INJ.</p>			
2.2 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO Existencia de menciones explícitas a la igualdad de mujeres y hombres en la Ficha 0, en el año de ejecución que se está analizando	Objetivos	Acciones	Presupuestos	Indicadores
	02. Estudiar y analizar de manera permanente la situación de los y las jóvenes navarras e impulsar la innovación en las políticas y programas	02.01. Realización de estudios sociológicos entre la juventud sobre cuestiones de interés: - Encuesta sobre autonomía, IGUALDAD, ocio y valores.		
2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD	<p>2.3.1 Mandatos generales Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos y sectoriales de igualdad</p> <p>Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículos 4, 15 y 20. En el articulado recoge la integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas, la transversalidad del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres, y la adecuación de las estadísticas y estudios. Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres. Artículos 9, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y Disposición Adicional Primera. En el articulado recoge la incorporación transversal del principio de igualdad en los diferentes departamentos de la Admón. Incluyendo las unidades de igualdad, las cláusulas con perspectiva de género en la contratación pública, incorporación de cláusulas de igualdad en las ayudas públicas, la comunicación inclusiva y no sexista, los informes de impacto de género en todos los planes, los presupuestos con perspectiva de género, y la evaluación del impacto</p>			

	<p>social de la ley foral periódicamente.</p> <p>Art. 37: La formación con perspectiva de género de profesionales, de familias y jóvenes, se hará con la implicación de los órganos competentes en materia de cultura, deporte y juventud, en todo el territorio de la Comunidad Foral de Navarra.</p> <p>Art. 28: alude a las mujeres jóvenes de los sectores agrícola, ganadero, agroalimentario y forestal, para que se facilite su incorporación en esos ámbitos.</p> <p>Art. 51: garantizará los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, políticas de empoderamiento para las mujeres, en especial las jóvenes, en la toma de decisiones respecto a la anticoncepción, interrupción voluntaria del embarazo y las medidas de prevención de infecciones de transmisión sexual y la promoción de la corresponsabilidad en la prevención de embarazos no deseados.</p> <p>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.</p> <p>Ley Foral 14/2015 , de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.</p> <p>Art. 10: se elaborarán protocolos para identificar y dar respuesta a la violencia contra las mujeres entre adolescentes y jóvenes en el medio educativo.</p> <p>I Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres en Navarra 2022-2027</p> <p>Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres (artículo 14)</p> <p>Ley Foral 11/2011, del 1 de abril, de Juventud.</p> <p>En la exposición de motivos indica que la ley garantizará el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el objeto de favorecer la participación política y social de las mujeres jóvenes.</p> <p>Art. 1: menciona como meta de la ley propiciar la solidaridad efectiva entre mujeres y hombres así como la igualdad de oportunidades con especial atención a las personas jóvenes más desfavorecidas, fomentar la participación social de las personas potenciando la toma de conciencia sobre sus problemas y necesidades, trabajar la pluralidad de los sectores juveniles y mejorar la calidad de vida de la gente joven, procurando una sociedad democrática, justa y solidaria, donde el tiempo libre responda a las necesidades de la juventud.</p> <p>Art. 10: la igualdad entre mujeres y hombres debe tenerse en cuenta a la hora de elaborar los Planes de Juventud.</p> <p>Art. 12.5 recoge la posibilidad de las acciones positivas a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</p> <p>Art. 14: declara como política específica de Juventud promover “la igualdad efectiva entre hombres y mujeres estableciendo para ello las medidas necesarias para conseguirlo”.</p> <p>Art. 19: Se tendrá en cuenta especialmente a las mujeres jóvenes para garantizarles el acceso a las nuevas tecnologías de la información y a las comunicaciones.</p> <p>Art. 20: alude a que la contratación estable de las personas jóvenes debe realizarse en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Art. 24: el fomento de la participación social y el asociacionismo juvenil en el ámbito internacional debe incidir especialmente en las mujeres.</p> <p>Decreto Foral 109/2005, de 22 de agosto, por el que se crea y regula la red de servicios de información juvenil de la Comunidad Foral de Navarra.</p> <p>Artículo 7.3 b) Oficinas de Información Juvenil. (obligaciones) “Garantizar la igualdad de los jóvenes en el acceso a la información” (Garantizar la igualdad hombre y mujeres en el acceso a la información)</p> <p>Artículo 8.2 a) Obligaciones de los Puntos de Información Juvenil (obligaciones) Igual que las oficinas.</p> <p>Proyecto Decreto Foral Galardones de Juventud: Artículo 5. Criterios Para la concesión de los distintos Galardones de Juventud podrán tenerse en cuenta los siguientes méritos: El destacado trabajo por la igualdad entre hombres y mujeres, así como por el empoderamiento de mujeres y niñas y la prevención de la violencia contra las mujeres.</p> <p>III Plan Foral de Juventud 2021-2023 Previsión de acciones año 2022: Eje Auzolan</p>
--	--

B. Inclusión social, convivencia y género.
Objetivo específico 6. Prevenir el acoso y las agresiones sexuales contra las mujeres jóvenes.
Trabajar por la erradicación de la violencia de género.
B19. Difusión de la Guía de información y recursos en materia de Violencia de Género para jóvenes.
B22. Campaña de Prevención de ciberviolencia contra la mujer.

2.3.2 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático

- Acciones positivas
- Acciones de igualdad o transversales
- Conciliación
- Corresponsabilidad
- Contratación, subvenciones...

Campos de voluntariado

ANEXO I

PRESCRIPCIONES TÉCNICAS PARTICULARES PARA LA
REALIZACIÓN DEL CONTRATO DE GESTIÓN DE SERVICIO DE LOS
CAMPOS DE VOLUNTARIADO JUVENIL DEL INJ EN 2022.

OBJETO:

En el desarrollo del servicio, y en la selección del personal, se utilizarán criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que implicarán además el cumplimiento, por parte de la empresa adjudicataria, de la normativa en vigor en esta materia.

Proyecto pedagógico de la actividad:

a) Objetivos generales y específicos:

El objetivo esencial de los campos que se definen en estos pliegos es el de proporcionar a los y las participantes un espacio integrador, sin exclusiones, donde se trabajen valores como el conocimiento y convivencia entre iguales, el intercambio de experiencias, el trabajo en equipo, el desarrollo físico y emocional de los y las participantes y la asunción de valores de paz, igualdad, solidaridad, ecología y respeto a todas las culturas.

17. OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA Y CONDICIONES

ESPECIALES

17.1. CONDICIONES GENERALES

El contrato se halla sujeto al cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales vigentes en materia de fiscalidad, de Seguridad Social, protección del medio ambiente, protección del empleo, igualdad de género, de acoso por razón de sexo o acoso sexual, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales y demás disposiciones en materia laboral, inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, y a la obligación de contratar a un número o porcentaje específico de personas con discapacidad y, en particular, a las condiciones establecidas por el último convenio colectivo sectorial del ámbito más inferior existente de aplicación en el sector en el que se encuadre la actividad a contratar.

17.3. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

En toda la documentación que se genere como consecuencia de la ejecución del contrato, las empresas adjudicatarias deberán utilizar un lenguaje no sexista en la documentación y materiales, así como emplear una imagen con valores de igualdad entre mujeres y hombres, roles de género no estereotipados y corresponsabilidad en los cuidados.

Esta condición especial de ejecución será exigida igualmente a todos los subcontratistas que, en su caso, participen de la ejecución del mismo.

Subvención entidades locales actividades juventud:

Finalidad.

La utilidad pública de la presente convocatoria es apoyar a las Mancomunidades de Servicios Sociales y Entidades Locales con menos de 5.000 habitantes en el desarrollo de actividades juveniles, con el objetivo de contribuir al desarrollo personal de los y las jóvenes, y al fomento de la participación juvenil en el municipio, siempre en **términos de igualdad** de oportunidades, para todo el territorio de la Comunidad Foral de Navarra.

	<p><u>Programas objeto de subvención.</u> Se consideran objeto de subvención los programas que contemplen acciones organizadas o impulsadas por la propia localidad y dirigidas a las personas jóvenes que fomenten su implicación y responsabilidad: Acciones de prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia, el sexismo, la homofobia y la intolerancia, acoso y bullying Acciones que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p> <p><u>Obligaciones.</u> Toda la documentación, publicidad, imagen o materiales deberán emplear un lenguaje no sexista, evitar cualquier imagen discriminatoria o estereotipos sexistas, fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.</p> <p>Asociaciones juveniles <u>Conceptos subvencionables.</u> “Se subvencionarán los proyectos que favorezcan el desarrollo vital de las personas jóvenes y fomenten la participación activa de la juventud en la sociedad y tengan en cuenta la perspectiva de género”. “En relación con los proyectos, se subvencionará acciones tales como: c) Actuaciones de prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia, el sexismo, la homofobia y la intolerancia”. d) Actuaciones que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p> <p><u>Obligaciones.</u> Con respecto al tratamiento de la perspectiva de género, se garantizará el uso igualitario del lenguaje en todas las comunicaciones, publicaciones, programas, etc.; evitando cualquier imagen discriminatoria hacia las mujeres y se fomentará una imagen con valores de igualdad, diversidad, pluralidad de roles, corresponsabilidad y participación igualitaria. <input type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo Subvención a Entidades Locales para actividades de juventud: Perfil de los destinatarios de la actividad: hombre, mujer, no binarios.</p> <p><input type="checkbox"/> Ruptura del rol de género <input type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista <input type="checkbox"/> ...</p>
<p>2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES Herramienta excel</p>	<p>2.4.1. A) Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención <u>III Plan Foral de Juventud 2021-2023. Evaluación del año 2021:</u> Beneficiario de las ayudas a las asociaciones juveniles: MUJERES: 3.775 (47,22 %) HOMBRES: 4.219 (52,78 %) BRECHA: 5,5 % Participantes en los talleres del programa de fomento de la participación juvenil “PARTIZIPACIÓN”: MUJERES: 95 (65,97 %) HOMBRES: 49 (34,03 %) Participantes en el programa de fomento de la investigación en ciencias sociales en materia de juventud: MUJERES: 20 (71,43 %) HOMBRES: 8 (28,57 %) Participantes en los campos de voluntariado juvenil: MUJERES: 66 (45,83 %) HOMBRES: 78 (54,17 %) BRECHA: 8,33 % Voluntarios/as acogidos/as en el Cuerpo Europeo de Solidaridad: MUJERES: 24 (70,59 %) HOMBRES: 10 (29,41 %) Participantes en la red Navarra+Voluntaria: MUJERES: 146</p>

	<p>HOMBRES: 26</p> <p>Participantes en el Foro Transpirenaico de la Juventud:</p> <p>MUJERES: 4 (80 %)</p> <p>HOMBRES: 1 (20 %)</p> <p>Participantes en el programa Carné Joven Europeo:</p> <p>MUJERES: 37.302 (50,28 %)</p> <p>HOMBRES: 36.880 (49,72 %)</p> <p>Participantes en las actividades de verano:</p> <p>MUJERES: 272 (50,28 %)</p> <p>HOMBRES: 269 (49,72 %)</p> <p>Alumnos/as de la Escuela Navarra de Actividades con Jóvenes:</p> <p>MUJERES: 262 (61,36 %)</p> <p>HOMBRES: 165 (38,64 %)</p> <p>Alumnos/as de formación en el tiempo libre (monitor/a, director/a)</p> <p>MUJERES: 153 (74,63 %)</p> <p>HOMBRES: 52 (25,37 %)</p> <p>Asistentes a las Jornadas de divulgación y difusión de temáticas relacionadas con la juventud:</p> <p>MUJERES: 38 (70,37 %)</p> <p>HOMBRES: 16 (29,63 %)</p> <p>Participantes del programa "Encuentros Arte Joven":</p> <p>MUJERES: 73 (55,30 %)</p> <p>HOMBRES: 59 (44,70 %)</p> <p>Asistentes a la "Navarra Music Gaztea":</p> <p>MUJERES: 384 (54,31 %)</p> <p>HOMBRES: 323 (45,69 %)</p> <p><u>Encuesta de emancipación (2021)</u></p> <p>Tasas de emancipación:</p> <p>MUJERES jóvenes emancipadas: 51,5 %</p> <p>HOMBRES jóvenes emancipados: 44,9 %</p> <p>Previsión sobre ampliación de estudios:</p> <p>MUJERES: 60 %</p> <p>HOMBRES: 46,4 %</p> <p><u>Indicadores de Juventud (2022)</u></p> <p>Tasa de temporalidad:</p> <p>MUJERES: 59,2 %</p> <p>HOMBRES: 65 %</p> <p>Tasa de parcialidad:</p> <p>MUJERES: 44,6 %</p> <p>HOMBRES: 18,1 %</p> <p>BRECHA: 26,5 %</p> <p>Estudios universitarios presenciales:</p> <p>MUJERES: 12,3 %</p> <p>HOMBRES: 10,4 %</p> <p><u>Informe anual de denuncias policiales por violencia contra las mujeres en Navarra (2021)</u></p> <p>Violencia sexual y edad de las víctimas: 80% menores de 30 años.</p> <p>Edad de las mujeres víctimas de violencia contra la mujer: 40% menores de 30 años.</p> <p>Edad de los agresores: 27,5 % menores de 30 años.</p> <p>2.4.2. Déficits de información</p> <p>Ficha cero. No hay datos desagregados:</p> <p>Becarios/as. (02.03.01)</p> <p>Alumnos/as cursos monitor/a-director/a tiempo libre. (02.04.01)</p> <p>Jóvenes que participan en la evaluación del III Plan de Juventud (04.02.03).</p> <p>Participantes en los cursos de la ENAJ (08.03.03)</p> <p>Formación de técnicos/as-gestores/as de juventud (08.04.02)</p> <p>Participantes cursos ENAJ con entidades locales (09.01.03)</p> <p>Jóvenes participantes en intercambios (10.02.01)</p> <p>Participantes en acciones formativas en Navarra (10.02.03)</p> <p>Participantes en acciones formativas en otros países (10.02.04)</p> <p>Participantes en los campos de voluntariado juvenil (11.00.02)</p>
--	--

	<p>Jóvenes voluntarios/as acogidos en Navarra (11.01.01) Voluntarios/as participantes en acciones de formación (11.01.03) Participantes en acampadas-travesías (12.01.04) Participantes en los Encuentros de Arte Joven (13.01.01) Participantes en las residencias artísticas para jóvenes (14.01.01) Titulares del Carné Joven (15.02.05-06) Usuarios de instalaciones de juventud (24.01.01)</p>								
	<p>2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados Mayor número de beneficiarios, chicos, en las ayudas a las Asociaciones Juveniles. (Brecha del 5.5%) Menor presencia de chicas en los campos de voluntariado juvenil (brecha 8,8%) Menor presencia de chicos jóvenes en las acciones de voluntariado y en las que tengan que ver con los cuidados- Brecha de Cuidados. Mayor Parcialidad y temporalidad en los contratos laborales en las chicas jóvenes. Brecha de empleo Menor participación de los chicos en los cursos de la ENAJ Menor participación de los chicos formación monitor-director de tiempo libre</p>								
<p>3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA</p>									
<p>3.1. VALORACIÓN DEL IMPACTO PREVISIBLE En función del análisis realizado</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="448 763 687 813"> <input type="checkbox"/> Positivo </td> <td data-bbox="687 763 1513 813"> <input type="checkbox"/> Alto </td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 813 687 862"></td> <td data-bbox="687 813 1513 862"> <input type="checkbox"/> Medio </td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 862 687 911"></td> <td data-bbox="687 862 1513 911"> <input type="checkbox"/> Bajo </td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="448 911 1513 987"> <input type="checkbox"/> Negativo x No contiene referencia explícita al logro de la igualdad, ni objetivos, ni acciones, ni dotación presupuestaria para lograr la igualdad. </td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		<input type="checkbox"/> Medio		<input type="checkbox"/> Bajo	<input type="checkbox"/> Negativo x No contiene referencia explícita al logro de la igualdad, ni objetivos, ni acciones, ni dotación presupuestaria para lograr la igualdad.	
<input type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto								
	<input type="checkbox"/> Medio								
	<input type="checkbox"/> Bajo								
<input type="checkbox"/> Negativo x No contiene referencia explícita al logro de la igualdad, ni objetivos, ni acciones, ni dotación presupuestaria para lograr la igualdad.									
<p>4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>									
<p>4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR</p>	<p>La actual ficha 0 está desactualizada, no recoge los objetivos y acciones establecidos en el documento de referencia denominado “III Plan Foral de Juventud” donde sí encontramos unos objetivos y acciones actuales y unos indicadores desagregados por sexo. No obstante, existen indicadores relevantes al género que no se han contemplado en el plan y que conviene incluir en la ficha 0. Esto permitirá obtener más información de cara a preparar fichas futuras. Además, tras el análisis de los datos sobre la situación de hombres y mujeres expuestos en el presente documento, se detectan algunas desigualdades que convendría corregir. Para ello se añadirán a la ficha objetivos específicos de igualdad entre hombre y mujeres y acciones concretas para alcanzarlos.</p>								
<p>4.2. MARCO NORMATIVO REFERENCIA</p>	<p>Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Ley Foral 14/2015 , de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres. Ley Foral 11/2011, de 1 de abril, de Juventud III Plan Foral de Juventud 2021-2023</p>								

FICHA ANÁLISIS Y VALORACIÓN PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

1. PROGRAMA

NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	A20 PATRIMONIO Y PROMOCIÓN CULTURAL	
PROYECTOS	PATRIMONIO Y PROMOCIÓN CULTURAL	
UNIDAD RESPONSABLE	SERVICIO DE PATRIMONIO HISTÓRICO /DIRECCIÓN GENERAL DE CULTURA –INSTITUCIÓN PRÍNCIPE DE VIANA	
DEPARTAMENTO	CULTURA Y DEPORTE	

2. ANALISIS DEL PROGRAMA

2.1 DESCRIPCIÓN	<p>La actividad del Servicio de Patrimonio Histórico se centra en el control y tutela del patrimonio a través de los informes que se emiten sobre el planeamiento urbanístico y de ordenación territorial, edificios y conjuntos histórico-artísticos, yacimientos arqueológicos y bienes muebles, en cumplimiento de la legislación y normativa vigente.</p> <p>Patrimonio Arquitectónico. Finalización o avance en proyectos, diversificando también las intervenciones mediante actuaciones de menor envergadura, o en el mantenimiento de los monumentos propiedad del Gobierno de Navarra. Trabajo en dos programas. Uno de restauración y conservación de monumentos de titularidad del Gobierno de Navarra y otro de actuación en edificios de la Entidades Locales.</p> <p>Patrimonio Arqueológico. Continuación de la elaboración del inventario del patrimonio arqueológico, la conservación, restauración y consolidación de los yacimientos, y la gestión de las autorizaciones de todas las intervenciones arqueológicas mediante el Plan de excavaciones e intervenciones relacionadas con obras, y supervisando su ejecución</p> <p>Bienes muebles. Intervención en los bienes que lo precisen y control del estado de conservación de los Bienes Muebles más relevantes, así como de todas las intervenciones que se realizan en ellos. Continuación de la elaboración de fichas descriptivas de piezas del patrimonio cultural para su incorporación al Inventario de Bienes Muebles.</p>	
2.2 PERTINENCIA DE GÉNERO	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> Tiene como público destinatario a personas físicas, jurídicas y/o órganos colegiados <input type="checkbox"/> Puede incidir en el acceso y control de los recursos por parte de mujeres y hombres <input type="checkbox"/> Puede influir en la ruptura del rol y los estereotipos de género <input type="checkbox"/> En definitiva, puede contribuir al logro de la igualdad
	<input type="checkbox"/> No, porque	
2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD	<p>2.3.1 Mandatos generales Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos del ámbito de igualdad</p> <p>Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 26: las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma (promoción de las mujeres en la cultura, ayudas a la creación artística e intelectual de autoría femenina, presencia equilibrada en la oferta cultural y órganos consultivos, científicos y de decisión...).</p> <p>Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres. Artículo 9. Los departamentos de la Administración de la CFN. Las Unidades de Igualdad. Artículo 13. La transversalidad y las acciones positivas. Artículo 16. Representación equilibrada Artículo 17. Contratación pública. Artículo 18. Ayudas públicas</p>	

	<p>Artículo 19. Estadísticas y estudios Artículo 20. Capacitación personal Artículo 21. Comunicación inclusiva y no sexista. Artículo 22. Informe impacto de género Artículo 48. Conciliación Artículo 49. Corresponsabilidad</p> <p>Art. 39: regula la igualdad en la cultura. Refiere la adopción de medidas para evitar discriminación de género en actividades culturales, facilitar el acceso a la cultura de las mujeres, garantizar representación equilibrada en otorgamiento de premios (tanto en personas premiadas como en jurados), recuperación de la memoria histórica de las mujeres, visibilizar mujeres referentes en el ámbito cultural, garantizar la accesibilidad de la oferta cultural (especialmente para mujeres en entornos rurales Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Ley Foral 14/2015 , de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres. Art. 17: hace referencia a las campañas sobre las medidas de sensibilización en torno a la violencia de género, que deberán tener especial divulgación en centros culturales.</p> <p>2.3.2 Mandatos sectoriales de igualdad. Ley Foral 1/2019, de 15 de enero, de Derechos Culturales de Navarra Art. 4: incluye la igualdad de género entre los valores en los que se fundamentan los derechos culturales. Art. 6: contempla la igualdad de género en el acceso y participación en la vida cultural. Art. 35: en la composición del Consejo Navarro de Cultura se garantizará la paridad de género. Plan Estratégico de Cultura de Navarra 2017-2023 Menciona que se tendrán en cuenta las políticas de igualdad de género en la política cultural. Entre los principios también se menciona la lucha contra la violencia de género en los proyectos culturales. Entre las miradas integradoras que debe incluir el Plan, se incluye la mirada feminista, para contrastar y poder llegar a la igualdad. Se hace referencia a las campañas de sensibilización, en la práctica de actividades culturales, para fomentar valores asociados a la igualdad de mujeres y hombres. Se propone incluir la igualdad en contrataciones, convenios, subvenciones, becas, programas, etc. que tengan que ver con la cultura. Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español. Ley Foral 14/2005, de 22 de noviembre, del Patrimonio Cultural de Navarra Decreto Foral 218/1986, de 3 de octubre, por el que se regula la concesión de licencias para la realización de excavaciones y prospecciones arqueológicas. Orden Foral 83/2006, de 5 de abril, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones para la conservación, consolidación, rehabilitación y restauración de bienes inmuebles del patrimonio cultural de Navarra para el ejercicio de 2007 y sus bases reguladoras. Orden Foral 13/2006, de 2 de febrero, por la que se aprueban las bases reguladoras de la convocatoria de subvenciones destinadas a la conservación, restauración y protección de bienes muebles del patrimonio histórico de Navarra del año 2006. Decreto Foral 218/1986, de 3 de octubre, por el que se regula la concesión de licencias para la realización de excavaciones y prospecciones arqueológicas. Orden Foral 83/2006, de 5 de abril, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones para la conservación, consolidación, rehabilitación y restauración de bienes inmuebles del patrimonio cultural de Navarra para el ejercicio de 2007 y sus bases reguladoras. Orden Foral 13/2006, de 2 de febrero, por la que se aprueban las bases reguladoras de la convocatoria de subvenciones destinadas a la conservación, restauración y protección de bienes muebles del patrimonio histórico de Navarra del año 2006, se autoriza el gasto previsto para su concesión y se ordena su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.</p> <p>*Se incorporan los artículos y las menciones expresas referidas a la igualdad de género, cuando existen.</p>
--	---

	2.3.3 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático <input checked="" type="checkbox"/> Acciones positivas <input checked="" type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales <input checked="" type="checkbox"/> Conciliación <input checked="" type="checkbox"/> Corresponsabilidad <input checked="" type="checkbox"/> Contratación, subvenciones... <input checked="" type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo <input checked="" type="checkbox"/> Ruptura del rol de género <input checked="" type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista <input type="checkbox"/> ...				
2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES	2.4.1. A) Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención Participación: Representación: Fundación para la Conservación del Patrimonio Histórico de Navarra: 5 mujeres (62,5%) y 3 hombres (37,5%) Formación y empleo: Reconocimiento: Imagen, roles y estereotipos: se utiliza comunicación inclusiva, imágenes igualitarias, no asociadas a roles de género				
	2.4.2. Déficits de información				
	2.4.3. Enumeración sucinta de las desigualdades que se derivan de los datos aportados				
2.5 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO	Objetivos.				
	Acciones:				
	Indicadores:				
3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA					
3.1. CAPACIDAD <u>POTENCIAL</u> DE CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD	Concepto	Alta	Media	Baja	TOTAL
	Obligatoriedad				
	Rol y estereotipos de género				
	Autonomía y empoderamiento de las mujeres				
	Corresponsabilidad				
	Alcance				
	Dotación económica				
	Sostenibilidad TOTAL				
3.2. VALORACIÓN <u>REAL</u> DEL IMPACTO	<input type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto			
		<input type="checkbox"/> Medio			
		<input type="checkbox"/> Bajo			
	<input type="checkbox"/> Negativo				
4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR					
4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR					

4.2 OBJETIVOS	Propuesta de transversalización, en el primer párrafo de la ficha
4.3. ACCIONES	
4.4. INDICADORES	Desagregación de datos por sexo cuando se refieran a personas
4.5. MEDIOS PERSONALES	Corregir lenguaje inclusivo
4.5. DISPOSICIONES NORMATIVAS APLICABLES	Añadir Plan Estratégico de igualdad de Navarra

FICHA ANÁLISIS Y VALORACIÓN PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS										
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA								
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	A2300 Museos	DOTACIÓN ECONÓMICA 6.065.230								
PROYECTO	A20003 Museos	DOTACIÓN ECONÓMICA 6.065.230								
UNIDAD RESPONSABLE	Servicio de Museos (Dirección General de Cultura-Institución Príncipe de Viana)									
DEPARTAMENTO	Cultura y Deporte									
2. ANALISIS DEL PROGRAMA										
2.1 DESCRIPCIÓN	El programa incluye la gestión directa de los tres museos forales, la gestión de ayudas a los museos y colecciones museográficas permanentes reconocidos por la L.F. de museos (13), así como la asistencia técnica, formativa y asesoramiento a equipamientos del sector museístico y de exhibición patrimonial. Se gestionan convenios con otras entidades culturales relacionadas con el Patrimonio cultural y la creación artística contemporánea. A través del Negociado de Patrimonio Etnológico y Cultural inmaterial se coordinan y realizan los expedientes de reconocimiento, inventariado, registro, salvaguarda y difusión del PCI, además de gestionar las ayudas al sector y ofrecer asesoramiento y asistencia técnica.									
2.2 PERTINENCIA DE GÉNERO	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Tiene como público destinatario a personas físicas, jurídicas y/o órganos colegiados</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Puede incidir en el acceso y control de los recursos por parte de mujeres y hombres</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Puede influir en la ruptura del rol y los estereotipos de género</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>En definitiva, puede contribuir al logro de la igualdad</td> </tr> </table> <input type="checkbox"/> No, por qué		<input checked="" type="checkbox"/>	Tiene como público destinatario a personas físicas, jurídicas y/o órganos colegiados	<input checked="" type="checkbox"/>	Puede incidir en el acceso y control de los recursos por parte de mujeres y hombres	<input checked="" type="checkbox"/>	Puede influir en la ruptura del rol y los estereotipos de género	<input checked="" type="checkbox"/>	En definitiva, puede contribuir al logro de la igualdad
<input checked="" type="checkbox"/>	Tiene como público destinatario a personas físicas, jurídicas y/o órganos colegiados									
<input checked="" type="checkbox"/>	Puede incidir en el acceso y control de los recursos por parte de mujeres y hombres									
<input checked="" type="checkbox"/>	Puede influir en la ruptura del rol y los estereotipos de género									
<input checked="" type="checkbox"/>	En definitiva, puede contribuir al logro de la igualdad									
2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD	<p>2.3.1 Mandatos generales Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos del ámbito de igualdad</p> <p>Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 26: las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma (promoción de las mujeres en la cultura, ayudas a la creación artística e intelectual de autoría femenina, presencia equilibrada en la oferta cultural y órganos consultivos, científicos y de decisión...).</p> <p>Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres. Art. 39: regula la igualdad en la cultura. Refiere la adopción de medidas para evitar discriminación de género en actividades culturales, facilitar el acceso a la cultura de las mujeres, garantizar representación equilibrada en otorgamiento de premios (tanto en personas premiadas como en jurados), recuperación de la memoria histórica de las mujeres, visibilizar mujeres referentes en el ámbito cultural, garantizar la accesibilidad de la oferta cultural (especialmente para mujeres en entornos rurales), etc.</p> <p>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.</p> <p>Ley Foral 14/2015 , de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres. Art. 17: hace referencia a las campañas sobre las medidas de sensibilización en torno a la violencia de género, que deberán tener especial divulgación en centros culturales.</p> <p>2.3.2 Mandatos sectoriales de igualdad.</p> <p>Ley Foral 1/2019, de 15 de enero, de Derechos Culturales de Navarra Art. 4: incluye la igualdad de género entre los valores en los que se fundamentan los derechos</p>									

	<p>culturales. Art. 6: contempla la igualdad de género en el acceso y participación en la vida cultural. Art. 35: en la composición del Consejo Navarro de Cultura se garantizará la paridad de género.</p> <p>Plan Estratégico de Cultura de Navarra 2017-2023 Menciona que se tendrán en cuenta las políticas de igualdad de género en la política cultural. Entre los principios también se menciona la lucha contra la violencia de género en los proyectos culturales. Entre las miradas integradoras que debe incluir el Plan, se incluye la mirada feminista, para contrastar y poder llegar a la igualdad. Se hace referencia a las campañas de sensibilización, en la práctica de actividades culturales, para fomentar valores asociados a la igualdad de mujeres y hombres. Se propone incluir la igualdad en contrataciones, convenios, subvenciones, becas, programas, etc. que tengan que ver con la cultura.</p> <p>Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español.</p> <p>Ley 10/2015, de 26 de mayo, para la salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial. Artículo 3. incluye el principio de igualdad y no discriminación, no apoyando en ningún caso el desarrollo de acciones que constituyan vulneración del principio de igualdad de género.</p> <p>Ley Foral 10/2009, de 2 de julio, de Museos y Colecciones Museográficas Permanentes de Navarra Art 5. El Servicio de Museos velará para que los museos y cmp observen la normativa aplicable en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Art 34. Tendrán la consideración de infracciones muy graves aquellas que incumplan injustificadamente el deber de visita pública cuando se cometa con infracción del principio de igualdad, por razón de sexo. Ley Foral 14/2005, de 22 de noviembre, del Patrimonio Cultural de Navarra.</p> <p>2.3.3 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <table border="0"> <tr><td><input checked="" type="checkbox"/></td><td>Acciones positivas</td></tr> <tr><td><input checked="" type="checkbox"/></td><td>Acciones de igualdad o transversales</td></tr> <tr><td><input checked="" type="checkbox"/></td><td>Conciliación</td></tr> <tr><td><input checked="" type="checkbox"/></td><td>Corresponsabilidad</td></tr> <tr><td><input checked="" type="checkbox"/></td><td>Contratación, subvenciones...</td></tr> <tr><td><input checked="" type="checkbox"/></td><td>Desagregación de datos por sexo</td></tr> <tr><td><input checked="" type="checkbox"/></td><td>Ruptura del rol de género</td></tr> <tr><td><input checked="" type="checkbox"/></td><td>Uso lenguaje no sexista</td></tr> <tr><td><input checked="" type="checkbox"/></td><td>Uso de Imágenes no asociadas a roles y estereotipos de género</td></tr> </table>	<input checked="" type="checkbox"/>	Acciones positivas	<input checked="" type="checkbox"/>	Acciones de igualdad o transversales	<input checked="" type="checkbox"/>	Conciliación	<input checked="" type="checkbox"/>	Corresponsabilidad	<input checked="" type="checkbox"/>	Contratación, subvenciones...	<input checked="" type="checkbox"/>	Desagregación de datos por sexo	<input checked="" type="checkbox"/>	Ruptura del rol de género	<input checked="" type="checkbox"/>	Uso lenguaje no sexista	<input checked="" type="checkbox"/>	Uso de Imágenes no asociadas a roles y estereotipos de género
<input checked="" type="checkbox"/>	Acciones positivas																		
<input checked="" type="checkbox"/>	Acciones de igualdad o transversales																		
<input checked="" type="checkbox"/>	Conciliación																		
<input checked="" type="checkbox"/>	Corresponsabilidad																		
<input checked="" type="checkbox"/>	Contratación, subvenciones...																		
<input checked="" type="checkbox"/>	Desagregación de datos por sexo																		
<input checked="" type="checkbox"/>	Ruptura del rol de género																		
<input checked="" type="checkbox"/>	Uso lenguaje no sexista																		
<input checked="" type="checkbox"/>	Uso de Imágenes no asociadas a roles y estereotipos de género																		
<p>2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p>2.4.1. A) Consultar en las unidades del Servicio si se recaban datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención</p> <p><i>Participación</i></p> <p>Introducción obligatoria de la desagregación por sexo en la estadística de visitantes a museos. Desde 2017 se registraba de manera no sistemática, el número de hombres y mujeres que participaban de las visitas a sus exposiciones. En 2021 la Sección de Museos ha implantado la obligación de indicar, de forma normalizada, la desagregación por sexos de las visitas en las estadísticas de todos los museos y colecciones pertenecientes al Registro.</p> <p>Pers^oas visitantes y usuarias: Total Mujeres: Número (%) Hombres: Número (%)</p> <p>Colecciones:</p>																		

Nº de obras adquiridas en el periodo analizado artistas de artistas para las colecciones permanentes de los museos forales:

Artistas mujeres: Número (%)

Artistas hombres: Número (%)

Nº de artistas con obra en la colección permanente de los museos forales:

Artistas mujeres: Número (%)

Artistas hombres: Número (%)

Nº de obras creativas de las colecciones permanentes de los museos forales:

Realizadas por mujeres: Número (%)

Realizadas por hombres: Número (%)

Exposición permanente:

Nº de artistas con obra en las exposiciones permanentes de los museos forales:

Artistas mujeres: Número (%)

Artistas hombres: Número (%)

Nº de obras creativas de las exposiciones permanentes de los museos forales:

Realizadas por mujeres: Número (%)

Realizadas por hombres: Número (%)

Exposiciones temporales:

Nº de exposiciones temporales individuales: Total

Dedicadas a mujeres: Número (%)

Dedicadas a hombres: Número (%)

Nº de exposiciones temporales colectivas: Total

Dedicadas a mujeres: Número (%)

Dedicadas a hombres: Número (%)

Mixtas: Número (%).

% de mujeres.

Representación ...

Equipo directivo del Servicio/Secciones: Total jefaturas:
mujeres (%) y hombres (%)

Plantilla de los museos forales:
mujeres (%) y hombres (%)

Formación y empleo,

Asistencia a acciones formativas () para el personal del Servicio de Museos en 2022:
personas

Mujeres: (%)

Hombres: (%)

Asistencia a acciones formativas () para el personal de los centros museísticos reconocidos de Navarra 2022: personas

Mujeres: (%)

Hombres: (%)

Incorporación progresiva de la perspectiva de género en el baremo de las BBRR de las convocatorias de subvenciones de los museos y colecciones museográficas permanentes en

concurrencia competitiva (2017). A partir de 2021 la Sección de Museos ha modificado las BBRR de las ayudas de funcionamiento, inversiones y actividades y actuaciones de difusión, para valorar de una manera más específica las acciones encaminadas a incluir la perspectiva de género, desde el diagnóstico de las colecciones y exposiciones hasta las actividades de difusión.

Incorporación de la perspectiva de género en el Pliego para la contratación de los talleres didácticos del Museo de Navarra (2020). Se valora de forma específica el uso del lenguaje inclusivo y el tratamiento de las imágenes desde una perspectiva de género.

Incorporación de cláusulas de igualdad en los pliegos para la contratación de servicios especializados y de asistencia técnica a los museos forales.

Imagen, roles y estereotipos

Colección permanente:

Proyecto Reflexión/Inflexión: Presencia de las mujeres en el Museo de Navarra (2017-2018).

Análisis crítico desde los fondos de la colección del museo, las exposiciones temporales, las actividades, los equipamientos profesionales, hasta el discurso expositivo a partir de la década de 1990.

Proyecto CERES (Colecciones en red DOMUS)- Prioridad fichas de obras de mujeres artistas en la colección del Museo de Navarra (2018). Difusión, accesibilidad y visibilización de las obras de mujeres en las colecciones forales.

Exposición permanente:

Museo de Navarra ha realizado el itinerario “Estamos todas bien” dentro del programa “Todo el arte es contemporáneo”; en el Museo del Carlismo se ha diseñado una visita a la exposición permanente con perspectiva de género.

Exposiciones temporales:

Yo, la peor de todas (2017-2018). Proyecto artístico basado en la exploración de otras formas de conocimiento. Parte de la teoría crítica feminista para cuestionar el conocimiento dominante y proponer otras formas de saber y de conocer nuestra realidad.

Bibliotecas especializadas:

Dentro del proyecto Reflexión/Inflexión: Presencia de las mujeres en el Museo de Navarra (2017-2018), se realizó un análisis de las obras con perspectiva feminista o temática relativa a creadoras/teóricas en la biblioteca del MN.

Programas de difusión y mediación con perspectiva de género:

Arqueología de género (2018). Ciclo de conferencias impartido en el Museo de Navarra Arqueología tratada desde la perspectiva feminista en la investigación científica que aporta nuevos enfoques y nuevas narrativas a la reconstrucción del pasado más remoto de la Humanidad.

Las mujeres y el Patrimonio Cultural Inmaterial: ¿dónde estamos? (2019). Conferencia en el Museo de Navarra, organizada por el Servicio en el marco de la XIII Feria de Artesanía de Navarra.

Participación de los museos forales en el proyecto de investigación: Las mujeres cambian los museos: De la igualdad a la equidad. (2021) Proyecto internacional “Mujeres cambian museos”. Ayuda del “Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades”, del Ministerio de Igualdad de España (Convocatoria PAC 2020), para el Proyecto. Aplicación de metodología feminista y decolonial. Instancias de trabajo en buenas prácticas, documentación y experiencias, que se suben a la Web. Participación en los encuentros, mediante video-cartas, compartiendo capacitación en metodologías (experiencias, objetivos, hojas de ruta).

Jornadas nacionales PastWomen (2021). “Mujeres, arqueología y museos: investigar para coeducar” (diciembre 2021). Encuentro internacional. Su objetivo es la difusión universal del conocimiento y de las líneas de trabajo en arqueología desde una perspectiva de género y su aplicación transversal a diversos ámbitos: educación, cultura (museos y patrimonio) e igualdad. Curso de verano de las universidades navarras PCI (2022) Nuevas perspectivas incluyentes en el abordaje de la investigación sobre PC y la educación patrimonial. (2022). Jornada de estudio y difusión en formato Seminario para 2022: Jornada técnica orientada a personal investigador y técnico, profesorado y alumnado de UPNA-UNED-UN.

Acciones de formación propias:

	<p>Marco conceptual y sistema sexo-género (2019). Curso (10 horas) ofrecido por el Servicio (Sección Museos) a los museos y cmp reconocidos, así como a Ondarezain.</p> <p><input type="checkbox"/> Acciones de asesoramiento y asistencia técnica a centros museísticos reconocidos y centros patrimoniales: La Sección de Museos asesora en metodología en perspectiva de género a los museos y colecciones museográficas permanentes reconocidos. Asimismo, ofrece información a otros profesionales del sector que lo soliciten.</p> <p>Se utiliza lenguaje inclusivo, no sexista y se transmiten imágenes igualitarias no asociadas a roles de género, ofreciendo una imagen diversa tanto de las mujeres como de los hombres Grado de compromiso con la igualdad.</p> <p>La mayoría de las personas involucradas en el Programa de Museos, bien profesionales de la propia plantilla como pertenecientes a grupos colaboradores, y, equipos profesiones de servicios, tienen conciencia en relación con la igualdad de género y comparte lo estratégico de los museos por cuanto son centros visibles y sensibles para la ciudadanía.</p>	
	<p>2.4.2. Déficits de información</p> <p>Porcentajes de hombres y mujeres que utilizan los diferentes servicios. Porcentaje de obras realizada por hombres y mujeres en las colecciones. Porcentaje de obras existentes en las bibliotecas cuya autoría es femenina. Porcentaje de obras existentes en las bibliotecas con perspectiva de género. Porcentaje de exposiciones temporales dedicadas a mujeres artistas. Porcentaje de exposiciones temporales realizadas con perspectiva de género.</p>	
	<p>2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos</p> <p>Pendiente del análisis previo cuantitativo.</p>	
<p>2.5 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO</p> <p>Ficha 2022</p>	<p>Objetivos.</p> <p>Creación y aplicación de plantilla de análisis para el Servicio según los criterios de la Ficha de análisis propuesta con indicadores propios y estándares propios:</p> <p>Integrar y aplicar la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de la actividad de los museos forales. Incentivar, acompañar y apoyar la integración y transversalización de la perspectiva de género y las prácticas de igualdad en el sector museístico de Navarra. Contribuir desde los museos a: la sensibilización respecto a la igualdad de género, la visibilización y reconocimiento de la creatividad de las mujeres, las desigualdades estructurales en el Sistema del Arte y en la creación de conocimiento sancionado, denuncia de la invisibilización de la aportación de las mujeres como agentes culturales y sociales a lo largo del tiempo, y apoyo a la investigación en Humanidades y CCSS desde una perspectiva feminista incluyente.</p>	
	<p>Ampliar, actualizar y diversificar los recursos de información Desarrollar acciones de fomento y promoción de la participación en acciones de difusión y educación patrimonial. Diseñar y organizar acciones de formación</p>	<p>Presupuesto</p>

	<p>Indicadores:</p> <p>Porcentaje de nuevos registros incorporados al catálogo de bibliotecas especializadas de museos forales.</p> <p>Porcentaje de actividades desarrolladas en los museos forales.</p> <p>Porcentaje de participación de hombres y mujeres en acciones formativas</p> <p>Número de personas usuarias y visitantes desagregado por sexos de los museos navarros.</p> <p>Porcentaje de obras adquiridas en el periodo analizado de artistas para las colecciones permanentes de los museos forales desagregados por sexo.</p> <p>Porcentaje de artistas con obra en la colección permanente de los museos forales desagregado por sexo.</p> <p>Porcentaje de obras creativas de las colecciones permanentes de los museos forales desagregado por sexos.</p> <p>Porcentaje de artistas con obra en las exposiciones permanentes de los museos forales desagregado por sexos.</p> <p>Porcentaje de obras creativas de las exposiciones permanentes de los museos forales desagregados por sexos.</p> <p>Porcentaje de exposiciones temporales individuales desagregadas por sexos.</p> <p>Porcentaje de hombres y mujeres en exposiciones temporales colectivas.</p>								
3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA									
3.2. VALORACIÓN REAL DEL IMPACTO PREVISIBLE	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="448 860 683 909"><input checked="" type="checkbox"/> Positivo</td> <td data-bbox="683 860 1513 909"><input checked="" type="checkbox"/> Alto</td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 909 683 958"></td> <td data-bbox="683 909 1513 958"><input type="checkbox"/> Medio</td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 958 683 985"></td> <td data-bbox="683 958 1513 985"><input type="checkbox"/> Bajo</td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="448 985 1513 1055"><input type="checkbox"/> Negativo</td> </tr> </table>	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input checked="" type="checkbox"/> Alto		<input type="checkbox"/> Medio		<input type="checkbox"/> Bajo	<input type="checkbox"/> Negativo	
<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input checked="" type="checkbox"/> Alto								
	<input type="checkbox"/> Medio								
	<input type="checkbox"/> Bajo								
<input type="checkbox"/> Negativo									
4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR									
4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	<p>Desconocimiento del porcentaje de autoría femenina en los fondos documentales y bibliográficos.</p> <p>Desconocimiento del grado de utilización, por hombres o por mujeres, de los servicios de los museos forales.</p> <p>Desconocimiento del grado de participación, por hombres o por mujeres, de las actividades y programas de continuidad de los museos forales.</p> <p>Visión estereotipada y sexista de roles en mediación y difusión.</p>								
4.2. MARCO NORMATIVO REFERENCIA	<p>Incorporar la normativa de igualdad, tanto general como específica, en las “Disposiciones normativas aplicables”</p>								
4.3 OBJETIVOS	<p>Propuesta de transversalización general (está al principio, en el primer párrafo de la ficha) y/o incorporar objetivos específicos de igualdad:</p> <p>Realizar un plan específico de igualdad para cada museo foral con un cronograma para las fases de implantación.</p> <p>Integrar y aplicar la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de la actividad de los museos forales.</p> <p>Contribuir desde los museos y el Negociado de Patrimonio Etnológico e Inmaterial a la sensibilización respecto a la igualdad de género y a la visibilización y reconocimiento de la creatividad y aportación de las mujeres.</p> <p>Contribuir desde los museos y el Negociado de Patrimonio Etnológico e Inmaterial a la visibilización respecto a las desigualdades estructurales existentes ahora y en el pasado respecto a las mujeres.</p>								

<p>4.4. ACTUACIONES</p>	<p>Modificar y/o incorporar acciones para garantizar objetivos igualdad: Disponer de datos significativos de la perspectiva de género en los recursos, servicios y actividades de los museos. Mejorar la formación del personal del Servicio respecto a la igualdad de género. Diseñar medidas que incentiven la adquisición de obras de autoría femenina. Diseñar acciones de formación y sensibilización para la ciudadanía en igualdad de género. Diseñar acciones en los museos cuyo contenido contribuya a la ruptura de roles y estereotipos de género y todas aquellas que procuren el reconocimiento y visibilización del talento y aportación de las mujeres en el pasado y en el presente.</p>
<p>4.5. INDICADORES</p>	<p>Desagregación por sexo de todos los indicadores referidos a personas y/o incorporando nuevos indicadores de género: Porcentajes de hombres y mujeres que componen la plantilla de los museos forales. Porcentajes de hombres y mujeres que acceden a los edificios museísticos de titularidad foral. Porcentaje de obras existentes en las colecciones permanentes cuya autoría es femenina. Porcentaje de obras adquiridas producidas por mujeres. Número de actividades con perspectiva de género. Realización de materiales de difusión y comunicación con lenguaje inclusivo y no sexista. Existencia de materiales de apoyo/mediación críticos para incorporar perspectiva de género en el discurso expositivo. Discurso de la exposición permanente que no reproduce roles de género. Porcentaje de obras existentes en las colecciones permanentes cuya temática visibiliza la aportación de las mujeres. Promoción de investigación con perspectiva de género. Porcentaje de obras adquiridas en las bibliotecas especializadas de los museos forales cuya autoría es femenina Porcentajes de obras de las bibliotecas especializadas de los museos forales con perspectiva de género o feminista. Número de actividades realizadas con perspectiva de género que contribuyan la visibilización del talento y creatividad de las mujeres.</p>

4.3 OBJETIVOS	4.4. ACTUACIONES	4.5. INDICADORES
Fomentar la igualdad entre las mujeres y los hombres jóvenes.	Formación ENAJ. Igualdad y feminismo.	Nº de cursos.
	Campaña de sensibilización para promover la participación de los chicos en actividades de voluntariado relacionado con el cuidado.	Nº de alumnos/alumnas
Grado de satisfacción de la formación (chicos/chicas)		
Prevenir el acoso y las agresiones sexuales contra las mujeres jóvenes	Difusión de la Guía de información y recursos en materia de Violencia de Género para jóvenes.	Porcentaje de jóvenes (chicos/chicas) que participan como voluntarios en este tipo de actividades.
Obtener más y mejor información relacionada con la desigualdad entre los y las jóvenes.	Desagregar por sexo todos los indicadores referidos a personas.	Nº de jóvenes (chicas/chicos) a los que se les ha hecho entrega de la guía.
	Incluir indicadores relevantes al género que no están identificados en el III Plan Foral de Juventud 2021-2023	Los incluidos en el III Plan Foral de Juventud 2021-2023.
		Actuaciones que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la convocatoria de ayudas a Asociaciones Juveniles y Entidades Locales.
		Porcentaje de mujeres en los órganos de dirección de las Asociaciones Juveniles.
		Porcentaje de mujeres y hombres premiadas/os en el programa de Encuentros de Arte Joven teniendo en cuenta el número de participantes mujeres y hombres.
		Porcentaje de mujeres y hombres premiadas/os por presentar los mejores trabajos de fin de estudios universitarios que aborden temáticas de juventud teniendo en cuenta el número de participantes mujeres y hombres.
Porcentaje de hombres/mujeres miembros del jurado del programa Encuentros Arte Joven.		

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS				
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	PROGRAMA 410: RECURSOS EDUCATIVOS			DOTACIÓN ECONÓMICA
				(Dato de 2022): 239.370.793,00€
PROYECTOS				DOTACIÓN ECONÓMICA
	410000: ACTIVIDADES GENERALES DEL PROGRAMA			(Dato de 2022): 19.327.997,00€
	410001: CONSTRUCCIONES Y EQUIPAMIENTO			(Dato de 2022): 33.222.996,00€
	410002: BECAS Y AYUDAS			(Dato de 2022): 6.107.824,00€
	410003: SUBVENCIONES A LA ENSEÑANZA PRIVADA CONCERTADA Y ASIMILADA			(Dato de 2022): 153.966.309,00€
	410004: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS			(Dato de 2022): 21.788.116,00€
	410005: RECURSOS HUMANOS			(Dato de 2022): 4.957.551,00€
UNIDAD RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS EDUCATIVOS			
DEPARTAMENTO	EDUCACIÓN			
2. ANÁLISIS DEL PROGRAMA				
2.1 DESCRIPCIÓN	<p>Finalidad: garantizar una educación de calidad y equitativa para todo el alumnado, independientemente de sus condiciones y circunstancias, especialmente las que deriven de la discapacidad.</p> <p>Líneas de actuación, qué se paga. Inversiones en los centros educativos tanto en espacios físicos como en medios didácticos. Provisión de los medios humanos adecuados Gastos de funcionamiento de los centros Becas y ayudas al estudio, financiación de gastos de transporte y comedor y otras ayudas al alumnado de la enseñanza no universitaria.</p> <p>Indicadores: cuantificación de las acciones realizadas</p>			
2.2 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO Existencia de menciones explícitas a la igualdad de mujeres y hombres en la Ficha 0, en el año de ejecución que se está analizando	Objetivos	Acciones	Presupuestos	Indicadores
2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD	<p>2.3.1 Mandatos generales Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos y sectoriales de igualdad MANDATOS GENERALES IGUALDAD: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre hombre y mujeres. MANDATOS ESPECÍFICOS Y SECTORIALES DE IGUALDAD: Constitución Española: Artículo 23.2: [Los ciudadanos] asimismo tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes. Artículo 27: Derecho a la educación: 27.1: todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza. 27.4: la enseñanza básica es obligatoria y gratuita.</p>			

Ley Orgánica de Educación:

Título Preliminar.

Capítulo I. Principios y fines de la educación.

Artículo 1. Principios

El sistema educativo español [...] se inspira en los siguientes principios:

A: El cumplimiento efectivo de los derechos de la infancia según lo establecido en la Convención sobre los Derechos del Niño [...]

1.a bis: La calidad de la educación para todo el alumnado, sin que exista discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo, origen racial, étnico o geográfico, discapacidad, edad, enfermedad, religión o creencias, orientación sexual o identidad sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b: la equidad que garantice la igualdad de oportunidades para el pleno desarrollo de la personalidad a través de la educación, la inclusión educativa, la igualdad de derechos y oportunidades, también entre mujeres y hombres, que ayuden a superar cualquier discriminación y la accesibilidad universal a la educación, y que actúe como elemento compensador de las desigualdades personales, culturales, económicas y sociales, con especial atención a las que se deriven de cualquier tipo de discapacidad [...]

Capítulo II. La organización de las enseñanzas y el aprendizaje a lo largo de la vida.

Artículo 3. Las enseñanzas.

3: La educación primaria, la educación secundaria obligatoria y los ciclos formativos de grado básico constituyen la educación básica.

Título II. Equidad en la Educación

Capítulo II. Equidad y compensación de las desigualdades en educación.

Artículo 80. Principios

1: Con el fin de hacer efectivo el principio de equidad en el ejercicio del derecho a la educación, las Administraciones públicas desarrollarán acciones dirigidas hacia las personas, grupos, entornos sociales y ámbitos territoriales que se encuentren en situación de vulnerabilidad socioeducativa y cultural con el objetivo de eliminar las barreras que limitan su acceso, presencia, participación o aprendizaje, asegurando con ello los ajustes razonables en función de sus necesidades individuales y prestando el apoyo necesario para fomentar su máximo desarrollo educativo y social, de manera que puedan acceder a una educación inclusiva, en igualdad de condiciones con los demás.

Artículo 81. Escolarización.

1: Corresponde a las Administraciones educativas asegurar una actuación preventiva y compensatoria garantizando las condiciones más favorables para la escolarización de todos los niños cuyas condiciones personales o sociales supongan una desigualdad inicial para acceder a las distintas etapas de la educación.[...]

Artículo 82: Igualdad de oportunidades en el ámbito rural.

1: Las Administraciones educativas prestarán especial atención a los centros educativos en el ámbito rural, considerando las peculiaridades de su entorno educativo y la necesidad de favorecer la permanencia en el sistema educativo del alumnado de las zonas rurales más allá de la enseñanza básica. A tal efecto, las Administraciones educativas tendrán en cuenta el carácter específico de la escuela rural proporcionándole los medios y sistemas organizativos necesarios para atender a sus necesidades particulares y garantizar la igualdad de oportunidades.

2: En la educación primaria, las Administraciones educativas garantizarán a todos los alumnos un puesto escolar gratuito en su propio municipio o zona de escolarización establecida.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en la educación básica, en aquellas zonas rurales en que se considere aconsejable, se podrá escolarizar a los niños en un municipio próximo al de su residencia para garantizar la calidad de la enseñanza. En este supuesto las Administraciones educativas prestarán de forma gratuita los servicios escolares de transporte y, en su caso, comedor e internado.

La planificación del transporte del alumnado a su centro se realizará minimizando el tiempo de desplazamiento.

Artículo 83: Becas y ayudas al estudio.

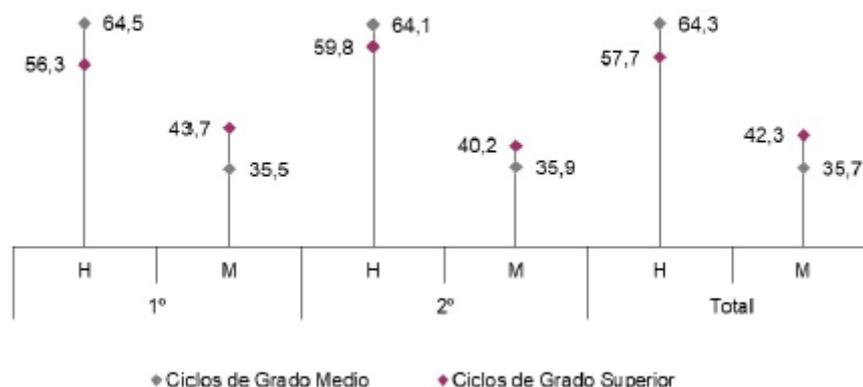
1. Para garantizar la igualdad de todas las personas en el ejercicio del derecho a la educación, los estudiantes con condiciones socioeconómicas desfavorables tendrán derecho a obtener becas y ayudas al estudio. En la enseñanza postobligatoria las becas y ayudas al estudio tendrán en cuenta además el rendimiento escolar de los alumnos.

	<p>Capítulo III. Escolarización en centros públicos y privados concertados.</p> <p>Artículo 84. Admisión de alumnos.</p> <p>1: Las Administraciones educativas regularán la admisión de alumnos y alumnas en centros públicos y privados concertados de tal forma que garantice el derecho a la educación, el acceso en condiciones de igualdad y la libertad de elección de centro por padres, madres o tutores legales. En dicha regulación se dispondrán las medidas necesarias para evitar la segregación del alumnado por motivos socioeconómicos o de otra naturaleza. [...]</p> <p>Artículo 88. Garantías de gratuidad.</p> <p>2: Las Administraciones educativas dotarán a los centros de los recursos necesarios para hacer efectiva la gratuidad de las enseñanzas que en esta ley se declaran gratuitas y establecerán medidas para que la situación socioeconómica del alumnado no suponga una barrera para el acceso a las actividades complementarias y los servicios escolares. Las Administraciones educativas supervisarán el cumplimiento por parte de los centros educativos del presente artículo.</p> <p>NORMATIVA LABORAL:</p> <p>Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra Estatuto de los Trabajadores</p> <p>Resolución de 15 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.</p>
<p>2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES Herramienta excel</p>	<p>2.3.2 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p><input type="checkbox"/> Acciones positivas</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Conciliación</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Corresponsabilidad</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Contratación...</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo</p> <p><input type="checkbox"/> Ruptura del rol de género</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista</p> <p><input type="checkbox"/> ...</p> <hr/> <p>2.4.1. A) Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención</p> <p><i>Participación</i></p> <p>Becas</p> <p>Nóminas</p> <p>Revisiones médicas</p> <p><i>Representación</i></p> <p>Medios personales de la Dirección General</p> <p><i>Formación y empleo,</i></p> <p><i>Reconocimiento.</i></p> <p><i>Imagen, roles y estereotipos</i></p> <p><i>Grado de compromiso con la igualdad.</i></p> <hr/> <p>2.4.2. Déficits de información</p> <p>En la Ficha 0 del programa presupuestario 410 Recursos educativos correspondiente al ejercicio presupuestario 2022 figuran los indicadores con sus valores globales sin desagregar por sexo.</p> <p>En 2023 se van a incorporar los datos desagregados por sexo en:</p> <p>Becas</p> <p>Nóminas</p> <p>Revisiones médicas</p> <p>Medios personales de la Dirección General</p> <p>No se podrá disponer de los datos del alumnado transportado por sexo en 2023.</p> <hr/> <p>2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados</p> <p>No se pueden valorar.</p>

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA		
3.1. VALORACIÓN DEL IMPACTO PREVISIBLE En función del análisis realizado	<input type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto
		<input type="checkbox"/> Medio
		<input type="checkbox"/> Bajo
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo	
4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR		
4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	<p>Dado que las actuaciones desarrolladas por este programa presupuestario tienen como objetivo la enseñanza básica que de acuerdo a la Constitución es obligatoria, no procede incluir medidas que supongan acciones positivas a favor de ningún sexo.</p> <p>Sin embargo, se recomienda la desagregación de los datos por sexo en aquellos indicadores donde puedan obtenerse así los datos, como becas concedidas, alumnos transportados, nóminas abonadas, asistencia a cursos de prevención de RR.LL. y revisiones médicas.</p>	
4.2. MARCO NORMATIVO REFERENCIA		
4.3 OBJETIVOS	4.4. ACTUACIONES	4.5. INDICADORES
	02. Mejora de las condiciones de escolarización del alumnado en los centros de enseñanza de todos los niveles del sistema educativo de Navarra	Alumnado transportado por sexo
	03. Garantizar la igualdad de oportunidades en la educación	Becas por sexo
	07. Abono de la nómina del personal adscrito al Departamento de Educación, así como el pago delegado del personal docente de la enseñanza concertada	Nóminas abonadas por sexo
	08. Prevención de riesgos laborales dentro del Departamento	Asistencias a cursos de prevención por sexo
Revisiones médicas por sexo		
	Obtención de datos desagregados por sexo	
	Actuaciones sobre las brechas de género detectadas	

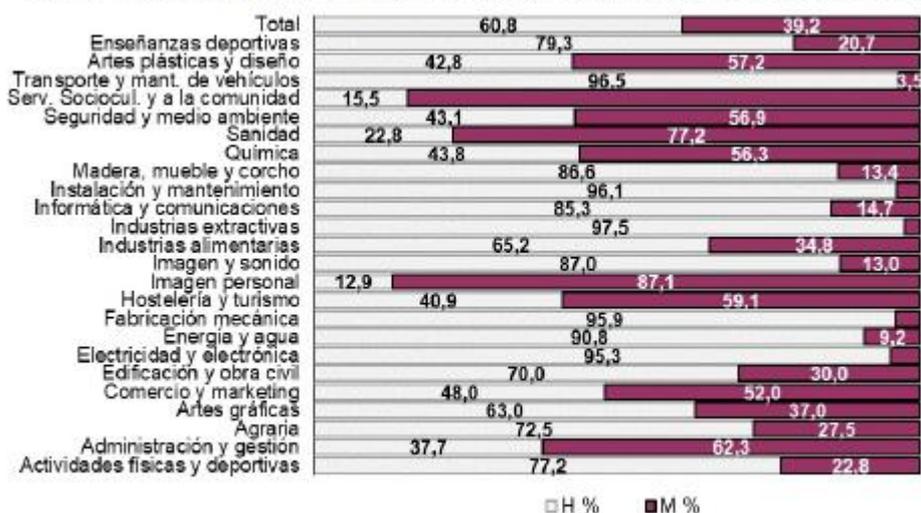
INSTRUCCIONES FICHA ANÁLISIS Y VALORACIÓN PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS		
CONTENIDO	INSTRUCCIONES	
1. PROGRAMA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	422 FORMACIÓN PROFESIONAL	21.090.473 €
PROYECTOS	Señalar nº, nombre y dotación económica	DOTACIÓN ECONÓMICA
UNIDAD RESPONSABLE	Dirección General de Formación Profesional	
DEPARTAMENTO	EDUCACIÓN	
2. ANALISIS DEL PROGRAMA		
2.1 DESCRIPCIÓN	<p>01.Diseño de la ordenación y desarrollo de las enseñanzas de Formación Profesional.</p> <p>02.Planificación y gestión de la oferta de las enseñanzas profesionales: formación profesional, enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño, y enseñanzas deportivas.</p> <p>03.Planificación y gestión de la oferta de formación para el empleo acreditable.</p> <p>04. Gestión del proceso de admisión en ciclos de grado básico, grado medio, superior y cursos de especialización en las diferentes modalidades en que se ofertan las enseñanzas. Gestión de las pruebas de acceso, generales y específicas, y cursos de acceso a estas enseñanzas.</p> <p>05 Potenciación de la innovación y de la mejora de calidad de la formación profesional.</p> <p>06.Participación en programas internacionales</p> <p>07.Digitalización de la Formación Profesional.</p> <p>08.Implantación y desarrollo de las Aulas de Emprendimiento – Programa INIZIA</p> <p>09.Implantación y desarrollo de las Aulas de Tecnología Aplicada – Aulas ATECA</p> <p>10.Aplicación y desarrollo del Sistema de Cualificaciones.</p> <p>11.Alineación de los objetivos y acciones del Programa 422. Formación Profesional con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)</p>	
2.2 PERTINENCIA DE GÉNERO	<p>El programa es pertinente al género porque:</p> <p>Tiene como público destinatario a personas físicas, jurídicas y/o órganos colegiados</p> <p>Puede incidir en el acceso y control de los recursos por parte de mujeres y hombres</p> <p>Puede influir en la ruptura del rol y los estereotipos de género</p> <p>En definitiva, puede contribuir al logro de la igualdad</p>	
2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD	<p>2.3.1 Mandatos generales Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos del ámbito de igualdad</p> <p>Artículos 4, 15, 20, 23, 24 y 25 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>Artículo 23, 35, Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.</p> <p>2.3.2 Mandatos sectoriales de igualdad.</p> <p>Artículos 3, 6, 25 y 83 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.</p> <p>Orden Foral 92/2021, de 30 de septiembre, del consejero de Educación, por la que se aprueba el Plan de Coeducación del Departamento de Educación para el periodo 2021-2023.</p> <p>Artículos 4 y 19 del Decreto foral 47/2010, de 23 de agosto, de derechos y deberes del alumnado y de la convivencia en los centros educativos no universitarios públicos y privados concertados de la Comunidad Foral de Navarra.</p>	
2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES	<p>2.4.1. Breve aportación de datos que permitan visualizar la situación entre mujeres y hombres, únicamente, en el ámbito de intervención del programa.</p> <p>Participación-Alumnado</p>	

Gráfico n° 187: Datos de matrícula desagregados por sexo. 2020-2021



Fuente: Sección de Planificación, Ordenación y Desarrollo de Formación Profesional

Gráfico n° 188: Porcentaje alumnado distribuido por ciclos y desagregado por sexo. Subtotales. 2020-2021



Fuente: Sección de Planificación, Ordenación y Desarrollo de Formación Profesional

Tabla n° 211: Distribución de la matrícula de Grado Medio y Grado Superior según la modalidad de la oferta. 2020-2021

Modalidad	Alumnado	Grado Medio			Grado Superior			Total		
		H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Modalidad Presencial	Alumnado	3.205	1.720	4.925	2.766	1.840	4.606	5.971	3.560	9.531
	Porcentaje	91,0	88,0	90,0	77,4	70,1	74,3	84,1	77,8	81,6
Modalidad Dual	Alumnado	82	32	114	214	129	343	296	161	457
	Porcentaje	2,3	1,6	2,1	6,0	4,9	5,5	4,2	3,5	3,9
Modalidad On line	Alumnado	222	89	311	585	604	1.189	807	693	1.500
	Porcentaje	6,3	4,6	5,7	16,4	23,0	19,2	11,4	15,1	12,8
Modalidad Semipresencial	Alumnado	12	113	125	10	51	61	22	164	186
	Porcentaje	0,3	5,8	2,3	0,3	1,9	1,0	0,3	3,6	1,6
Total	Alumnado	3.521	1.954	5.475	3.575	2.624	6.199	7.096	4.578	11.674
	Porcentaje	64,3	35,7		57,7	42,3		60,8	39,2	

Fuente: Sección de Planificación, Ordenación y Desarrollo de Formación Profesional

Gráfico n° 190: Porcentaje de FP Básica, Taller Profesional y PISEP distribuido por familia profesional y desagregado por sexo. 2020-2021



Fuente: Sección de Planificación, Ordenación y Desarrollo de Formación Profesional

Gráfico n° 191: Porcentaje de alumnado FP Especial distribuido por familia profesional desagregado por sexo. 2020-2021



Fuente: Sección de Planificación, Ordenación y Desarrollo de Formación Profesional

Participación-profesorado FP

Especialidad	Hombres	Mujeres
Administración De Empresas	16	48
Ámbito Científico-Técnico	2	4
Ámbito Práctico	4	
Ámbito Socio-Lingüístico	1	9
Análisis Y Química Industrial	1	4
Asesoría Y Procesos De Imagen Personal		12
Biología Y Geología	3	7
Ciencias Sociales, Geografía e Historia	1	1
Cocina Y Pastelería	19	9
Construcciones Civiles Y Edificación	2	1
Dibujo Artístico Y Color	3	6
Dibujo Técnico	1	
Diseño De Interiores		2
Diseño De Producto	1	1
Diseño Gráfico	1	5
Ebanistería Artística	4	
Economía	2	2
Educación Física	26	15
Equipos Electrónicos	21	1
Estética		13
Fabricación E Instalación De Carpintería Y Mueble	11	2
Física Y Química	1	1
Formación Y Orientación Laboral	32	61
Formación Y Orientación Laboral		1
Fotografía	2	3
Fotografía Y Procesos De Reproducción	2	1
Francés	2	5
Geografía E Historia	3	1
Historia Del Arte		2
Hostelería Y Turismo	4	12
Informática	23	21
Inglés	10	57
Instalación Y Mant. De Equipos Térmicos Y De Fluidos	16	4
Instalaciones Electrotécnicas	61	10
Intervención Sociocomunitaria	11	39
Laboratorio		1
Lengua Castellana Y Literatura	4	23
Lengua Y Literatura Vasca (Navarra)	1	
Mantenimiento De Vehículos	54	2
Máquinas, Servicios Y Producción	1	
Matemáticas	9	11
Materiales Y Tecnología: Diseño	1	
Mecanizado Y Mantenimiento De Máquinas	86	7
Medios Audiovisuales	2	5
Medios Informáticos	3	5
Moldes Y Reproducciones	1	2
NA-Religión Católica	2	1
Oficina De Proyectos De Construcción	5	1
Oficina De Proyectos De Fabricación Mecánica		1
Operaciones De Procesos	1	3
Operaciones De Producción Agraria	25	16
Oper. Y Equipos De Elaboración De Productos Alimentarios	2	10
Organización Industrial Y Legislación	2	2

Organización Y Gestión Comercial	14	17
Organización Y Proyectos De Fabricación Mecánica	36	19
Organización Y Proyectos De Mantenimiento De Vehículos	12	3
Organización Y Proyectos De Sistemas Energéticos	13	7
Orientación Educativa		1
Patronaje Y Confección		4
Pedagogía Terapéutica		1
Peluquería	3	32
Procedimientos De Diagnóstico Clínico Y Ortoprotésico	4	9
Procedimientos Sanitarios Y Asistenciales	9	40
Procesos Comerciales	9	21
Procesos De Gestión Administrativa	14	51
Procesos De Producción Agraria	7	18
Procesos Diagnost. Clínicos Y Productos Ortoprotésicos	4	14
Procesos En La Industria Alimentaria	2	3
Procesos Sanitarios	8	9
Procesos Y Productos En Madera Y Mueble	2	2
Servicios A La Comunidad	9	19
Servicios De Restauración	10	6
Sistemas Electrónicos	17	3
Sistemas Electrotécnicos Y Automáticos	35	4
Sistemas Y Aplicaciones Informáticas	19	19
Soldadura	31	2
Talla En Piedra Y Madera		1
Técnicas De Grabado Y Estampación		3
Técnicas Del Metal		1
Técnicas Y Procedimientos De Imagen Y Sonido	2	
Tecnología	2	2
Varias Especialidades	54	13
Volumen	1	1

Representación Dirección General de Formación Profesional

- 1 Director General (1 hombre)
- 2 Direcciones de Servicio. (2 mujeres)
- 4 Jefaturas de Sección. (2 mujeres y 2 hombres)
- 5 Jefaturas de Negociado. (2 mujeres, 2 hombres y un negociado sin ocupar)
- 6 Asesores docentes. (4 mujeres y 1 hombre; 1 plaza de asesora y asesor sin ocupar)
- 1 Técnica de Administración Pública Rama Económica. (1 mujer)
- 7 Administrativas-os. (5 mujeres y 1 hombre y 1 plaza sin ocupar)
- 1 Administrativa, secretaria de Dirección General (1 mujer)
- 3 Técnica-o de empleo (2 mujeres y 1 hombre)
- 1 Técnica- superior empleo (1 mujer)

Formación profesorado

Curso 2020-21			
	DATOS POR GÉNERO		
	Hombre	Mujer	Persona no binaria
Número docentes formados	189	269	0
% Docentes formados	41%	59%	0%

Reconocimiento

Curso 2020-21			
	DATOS POR GÉNERO		
	Hombre	Mujer	Persona no binaria
Número Premios extraordinarios FP	15	17	0
% Premios extraordinarios FP	47%	53%	0%

Curso 2020-21			
	DATOS POR GÉNERO		
	Hombre	Mujer	Persona no binaria
Número Participantes Skills FP	22	5	0
% Participantes Skills FP	81%	19%	0%

2.4.2. Enumerar, en un listado, la información que es necesaria para el análisis pero no se ha podido acceder a ella bien porque no esté accesible bien porque no esté desagregada por sexo.

2.4.3. Enumeración sucinta de las desigualdades que se derivan de los datos aportados en relación con los contenidos del programa.

Participación-alumnado:

La distribución del alumnado de Grado Medio y Grado Superior muestra una diferencia de género en función de las familias profesionales. Ciclos de determinadas familias profesionales como 'Imagen Personal', 'Servicios socioculturales y a la comunidad' o 'Sanidad' son cursados predominantemente por mujeres. Por otro lado, con una presencia predominante de hombres, se encuentran ciclos de las familias profesionales de 'Electricidad y Electrónica', 'Energía y Agua', 'Fabricación Mecánica', 'Imagen y sonido', 'Industrias extractivas', 'Informática y comunicaciones', 'Instalación y Mantenimiento', 'Madera, Mueble y Corcho' y 'Transporte y mantenimiento de vehículos'. Las familias profesionales que muestran una distribución de género más equilibrada entre mujeres y hombres son 'Comercio y marketing', 'Hostelería y Turismo', 'Química', 'Seguridad y Medio ambiente' y 'Artes plásticas y diseño'.

La distribución del alumnado por modalidad de la oferta no presenta diferencias significativas por género excepto en la semipresencial, en la que el porcentaje de mujeres es mayor. (3,6% mujeres

	<p>frente a 0,3% hombres).</p> <p>La distribución del alumnado de Formación Profesional Básica y Taller Profesional por sexo muestra una diferencia de género en función de las familias profesionales. La familia profesional de 'Imagen personal' es la única cursada predominantemente por mujeres, mientras que las familias profesionales de 'Agraria', 'Edificación y obra civil', 'Electricidad y electrónica', 'Fabricación mecánica', 'Instalación y mantenimiento', 'Madera, mueble y corcho' y 'Transporte y mantenimiento de vehículos' están cursados predominantemente por hombres. Las familias profesionales que se cursan de una manera más equilibrada por mujeres y hombres son 'Administración y gestión', 'Comercio y marketing', 'Hostelería y turismo' y 'Textil, confección y piel'.</p> <p>La distribución del alumnado de Formación Profesional Especial por sexo, según las diversas familias profesionales de FP es muy variada. Las familias profesionales de 'Agraria', 'Artes gráficas' y 'Electricidad y electrónica' están cursadas predominantemente por hombres y la familia profesional de 'Artes y artesanías' es la que mayor porcentaje de mujeres presenta. Las familias profesionales que se cursan de una manera más equilibrada por mujeres y hombres son 'Administración y gestión', 'Comercio y marketing', 'Hostelería y turismo', 'Industrias alimentarias', 'Sanidad' y 'Servicios socioculturales y a la comunidad'.</p> <p>Participación-profesorado:</p> <p>Las familias profesionales en las que se observan diferencias significativas de participación según el género son:</p> <p>Mayor participación de hombres que mujeres en Oficina de Proyectos de Construcción, Organización y Proyectos de Fabricación Mecánica, Organización y Proyectos de Mantenimiento de Vehículos, Organización y Proyectos de Sistemas Energéticos, Sistemas Electrónicos, Sistemas Electrotécnicos y Automáticos y Soldadura.</p> <p>Mayor participación de mujeres que hombres en Procedimientos Sanitarios y Asistenciales, Procesos Comerciales, Procesos de Gestión Administrativa, Procesos de Producción Agraria, Procesos Diagnósticos Clínicos y Productos Ortoprotésicos, Servicios a La Comunidad.</p> <p>Representación</p> <p>La distribución del personal de la Dirección General de FP por género es de 28 mujeres y 9 hombres. El cargo de director está ocupado por un hombre y las direcciones de los dos Servicios están ocupadas por dos mujeres.</p> <p>Formación y empleo</p> <p>La distribución del profesorado por género formado durante el curso 2020-21 es de 41% de hombres y 59% de mujeres.</p> <p>Reconocimiento</p> <p>En los premios extraordinarios otorgados al alumnado de Formación Profesional en el curso 2020-21 no se observan diferencias significativas por razones de género.</p> <p>Sin embargo, la participación en la competición Skills de Formación Profesional muestra una diferencia de 81% hombres y 19% mujeres.</p>
<p>2.5 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>Diseño de la ordenación y desarrollo de las enseñanzas de Formación Profesional. <i>Adaptar la normativa de ordenación de las enseñanzas de formación profesional, enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño y enseñanzas deportivas y diseñar normativa de desarrollo de estas enseñanzas siguiendo, entre otros principios, el correspondiente a la eliminación de los estereotipos profesionales y sesgos de género en las opciones formativas profesionales</i></p> <p>01.01.02 Incorporación de la perspectiva de género en la normativa adaptada de estas enseñanzas</p>

	<p><i>Definir la normativa reguladora que permita a los centros integrados de formación profesional el pleno desarrollo de las funciones que les atribuye la Ley Orgánica de aplicación en materia de Formación Profesional.</i></p> <p>01.02.02. Incorporación de la perspectiva de género en el reglamento Orgánico de Centros Integrados</p> <p>Planificación y gestión de la oferta de las enseñanzas profesionales: formación profesional, enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño, y enseñanzas deportivas.</p> <p><i>Planificar y desarrollar la formación profesional dual en empresas.</i></p> <p>02.02.01 Alumnos matriculados en formación profesional dual.</p> <p>02.02.02 Alumnas matriculadas en formación profesional dual.</p> <p>Planificación y gestión de la oferta de formación para el empleo acreditable</p> <p><i>Planificar y gestionar la oferta de formación para el empleo acreditable.</i></p> <p>03.01.06 Alumnas matriculadas en formación profesional para el empleo.</p> <p>03.01.07 Alumnas matriculadas en formación profesional para el empleo.</p> <p>Gestión del proceso de admisión en ciclos de FP Básica, Talleres Profesionales, ciclos de grado medio, superior y cursos de especialización en las diferentes modalidades en que se ofertan las enseñanzas. Gestión de las pruebas de acceso, generales y específicas, y cursos de acceso a estas enseñanzas.</p> <p>04.01 Adaptar la normativa de admisión de las enseñanzas de formación profesional, promoviendo la participación igualitaria de mujeres y hombres en todas las ofertas formativas para la eliminación de sesgos y estereotipos de género...</p> <p><i>04.01.02 Incorporación de la perspectiva de género en la normativa de admisión adaptada.</i></p> <p>04.02 Proporcionar soporte técnico de información y orientación, así como de gestión del proceso de admisión a los centros implicados en las diferentes enseñanzas y modalidades de oferta.</p> <p><i>04.04.02. Incorporación de la perspectiva de género en la asistencia técnica y de gestión a los centros.</i></p> <p>04.03. Informar y orientar sobre el proceso de admisión y las diferentes ofertas formativas y modalidades a la ciudadanía, de manera general e individualizada.</p> <p><i>04.03.02 Incorporación de la perspectiva de género en la información general de la web y fichas de trámite.</i></p> <p>Potenciación de la innovación y de la mejora de calidad de la formación profesional.</p> <p><i>Planificar la formación del profesorado de acuerdo con las líneas estratégicas establecidas por el Plan de Formación Profesional, fomentado la participación en cursos de igualdad. Trabajar con el profesorado la diversificación profesional de chicos y chicas.</i></p> <p><i>Elaborar la propuesta de oferta formativa de estas enseñanzas en sus diferentes modalidades y vías de oferta, rompiendo el rol de género.</i></p> <p>05.02.01. Profesorado en programas de formación tecnológica.</p> <p>05.02.02. Centros que participan en el programa Skolae.</p> <p><i>05.06 Organizar jornadas de buenas prácticas para la difusión de los proyectos realizados con metodologías activas.</i></p> <p>05.06.02 Número de profesoras en formación en metodologías</p> <p>05.06.03 Número de profesores en formación en metodologías</p> <p>06. Participación en programas internacionales</p> <p><i>Implementar proyectos para realizar estancias formativas en empresas del extranjero o de innovación para alumnado y profesorado de Formación Profesional, fomentado la participación de alumnas y profesoras</i></p> <p>06.01.01 Alumnas formadas en el extranjero.</p> <p>06.01. 02 Alumnos formados en el extranjero.</p> <p>06.01.03 Profesoras formadas en el extranjero</p> <p>06.01.04 Profesores formados en el extranjero</p> <p>Digitalización de la Formación Profesional</p> <p><i>07.01. Difusión y Formación en Digitalización.</i></p> <p>07.01.02 Profesoras formadas en digitalización</p> <p>07.01.02 Profesores formados en digitalización</p> <p>Aplicación y desarrollo del Sistema de Cualificaciones</p> <p><i>10.02. Planificación y gestión de los procedimientos para la evaluación y acreditación de competencias</i></p> <p>10.03.02 Hombres admitidos en el procedimiento.</p>
--	---

	<p>10.03.03 Mujeres admitidas en el procedimiento.</p> <p>10.03. <i>Desarrollar acciones formativas para la mejora de la información y la orientación profesional combatiendo los estereotipos de género y promover que participen en igual número mujeres y hombres en estas acciones.</i></p> <p>10.03.01. Número de tutoras y tutores, y de orientadoras y orientadores que participan en acciones formativas, desagregado por sexo. Número de tutoras y orientadoras. Número de tutores y orientadores.</p> <p>10.03.02. Materiales desarrollados para la formación que combatan los estereotipos de género</p>
--	---

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA

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

3.2. VALORACIÓN REAL DEL IMPACTO PREVISIBLE

Positivo, medio.

4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR

En los siguientes objetivos contemplados observamos que:
 07. No aparece información acerca de desigualdades entre mujeres y hombres.
 10. No concreta la contribución de la Formación Profesional en el objetivo 5 de los ODS.

4.2 OBJETIVOS

07. Implantación y desarrollo de las Aulas de Tecnología Aplicada – aulas ATECA
 10. Alineación de los objetivos y acciones del Programa 422. Formación Profesional con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

4.3. ACCIONES

07.02. Analizar el uso de las Aulas de Tecnología Aplicadas entre el alumnado de los ciclos de Formación Profesional desagregado por sexo.
 10.01. Analizar la contribución de los objetivos y acciones de Formación Profesional al objetivo número 5 de igualdad de género de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS

4.4. INDICADORES

07.02.01. Alumnado que hace uso de las aulas ATECA desagregado por sexo.
 10.01.03 Porcentaje de acciones contenidas en el programa contribuyen específicamente al objetivo número 5 de igualdad de género de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

4.5. MEDIOS PERSONALES

1 Director General (1 hombre)
 2 Direcciones de Servicio. (2 mujeres)
 4 Jefaturas de Sección. (2 mujeres y 2 hombres)
 5 Jefaturas de Negociado. (2 mujeres, 2 hombres y un negociado sin ocupar)
 6 Asesores docentes. (4 mujeres y 1 hombre; 1 plaza de asesora y asesor sin ocupar)
 1 Técnica de Administración Pública Rama Económica. (1 mujer)
 7 Administrativas-os. (5 mujeres y 1 hombre y 1 plaza sin ocupar)
 1 Administrativa, secretaria de Dirección General (1 mujer)
 3 Técnica-o de empleo (2 mujeres y 1 hombre)
 1 Técnica- superior empleo (1 mujer)

4.6. DISPOSICIONES NORMATIVAS APLICABLES

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.
 Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

	<p>Orden Foral 92/2021, de 30 de septiembre, del consejero de Educación, por la que se aprueba el Plan de Coeducación del Departamento de Educación para el periodo 2021-2023.</p> <p>I Plan Estratégico Formación Profesional del Sistema Educativo 2019-2022.</p> <p>RESOLUCIÓN 93/2021, de 24 de agosto, del Director General de Formación Profesional, por la que se aprueban las instrucciones que van a regular, durante el curso 2021-2022, la organización y el funcionamiento de los centros docentes públicos que imparten las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo.</p> <p>Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Navarra 2022-2027</p>
--	---

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS				
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	PROGRAMA F10 POLITICAS MIGRATORIAS			DOTACIÓN ECONÓMICA
				4.026.237,00
PROYECTOS				DOTACIÓN ECONÓMICA
	F10000 Actividades generales del programa			354.600,00
	F10001 Acogida y acompañamiento a personas migrantes			2.552.096,00
	F10002 Mejora de la convivencia intercultural			1.119.541,00
UNIDAD RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE POLITICAS MIGRATORIAS			
DEPARTAMENTO	DEPARTAMENTO DE POLITICAS MIGRATORIAS Y JUSTICIA			
2. ANALISIS DEL PROGRAMA				
2.1 DESCRIPCIÓN	<p>Finalidad. Para qué existe. Decreto Foral 266/2019, de 30 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Políticas Migratorias y Justicia, confiere en su art. 1 a dicho Departamento “el ejercicio de las competencias atribuidas a la Administración de la Comunidad Foral en las materias relativas al desarrollo y coordinación de la política definida por el Gobierno de Navarra en materia de inmigración; integración de las personas migrantes y gestión de la diversidad étnica y cultural”.</p> <p>Líneas de actuación, qué se paga. Plan de acogida a personas migrantes Estrategia de Convivencia Intercultural Plan de lucha contra el racismo y la xenofobia Estudios sobre migraciones Subvenciones a actuaciones humanitarias en el Mediterráneo Servicios y subvenciones a entidades sociales para programas de acogida y acompañamiento a personas migrantes. Servicios y subvenciones a entidades sociales y entidades locales para programas de convivencia intercultural y lucha contra el racismo. Actuaciones del Foro de Personas migrantes Actuaciones de Navarra de Colores</p> <p>Indicadores, como se mide Indicadores cuantitativos sobre personas atendidas (diferenciadas por sexo) y acciones realizadas. Indicadores cualitativos sobre grado de satisfacción.</p>			
2.2 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO Existencia de menciones explícitas a la igualdad de mujeres y hombres en la Ficha 0, en el año de ejecución que se está analizando	Objetivos	Acciones	Presupuestos	Indicadores
	01. Asegurar una acogida integral y un proceso de integración de las personas migrantes y refugiadas en Navarra en coordinación con los servicios sociales de base, las entidades locales y entidades sociales y apoyar acciones de asistencia humanitaria a personas refugiadas	01.01. Creación del Servicio de Información a la ciudadanía en materia de migraciones	269.000	01.01.01. Atenciones realizadas diferenciadas por sexo, país de procedencia y tipo de atención.
		01.03 Desarrollo y seguimiento del Servicio de asesoramiento en materia de extranjería	299.266	01.03.01. Nº de mujeres atendidas
	02. Garantizar un proceso de integración social de las personas migrantes y refugiadas,	02.01. Seguimiento del Servicio de Mediación Intercultural	329.212	02.01.01. Número de mujeres atendidas

	mediante el acompañamiento y la mediación intercultural, en coordinación con todas las entidades que actúan en este tema.	02.02. Desarrollo de Kideak: Programa de Atención integral a jóvenes de origen extranjero sin apoyo familiar en Navarra	530.918	02.02.05. Número de personas mentoras participantes en el programa (diferenciando por sexo)
		02.03. Convenio Cruz Roja: Centros de Acogida a migrantes y programa Acompaña	140.000	02.03.02. Número de mujeres y menores atendidos
2.3. NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD	<p>2.3.1 Mandatos generales Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos y sectoriales de igualdad Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres diversos artículos que tratan la Transversalidad, lenguaje, variable sexo, cláusulas, etc. Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la violencia de género. Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres. Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, artículo 2.1: “Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. <u>Nadie podrá ser discriminado por razón de</u> nacimiento, origen racial o étnico, <u>sexo</u>, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Artículo 31 bis. Residencia temporal y trabajo de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género. Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria Artículo 46. Régimen general de protección. 1. En el marco de la presente Ley, y en los términos en que se desarrolle reglamentariamente, se tendrá en cuenta la situación específica de las personas solicitantes o beneficiarias de protección internacional en <u>situación de vulnerabilidad</u>, tales como menores, menores no acompañados, personas con discapacidad, personas de edad avanzada, <u>mujeres embarazadas</u>, familias monoparentales con menores de edad, personas que hayan padecido torturas, violaciones u otras formas graves de violencia psicológica o física o sexual <u>y víctimas de trata de seres humanos</u>.</p> <p>2.3.2 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático <input type="checkbox"/> Acciones positivas x <input type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales x <input type="checkbox"/> Conciliación <input type="checkbox"/> Corresponsabilidad <input type="checkbox"/> Contratación, subvenciones... x <input type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo x <input type="checkbox"/> Ruptura del rol de género x <input type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista x <input type="checkbox"/> Cuidados x</p>			
2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES	<p>2.4.1. A) Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención <i>Participación</i> <i>Representación ...</i> <i>Formación y empleo,</i> <i>Reconocimiento.</i> <i>Imagen, roles y estereotipos</i> <i>Grado de compromiso con la igualdad.</i></p>			

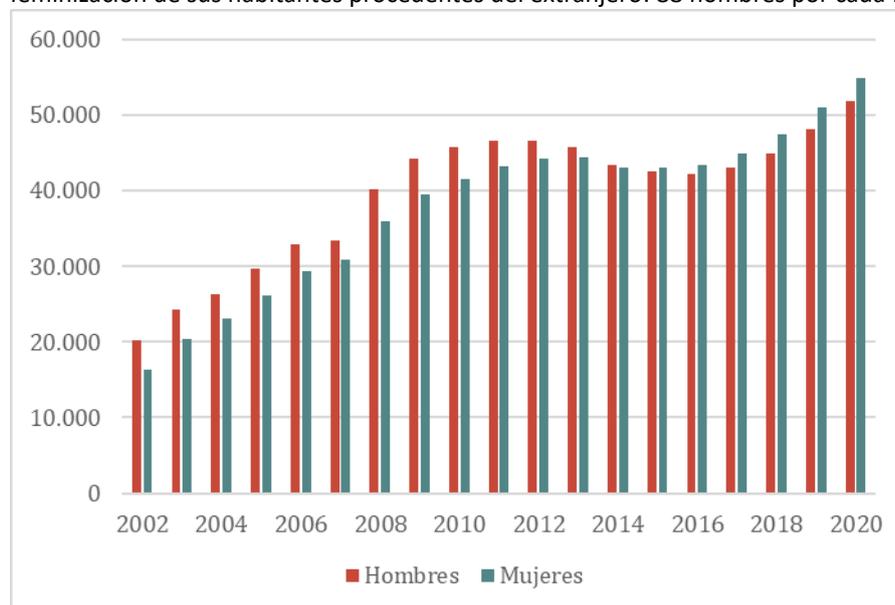
Diagnóstico del Plan de Acogida a personas migrantes 2021-2026:

El género afecta todos los aspectos de la experiencia migratoria, tanto de las mujeres como de los hombres. El género influye sobre los motivos para migrar, la decisión de quién migra, las redes sociales empleadas para hacerlo, las experiencias migratorias así como los procesos de integración e inserción laboral en el país de destino, y las relaciones con el país de origen.

Las mujeres migrantes están expuestas a riesgos mayores en cuanto a discriminación, explotación y violencia.

El mantenimiento de determinadas afluencias con mayor incidencia femenina, casi siempre marcadas por una importante componente laboral que conjuga motivaciones en origen y factores en destino, los reagrupamientos familiares que van siendo posibles por una mayor estabilidad de las personas inicialmente instaladas, e incluso, la incorporación de más familias completas a esta movilidad, suelen encontrarse entre las causas que explican estos cambios más estructurales en el perfil de las migraciones y sus implicaciones en la composición de las poblaciones que acogen a las personas que se desplazan.

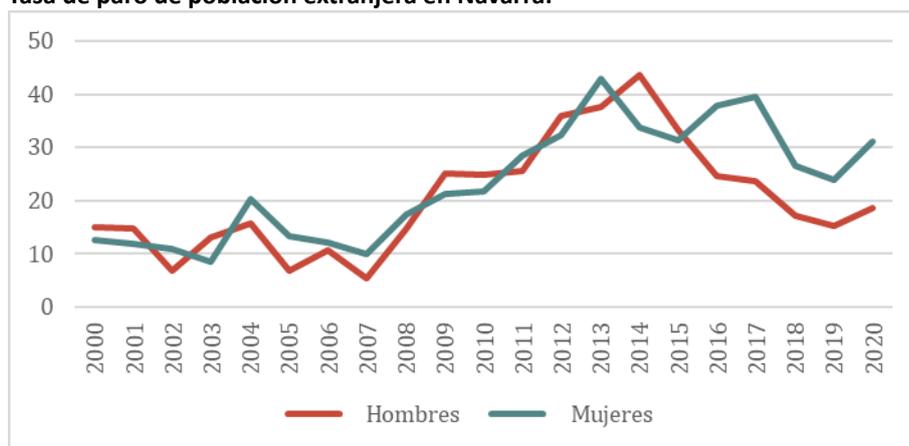
La Comunidad Foral de Navarra muestra un empadronamiento de 106.764 personas de origen extranjero en 2020, lo que supone un 16,1% de su población, 661.197 habitantes en la misma fecha. Se observa una mayor presencia de mujeres entre la población de origen extranjero empadronada en Navarra: ya desde el año 2015 la sex-ratio es favorable a ellas, avanzando del 123,7% en 2002 al 94,5% en 2020. Se debe destacar en Pamplona como ha continuado con cierta intensidad el proceso de feminización de sus habitantes procedentes del extranjero: 88 hombres por cada 100 mujeres.



ZONAS NAVARRA 2000	HOMBRE 2002	MUJER 2002	sex-ratio	HOMBRE 2020	MUJER 2020	sex-ratio
Zona 1. Noroeste	1.127	923	122,1	2.582	2.729	94,6
Zona 2. Pirineo	166	178	93,3	625	657	95,1
Zona 3. Pamplona	9.932	9.989	99,4	29.536	33.474	88,2
Zona 4. Tierra Estella	989	731	135,3	2.193	2.365	92,7
Zona 5. Navarra Media Oriental	848	731	116,0	2.012	2.044	98,4
Zona 6. Ribera Alta	2.971	1.471	202,0	5.708	4.944	115,5
Zona 7. Tudela	4.254	2.380	178,7	9.219	8.676	106,3
Población de origen extranjero	20.287	16.403	123,7	51.875	54.889	94,5

La distribución por sexo y edad de la población de nacionalidad extranjera viene a confirmar el carácter laboral de la migración procedente de otros países que recibe la Comunidad Foral, puesto que, el 79,4% de sus protagonistas en 2020, se distribuye entre las cohortes centrales del sector de personas adultas con una importante simetría entre hombres y mujeres. La población de 65 y más años es exigua en igual fecha, 2.403 personas, el 3,4%. Como efecto inmediato de esa mayor presencia de personas adultas, se puede comprobar el crecimiento de nacimientos, que en buena medida se han producido en Navarra (entre 0 y 9 años, se registran 4.607 personas de origen extranjero y 8.822 de nacionalidad extranjera). Con todo, los índices de envejecimiento son muy bajos (0,20 supone el cociente entre la población de 65 y más años y la de 0 a 14 años, superior en mujeres que en hombres por su mayor longevidad). En lo relativo a la población extranjera con la actividad económica, cabe señalar que, en lo que va de siglo, siempre han sido superiores las tasas de actividad y empleo de los hombres frente a las de las mujeres de 16 y más años de edad, ocultando la dedicación de las mujeres a tareas invisibles o no reconocidas tanto en la esfera familiar como en el mercado de trabajo, y que, en lo que concierne al desempleo, se observa una mayor variabilidad en cuanto a que, hasta 2015, se combinaban periodos con mayor incidencia del paro en uno u otro sexo, aunque con un perfil ascendente en ambos casos. Desde esa fecha es patente la superior repercusión del desempleo en el grupo de mujeres extranjeras. El informe de orientaciones para el Plan de Empleo de Navarra del año 2020, realizado por el Observatorio de la Realidad Social, señala a las personas migrantes entre los colectivos especialmente vulnerables cuando se refiere a los retos en esa materia. Subraya asimismo que la tasa de paro entre la población extranjera es del 19,4%, frente al 6,7% que registra la población de nacionalidad española. Aparte de los elevados indicadores que se manifiestan, se relaciona a este grupo de personas con la precarización del empleo y su segmentación y segregación ocupacional, en el marco de un importante proceso de feminización y etnificación del desempleo y la precariedad laboral.

Tasa de paro de población extranjera en Navarra:



2.4.2. Déficits de información

Falta de datos desagregados por sexos en ciertos servicios y en todas las variables.

2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados

Mayor demanda de servicios, mayor tasa de pobreza, mayor dificultad de acceso al empleo y a la formación, empleos más precarizados, problemas en la conciliación

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA

3.1. VALORACIÓN DEL IMPACTO PREVISIBLE

En función del análisis realizado

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Positivo X | <input type="checkbox"/> Alto X |
| | <input type="checkbox"/> Medio |
| | <input type="checkbox"/> Bajo |
| <input type="checkbox"/> Negativo | |

4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	Se pretende visibilizar la labor de promoción de un marco jurídico, administrativo y conceptual, desde un enfoque de derechos y con perspectiva de género para favorecer el acceso de las personas migrantes a prestaciones y recursos.	
4.2. MARCO NORMATIVO REFERENCIA	Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria Plan de Acogida a personas migrantes de Navarra 2021-2026 Plan de Lucha contra el Racismo y la Xenofobia en Navarra 2021-2026 Estrategia de Convivencia Intercultural de Navarra 2021-2026	
4.3 OBJETIVOS	4.4. ACTUACIONES	4.5. INDICADORES
1.Mejora y desarrollo de los servicios de información, orientación, aprendizaje de idiomas e introducción a los servicios generalistas, con enfoque de género	Trabajar el aprendizaje de idiomas partiendo de un mapa de los recursos existentes y un diagnóstico de necesidades no cubiertas, con una pedagogía adecuada, teniendo en cuenta la realidad rural y las necesidades de conciliación.	Nº de formaciones organizadas Nº de personas participantes (datos desagregados por sexo, edad, país de nacimiento y nacionalidad).
	Revisar y adecuar, desde el enfoque de género, de los procesos administrativos y de la documentación acreditativa para favorecer el acceso de las personas migrantes a prestaciones y recursos.	Nº de acciones para identificar dificultades en la atención a las personas migrantes en los ámbitos imprescindibles para mejor integración
2.Alineación los procesos de comunicación y sensibilización con un marco conceptual que promueva la acogida y la convivencia desde el enfoque de derechos y de género	Promover espacios de convivencia que incentiven la percepción de la diversidad como valor positivo, incluyendo en todo ello el enfoque de género (datos desagregados por sexo, análisis, lenguaje inclusivo, participación equilibrada de mujeres y hombres...)	Nº de iniciativas promovidas Nº de mujeres y hombres participantes en dichas iniciativas Nº de mujeres lideresas en las iniciativas
	Elaborar guía de buenas prácticas y materiales gráficos informativos y de sensibilización, con enfoque de género, dirigida a profesionales de diferentes ámbitos sectoriales (vivienda, empleo, salud, social, educación, juventud, igualdad, etc.) con objeto de promover la no discriminación racial, xenófoba e interseccional, así como para apoyar la diversidad y la igualdad en la atención.	Guía elaborada: SÍ/NO Canales de difusión utilizados
	Crear un servicio de atención integral a personas racializadas y/o que sufren discriminación racial proporcionando medios para la mediación, acompañamiento, apoyo y asesoramiento	Servicio creado: SÍ/NO Nº de intervenciones con datos desagregados por sexo

FICHA ANÁLISIS Y VALORACIÓN PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

1. PROGRAMA

NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	G30 Transformación digital	DOTACIÓN ECONÓMICA
PROYECTOS	G30001 Avance Digital	DOTACIÓN ECONÓMICA
UNIDAD RESPONSABLE	DIRECCION GENERAL DE TELECOMUNICACIONES Y DIGITALIZACION (10009486)	
DEPARTAMENTO	DEPARTAMENTO DE UNIVERSIDAD, INNOVACION Y TRANSFORMACION DIGITAL (10009444)	

2. ANALISIS DEL PROGRAMA

2.1 DESCRIPCIÓN	<p>Objetivos generales: Prestar servicios informáticos, así como de infraestructuras tecnológicas para la propia Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos con el fin de posicionar Navarra como una de las comunidades con mejor grado de optimización de las herramientas derivadas de los sistemas informáticos impulsando la administración en los avances digitales que se están produciendo.</p> <p>Líneas de actuación: Prestar dichos servicios informáticos y de infraestructuras, así como desarrollar y mantener dichas infraestructuras. Organizar y modernizar la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, en especial el impulso de la administración electrónica. Desarrollar la Estrategia Digital Navarra 2030. Presentar un plan de lucha orientado a disminuir la brecha digital en Navarra. Llevar a cabo proyectos y acciones orientados a disminuir dicha brecha Colaborar con la Dirección General de Administración Local en el asesoramiento en materia de transformación digital a EELL Coordinar el Plan de Inclusión y Capacitación Digital de Navarra. Desarrollar las acciones de capacitación en los ámbitos que correspondan a la. Desarrollar actuaciones en materia de mejora de la atención ciudadana a través de proyectos de Carpeta 360 o Atención 360. Impulsar y desarrollar actuaciones en materia de automatización de procesos para la mejora de la eficiencia en la administración. Desarrollar la estrategia de ingeniería de datos en Gobierno de Navarra en materia de Ingeniería de datos e IA. Mejorar la información y servicios que ofrece Gobierno de Navarra a través de navarra.es y otros portales de Gobierno de Navarra.. Desarrollar la función analítica, basada en ciencia de datos en la Administración navarra.</p> <p>LÍNEAS ESTRATÉGICAS Transformación digital e Ingeniería de datos Plan de lucha contra la Brecha Digital Portalización y Gestión de Conocimiento Impulso, colaboración y coordinación en el ámbito de las TIC dentro de GN.</p>	
2.2 PERTINENCIA DE GÉNERO	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> Tiene como público destinatario a personas físicas, jurídicas y/o órganos colegiados <input checked="" type="checkbox"/> Puede incidir en el acceso y control de los recursos por parte de mujeres y hombres <input checked="" type="checkbox"/> Puede influir en la ruptura del rol y los estereotipos de género <input checked="" type="checkbox"/> En definitiva, puede contribuir al logro de la igualdad
	<input type="checkbox"/> No, porque	
2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE	<p>2.3.1 Mandatos generales Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos del ámbito de igualdad Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículos 14. Criterios de Actuación de los Poderes Públicos Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.</p>	

<p>IGUALDAD</p>	<p>Artículo 28. Sociedad de la información</p> <p>Ley Foral 17/2019, de 4 de abril Igualdad entre Mujeres y Hombres</p> <p>Artículo 36. Educación universitaria e investigación</p> <p>Artículo 9. Los departamentos de la Administración de la CFN. Las Unidades de Igualdad.</p> <p>Artículo 13. La transversalidad y las acciones positivas.</p> <p>Artículo 16. Representación equilibrada</p> <p>Artículo 17. Contratación pública.</p> <p>Artículo 18. Ayudas públicas</p> <p>Artículo 19. Estadísticas y estudios</p> <p>Artículo 20. Capacitación personal</p> <p>Artículo 21. Comunicación inclusiva y no sexista.</p> <p>Artículo 22. Informe impacto de género</p> <p>Artículo 30. Tecnologías de la información y sociedad digital</p> <p>Artículo 32: Educación y brecha de género en especial estudios de ciencia y tecnología</p> <p>Artículo 48. Conciliación</p> <p>Artículo 49. Corresponsabilidad</p>
	<p>2.3.2 Mandatos sectoriales de igualdad.</p> <p>Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.</p> <p>PREÁMBULO: las políticas públicas de igualdad deben remover los obstáculos que impidan el acceso y desarrollo de las mujeres en los ámbitos de la ciencia, la investigación y la tecnología.</p> <p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.</p> <p>Artículo 4. Principios. Igualdad de Oportunidades.</p> <p>Artículo 5. Evaluación asignación recursos públicos. Igualdad de trato.</p> <p>Artículo 14. Derechos del personal investigador. Igualdad de género en el acceso, desempeño y desarrollo.</p> <p>Artículo 16, Criterios de selección personal investigador.</p> <p>Artículo 25, Carrera profesional.</p> <p>Artículo 28. Derechos y deberes personal técnico. Respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional</p> <p>DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Implantación de la perspectiva de género.</p> <p>Ley Foral 15/2018, de 27 de junio, de Ciencia y Tecnología.</p> <p>PREÁMBULO. Incorpora la perspectiva de género como una categoría transversal.</p> <p>Artículo 3. Fines: potenciar de forma preferencial las iniciativas científicas, de investigación, innovación y colaboración orientadas a la reducción de desigualdades sociales.</p> <p>Artículo 4. Principios. Igualdad de oportunidades mujeres y hombres.</p> <p>Artículo 8. Plan de Igualdad</p> <p>Artículo 9. Requisito paridad. Comunicación no sexista, ni estereotipada.</p> <p>Artículo 18. Observatorio de Innovación de Navarra. Noticias Igualdad</p> <p>Artículo 21. Medidas. Perspectiva de género y Participación equilibrada</p> <p>Artículo 27. Convocatorias. Cláusulas eliminación brechas.</p> <p>Artículo 32. Objetivos. Perspectiva de género y Participación equilibrada. Vocaciones STEM.</p> <p>Artículo 33. Contenidos del Plan. Impacto esperado género.</p> <p>Reglamento (UE) nº 1291/2013, de 11 de diciembre de 2013. Programa marco de investigación e innovación.</p> <p>Artículo 14. Tema transversal. Consideraciones de género.</p> <p>Artículo 16. Igualdad de género. Participación equilibrada y Dimensión de género.</p> <p>Artículo 21. Medidas. Perspectiva de género como categoría, participación equilibrada.</p> <p>Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público vienen a configurar un escenario</p>

en el que la tramitación electrónica debe constituir la actuación habitual de las Administraciones en sus múltiples vertientes de gestión interna, de relación con los ciudadanos y de relación de aquellas entre sí.

Programa Horizonte 2020. Objetivos del H2020 en materia de Género.

Estrategia Digital Navarra 2030. Eje Personas. Proyecto de lucha contra la brecha digital.

Plan de Inclusión y Capacitación Digital de Gobierno de Navarra 2025-2030

2.3.3 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático

- Acciones positivas
- Acciones de igualdad o transversales
- Conciliación
- Corresponsabilidad
- Contratación, subvenciones...
- Desagregación de datos por sexo
- Ruptura del rol de género
- Uso lenguaje no sexista
- ...

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

Uso de las TIC por las personas mayores Fte. INE 2007-2020

USO DE INTERNET POR PERSONAS MAYORES DE 74 AÑOS - DATOS DE 2020

Indicador	Ambos	Hombres	Mujeres
Personas de 75 y más años que han usado internet en los últimos 3 meses (%)	27,9	30,2	26,4
Personas de 75 y más años que han hecho una compra online en los últimos 3 meses (%)	7,2	8,1	6,6

USOS DE INTERNET	Franjas de edad y porcentajes		
	Más de 74	De 75 a 84	Más 84
1. Mensajería instantánea	22	27,8	9,7
2. Uso llamadas y videollamadas	16,6	20,5	8,1
3. Leer noticias, periódicos o revistas	15,8	19,6	7,7
4. Informarse sobre bienes y servicios	12,7	16,1	5,5
5. Uso del correo electrónico	12,2	15,6	5,0
6. Buscar información sobre temas de salud	11,8	14,7	5,7
7. Usar banca electrónica	9,1	11,7	3,5
8. Concertar cita médica por internet o app.	7,5	9,2	3,9
9. Realizar algún aprendizaje online	2	2,5	0,5

2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

2.4.2. Déficits de información

Datos a nivel Navarra de la brecha de género de segundo nivel (tareas y prácticas, etc. uso profesional).

También faltan datos desagregados por sexo y edad de las capacidades digitales de la población navarra, así como de su uso real de internet y servicios asociados. Los estudios que hay en este ámbito se hacen desde el INE y la muestra poblacional no permite hacer un estudio detallado de la población en este ámbito, ya que el bajo tamaño de la muestra no permite hacer desagregaciones.

	<p>2.4.3. Enumeración sucinta de las desigualdades que se derivan de los datos aportados A incluir las desigualdades generadas por la brecha de género de segundo nivel referida más arriba (tareas y prácticas, etc. uso profesional)</p>																							
<p>2.5 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>Objetivos. Contribuir a reducir la brecha de género y cumplir los mandatos formativos a través de acciones formativas de alfabetización y capacitación digital, donde se dé prioridad a agrupaciones cuyo principal público atendido sean mujeres.</p>																							
	<p>Acciones:</p> <p>Año 2021</p> <p>Impulso de la inclusión digital de personas migrantes y refugiadas, así como personas solicitantes de protección internacional</p> <p>Capacitación e impulso de la alfabetización digital del colectivo de personas mayores de Navarra</p> <p>Impulso a la alfabetización digital básica y capacitación en competencias digitales de primer nivel</p> <p>Capacitación en competencias digitales avanzadas y especializadas para el mercado laboral</p> <p>Año 2022</p> <p>Impulso de la inclusión digital de personas migrantes y refugiadas, así como personas solicitantes de protección internacional *(datos relativos al primer trimestre de 2022)*</p> <p>Capacitación e impulso de la alfabetización digital del colectivo de personas mayores de Navarra *(datos hasta junio de 2022)*</p> <p>Impulso a la alfabetización digital básica y capacitación en competencias digitales de primer nivel</p> <p>Capacitación en competencias digitales básicas para la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad</p> <p>Impulso al desarrollo de las competencias digitales básicas para el empleo de las personas adultas *(datos hasta junio de 2022)*</p> <p>Capacitación en competencias digitales básicas clave para el empleo *(datos hasta junio de 2022)*</p>																							
	<p>Indicadores:</p> <p>Año 2021</p> <p>Impulso de la inclusión digital de personas migrantes y refugiadas, así como personas solicitantes de protección internacional</p> <table border="1" data-bbox="341 1653 1501 1722"> <thead> <tr> <th>Participantes</th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> <th>Lugares</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2.109</td> <td>1.198</td> <td>911</td> <td>Repartido por Navarra</td> </tr> </tbody> </table> <p>Capacitación e impulso de la alfabetización digital del colectivo de personas mayores de Navarra</p> <table border="1" data-bbox="341 1787 1501 1856"> <thead> <tr> <th>Participantes</th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> <th>Lugares</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>60 (+65 años)</td> <td>40</td> <td>20</td> <td>Repartido por Navarra</td> </tr> </tbody> </table> <p>Impulso a la alfabetización digital básica y capacitación en competencias digitales de primer nivel</p> <table border="1" data-bbox="341 1921 1495 1991"> <thead> <tr> <th>Edad</th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> <th>Lugares</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De 18 a 64</td> <td>83</td> <td>27</td> <td>Repartido por Navarra</td> </tr> </tbody> </table>	Participantes	Mujeres	Hombres	Lugares	2.109	1.198	911	Repartido por Navarra	Participantes	Mujeres	Hombres	Lugares	60 (+65 años)	40	20	Repartido por Navarra	Edad	Mujeres	Hombres	Lugares	De 18 a 64	83	27
Participantes	Mujeres	Hombres	Lugares																					
2.109	1.198	911	Repartido por Navarra																					
Participantes	Mujeres	Hombres	Lugares																					
60 (+65 años)	40	20	Repartido por Navarra																					
Edad	Mujeres	Hombres	Lugares																					
De 18 a 64	83	27	Repartido por Navarra																					

Capacitación en competencias digitales avanzadas y especializadas para el mercado laboral

Participantes	Mujeres	Hombres	Lugares
15	3	12	Pamplona

Año 2022

Impulso de la inclusión digital de personas migrantes y refugiadas, así como personas solicitantes de protección internacional *(datos relativos al primer trimestre de 2022)*

Total	Mujeres	Hombres
602	335	267

Capacitación e impulso de la alfabetización digital del colectivo de personas mayores de Navarra *(datos hasta junio de 2022)*

Total	Mujeres	Hombres
323 (+65 años)	214	109

Impulso a la alfabetización digital básica y capacitación en competencias digitales de primer nivel

Edad	Mujeres	Hombres
Menores de 18	2	7
De 18 a 64	152	152

Capacitación en competencias digitales básicas para la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad

Edad	Mujeres	Hombres
Menores de 18	1	2
De 18 a 64	31	32
+ de 65 años	7	4

Impulso al desarrollo de las competencias digitales básicas para el empleo de las personas adultas *(datos hasta junio de 2022)*

Mujeres	Hombres
59	20

Capacitación en competencias digitales básicas clave para el empleo *(datos hasta junio de 2022)*

Mujeres	Hombres	Edad	
38	8	>30	4
		>40	9
		>50	16
		>60	14
		>65	3

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA

		Alta	Media	Baja	TOTAL
3.1. CAPACIDAD POTENCIAL DE CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD	Concepto				
	Obligatoriedad			X	
	Rol y estereotipos de género			X	
	Autonomía y empoderamiento de las mujeres			X	
	Corresponsabilidad			X	
	Alcance			X	
	Dotación económica			X	
	Sostenibilidad			X	
TOTAL				X	
3.2. VALORACIÓN	<input type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto			
		<input type="checkbox"/> Medio			

REAL DEL IMPACTO	<input checked="" type="checkbox"/> Bajo
	<input type="checkbox"/> Negativo
4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR	
4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	Visibilizar o enumerar desigualdades detectadas
4.2 OBJETIVOS	<p>Trasladar adecuadamente al G30 las acciones que ya se están realizando.</p> <p>Impulsar la ampliación de las muestras de la encuesta de uso de la tecnología en Navarra, de modo que permita hacer desagregación de los distintos indicadores de uso por género.</p> <p>Hacer una propuesta de transversalización y/o bien incorporar objetivos específicos de igualdad</p>
4.3. ACCIONES	<p>Modificar y/o incorporar acciones para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad</p> <p>A pesar de que se han realizado acciones para mitigar la brecha digital de género y se ha dedicado presupuesto y recursos internos (acciones que van a tener continuidad en los siguientes ejercicios), esto no se ha reflejado en el programa G30, razón por la que obtenemos una puntuación baja.</p> <p>Por tanto, en el ámbito operativo hemos actuado con perspectiva de género, pero no lo hemos reflejado adecuadamente en el programa G30. Para próximos ejercicios deberemos hacer un esfuerzo por asegurar que estas acciones se reflejen en dicho programa.</p>
4.4. INDICADORES	Desagregación por sexo de todos los indicadores que se refieran a personas
4.5. MEDIOS PERSONALES	Corregir lenguaje inclusivo
4.5. DISPOSICIONES NORMATIVAS APLICABLES	<p>Añadir legislación igualdad:</p> <p>LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</p> <p>LF 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres</p> <p>LF 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres</p> <p>Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra (Acuerdo del Gobierno de Navarra de 4 de mayo de 2022, por el que se aprueba el Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra</p>

ANEXO II. VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA Nombre del Programa: 020 FUNCIÓN PÚBLICA	
Objeto	Es objeto del presente informe dar cuenta del efecto previsible del programa sobre la igualdad de mujeres y hombres.
Fundamento	Responde al mandato de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece su obligatoriedad en sus artículos 22 y 23.
Medidas de igualdad	<p>Se han incorporado las siguientes medidas de igualdad en el programa presupuestario:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilización de lenguaje inclusivo en todos los documentos de la Dirección General - Incorporación progresiva de la variable sexo en la recogida de información - Informes desagregados por sexo. - En el objetivo 6, con referencia explícita a las posiciones diferenciales de mujeres y hombres en el empleo público, en su acción 1 se ha incluido un nuevo indicador: Nº acuerdos sobre condiciones de empleo en el seno de la comisión negociadora. Teniendo en cuenta los acuerdos adoptados en materia de igualdad entre mujeres y hombres - En el Objetivo 14, para sus tres primeras acciones se ha incluido en cada una de ellas un nuevo indicador: Elaboración de una memoria anual que recoja la siguiente información: nº personas inscritas, admitidas, presentadas y aprobadas desagregando los datos por sexo. Y en la acción 6 se ha incluido “variable sexo”, para introducirla en la aplicación informática. - Se ha incluido “la perspectiva de género” en el objetivo 19 referido a la gestión de la prevención de los riesgos laborales, que afecta a las acciones que cuelgan de él. En dicho objetivo acción 09.06 se ha incluido un nuevo indicador: Recogida de datos desagregados por sexo y su posterior análisis desde la perspectiva de género - En el objetivo 24, se introduce una nueva acción: Definir la nomenclatura de puestos de trabajo con perspectiva de género e implementar la misma en las herramientas informáticas para su integración en los informes o publicaciones de función pública, con dos nuevos indicadores: Definir los nombres de los puestos existentes para ambos géneros y Definir la estructura en SAP para albergar la información sobre los puestos de trabajo a nivel de género de cara a su implementación posterior en los informes utilizados.
Presupuesto	Las medidas llevan aparejado un presupuesto de: <ul style="list-style-type: none"> - Recursos propios
Valoración impacto	Se espera que el impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres sea: POSITIVO El grado del impacto se considera Medio

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

SERVICIO: INSTITUTO NAVARRO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Nombre del Programa: INSTITUTO NAVARRO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 021

Objeto	Es objeto del presente informe dar cuenta del efecto previsible del programa sobre la igualdad de mujeres y hombres.
Fundamento	Responde al mandato de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece su obligatoriedad en sus artículos 22 y 23.
Medidas de igualdad	<p>Se han incorporado las siguientes medidas de igualdad en el programa presupuestario:</p> <p>Adopción de un <u>lenguaje inclusivo y no sexista</u>.</p> <p>Corrección de <u>Objetivos</u> en infinitivo.</p> <p>Corrección de <u>Acciones</u> en sustantivo.</p> <p>Se incluyen <u>referencias a la igualdad</u> en objetivos, acciones e indicadores</p> <p>Incorporación de la <u>normativa</u> e instrumentos sobre igualdad entre mujeres y hombres en Navarra.</p> <p>Fijación de <u>indicadores</u> que permitan realizar un análisis de la situación de mujeres y hombres en relación con las funciones desarrolladas en aplicación del programa, identificando las brechas de género y mejorar el equilibrio entre ambos.</p> <p><u>Se ha incluido en la situación que se pretende corregir el siguiente texto:</u></p> <p>Todos los objetivos tendrán en cuenta la normativa e instrumentos de aplicación en la igualdad de trato entre mujeres y hombres, y se presentará desagregada por sexo, siempre que el sistema de obtención de datos lo permita, la información de los resultados de los indicadores de objetivos en el ejercicio presupuestario.</p> <p><u>Se han redefinido 3 objetivos que hacen referencia a igualdad que se detallan a continuación:</u></p> <p>01. Impartir formación, reciclaje y perfeccionamiento del personal empleado público de las administraciones públicas de Navarra, tanto de forma general como específica, teniendo en cuenta los mandatos normativos de igualdad de género.</p> <p>06. Desarrollar o implementar el Plan de formación de la Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra, atendiendo a la perspectiva de género: y tiene este indicador: 06.00.01 Alumnado asistente a las actividades formativas (desagregado por sexo)</p> <p>08. Impartir formación, reciclaje y perfeccionamiento al personal del INAP-ESEN en materia de igualdad de género.</p> <p><u>Dentro del objetivo 01, la acción 01.02 cuenta con los siguientes indicadores:</u></p> <p>01.02.02 Número de personas asistentes a acciones del área técnico-instrumental (desagregado por sexo).</p> <p>01.02.05 Número de personas asistentes a acciones del área información y atención al público (desagregado por sexo).</p> <p>01.02.08 Número de personas asistentes a acciones del área jurídica (desagregado por sexo).</p> <p>01.02.11 Número de personas asistentes a acciones del área eco-nómica (desagregado por sexo).</p> <p>01.02.14 Número de personas asistentes a acciones del área de recursos humanos (desagregado por sexo).</p> <p>01.02.17 Número de personas asistentes a acciones del área de capacitación digital (desagregado por sexo).</p> <p>01.02.20 Número de personas asistentes a acciones del área de Unión Europea (desagregado por sexo).</p> <p>01.02.23 Número de personas asistentes a acciones del área de prevención de riesgos laborales (desagregado por sexo).</p> <p>01.02.26 Número de personas asistentes a cursos específicos para determinados colectivos (desagregado por sexo).</p> <p>01.02.29 Número de personas asistentes a acciones del área Modernización y administración electrónica (desagregado por sexo).</p> <p>01.02.31 Número de acciones del área de Igualdad de género.</p>

	<p>01.02.32 Número de personas asistentes a acciones del área Igualdad de género (desagregado por sexo).</p> <p>01.02.35 Número de personas asistentes a acciones de área de dirección y gerencia pública (desagregado por sexo).</p> <p><u>Dentro del objetivo 02, la acción 02.06 cuenta con los siguientes indicadores:</u></p> <p>02.06.02 Número de personas asistentes a acciones formación de idiomas comunitarios (desagregado por sexo).</p> <p>02.06.05 Número de personas asistentes a acciones formación de perfeccionamiento del personal adscrito al servicio (desagregado por sexo).</p> <p>02.06.08 Número de personas asistentes a pruebas específicas de idiomas comunitarios solicitadas por diferentes administraciones (ayuntamientos, Administración del Estado...) y unidades administrativas (Función Pública) (desagregado por sexo).</p> <p>02.06.12 Número de personas asistentes a cursos online masivos sobre temas transversales (protección de datos, accesibilidad, capacitación digital, etc.) (desagregado por sexo).</p> <p><u>El Objetivo 6: Desarrollar o implementar el Plan de formación de la Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra, atendiendo a la perspectiva de género, cuenta con el indicador:</u></p> <p>06.00.02 Alumnado asistente a las actividades formativas (desagregado por sexo)</p> <p><u>Dentro del Objetivo 08, se integra la acción 08.01:</u></p> <p>08.01. Organizar formación específica en materia de igualdad para el personal del INAP-ESEN. Dicha acción cuenta con los siguientes indicadores:</p> <p>Dicha acción cuenta con los siguientes indicadores:</p> <p>08.01.01 Número de acciones en igualdad de género</p> <p>08.01.02 Número de personas asistentes a acciones del área de igualdad de género (desagregado por sexo)</p> <p>08.01.03 Número de horas de acciones del área de igualdad de género.</p>
Presupuesto	<p>Las medidas llevan aparejado un presupuesto de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8.500€ en formación del INAP. - 2.700€ €. Es difícil la estimación del coste, al encontrarse en elaboración el Plan de Formación de 2023 de la ESEN - Recursos propios y externos
Valoración impacto	<p>Se espera que el impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres sea:</p> <p>POSITIVO</p> <p>El grado del impacto se considera Medio</p>

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
SERVICIO: POLICÍA FORAL Nombre del Programa: 051 SEGURIDAD CIUDADANA	
Objeto	Es objeto del presente informe dar cuenta del efecto previsible del programa sobre la igualdad de mujeres y hombres.
Fundamento	Responde al mandato de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece su obligatoriedad en sus artículos 22 y 23.
Medidas de igualdad	<p>Se han incorporado las siguientes medidas de igualdad en el programa presupuestario:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevención de violencia en fiestas y eventos. - Se incluye un nuevo indicador en el objetivo 6, acción 6.1. Nº personas particulares que hacen sugerencia (desagregado por sexo). - En el objetivo 7, acción 4 se ha incluido desagregando los datos por sexo, en relación a la elaboración de informes técnicos. - Para la acción del objetivo 8, se incluyen dos nuevos indicadores: Personas detenidas por el área de investigación criminal (AIC) (desagregado por sexo) y Personas detenidas en total (desagregado por sexo) - En la acción 5 del objetivo 9, se incluye nuevo indicador: Nº personas desaparecidas (desagregado por sexo). - Elaboración y aprobación de un Plan de Igualdad, nuevo indicador para la acción 10 del objetivo 10. - Se añade el indicador de incremento anual de un 1% referente al aumento de la presencia de mujeres en Policía Foral, objetivo 11. - Se redefine la acción 11.04: Análisis de los datos de los últimos años relativos a medidas de conciliación familiar con el fin de determinar su posible relevancia en la brecha de género. - En el objetivo 11. Se añaden 3 nuevas acciones: Aumento de efectivos destinados a la atención de la violencia contra la mujer. Elaboración de un protocolo en el ámbito policial para la detección precoz de la violencia. Difusión de la Carta de Policía Foral de servicios en materia de violencia hacia las mujeres. - En el apartado de disposiciones normativas se incluye las siguientes normas: Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres. Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, Para Actuar contra las violencias hacia las Mujeres. Plan Estratégico 2022-27 para la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra <p>La elaboración de la ficha 0 para 2023 ha tenido en cuenta la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.</p>
Presupuesto	<p>Las medidas llevan aparejado un presupuesto de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 18.029,00 € - Recursos propios
Valoración impacto	<p>Se espera que el impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres sea:</p> <p>POSITIVO</p> <p>El grado del impacto se considera Medio</p>

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
SERVICIO: D.G. Comunicación y Relaciones Institucionales Nombre del Programa: 060 Comunicación y Relaciones Institucionales	
Objeto	Es objeto del presente informe dar cuenta del efecto previsible del programa sobre la igualdad de mujeres y hombres.
Fundamento	Responde al mandato de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece su obligatoriedad en sus artículos 22 y 23.
Medidas de igualdad	<p>Se han incorporado las siguientes medidas de igualdad en el programa presupuestario:</p> <p>En el apartado "Situación que se pretende corregir" de la ficha 0 para el año 2023 se ha incluido el siguiente texto que afectará a los objetivos y acciones planteadas: "En el desarrollo de estos tres bloques se tendrá en cuenta el marco normativo de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre mujeres y hombres, en lo referente a los mecanismos para garantizar el derecho de Igualdad. A saber: se integrará el derecho de igualdad en todas sus actuaciones administrativas y se incorporarán medidas específicas para eliminar brechas de género; se impulsará el principio de presencia equilibrada en las actividades que así lo permitan; y se incluirá sistemáticamente la variable sexo en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo".</p> <p>Se han incluido nuevos indicadores desagregados por sexo, se detallan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas, desagregado por sexo, en visitas presenciales ordinarias y de puertas abiertas y % de hombres y mujeres • Nº total y % de hombres y mujeres asistentes a los actos institucionales organizados por el Gobierno • Nº total y % de hombres y mujeres invitados a los actos institucionales organizados por el Gobierno • Nº de publicaciones con contenidos de igualdad • Nº de publicaciones editadas por el INAI • Nº de publicaciones escritas por hombres • Nº de publicaciones escritas por mujeres • Nº y % de acciones de promoción de nuevas publicaciones escritas por mujeres • Instrucciones para la utilización de un lenguaje inclusivo y de imágenes no sexistas en las publicaciones editadas por los distintos departamentos del Gobierno de Navarra • Nº personas empleadas públicas que presenten y organizan los actos protocolarios del Gobierno de Navarra y % mujeres • Nº personas empleadas públicas que participan en los actos protocolarios del Gobierno de Navarra y % mujeres • Grado de ejecución de dichas cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones <p>Las acciones nuevas que se han incluido relacionadas con la Igualdad entre mujeres y hombres son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoción del conocimiento por la ciudadanía del Palacio de Navarra como sede de las principales instituciones de la Comunidad Foral de Navarra, desde una perspectiva de género.

	<ul style="list-style-type: none"> Instrucciones para la utilización de un lenguaje inclusivo y de imágenes no sexistas en las publicaciones editadas por los distintos departamentos del Gobierno de Navarra <p>En la elaboración de la ficha se ha tenido muy presente el lenguaje inclusivo y no sexista.</p>
Presupuesto	Las medidas llevan aparejado un presupuesto de: Las dos medidas planteadas específicas de igualdad se llevarán a cabo a través de recursos propios.
Valoración impacto	Se espera que el impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres sea: POSITIVO El grado del impacto se considera Medio

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
SERVICIO: INSTITUTO NAVARRO DE LA JUVENTUD	
Nombre del Programa: 090 INSTITUTO NAVARRO DE LA JUVENTUD	
Objeto	Es objeto del presente informe dar cuenta del efecto previsible del programa sobre la igualdad de mujeres y hombres.
Fundamento	Responde al mandato de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece su obligatoriedad en sus artículos 22 y 23.
Medidas de igualdad	<p>Se han incorporado las siguientes medidas de igualdad en el programa presupuestario: En el apartado "Situación que se pretende corregir" se ha incluido la siguiente frase que afecta a objetivos y acciones: Transversalizar la perspectiva de género en las políticas, objetivos y acciones del INJ.</p> <p>Se ha incluido normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia contra las mujeres, en el apartado "Disposiciones normativas aplicables". La mayor parte de las acciones cuentan con indicadores desagregados por sexo. Las acciones concretas en materia de igualdad incluidas son:</p> <ol style="list-style-type: none"> Campaña de sensibilización para promover la participación de los chicos en actividades de voluntariado relacionado con el cuidado. Formación: 2 cursos titulados "Igualdad y feminismo". Entrega, junto al Carné Joven, de la guía titulada "Violencia contra las mujeres", editada por el INAI.
Presupuesto	Las medidas llevan aparejado un presupuesto de: <ul style="list-style-type: none"> - Campaña de sensibilización: 3.000 € - Cursos "Igualdad y feminismos": 3.600 € - Entrega guía: Recursos propios.
Valoración impacto	Se espera que el impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres sea: POSITIVO El grado del impacto se considera Medio

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
<p>SERVICIOS: Servicio de Presupuestos y Programación Económica y Servicio de Economía y Finanzas. Nombre del Programa: 110.- POLÍTICA ECONÓMICA, PRESUPUESTARIA Y FINANCIERA</p>	
Objeto	<p>El objetivo es la integración de la perspectiva de género en los presupuestos de la Comunidad Foral de Navarra.</p> <p>En el año 2017, la Dirección General del Presupuestos, Patrimonio y Política Económica, con la colaboración del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasuneko Institutua, inició este proceso de implantación del análisis del impacto de género de los programas presupuestarios. Este análisis constituye un elemento fundamental, dentro de la estrategia de las políticas públicas de igualdad, para luchar contra las desigualdades de género. Durante este 2022, se ha avanzado en el objetivo de la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de los Presupuestos Generales de Navarra.</p>
Fundamento	<p>Responde al mandato de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece su obligatoriedad en sus artículos 22 y 23.</p>
Medidas de igualdad	<p>Se han incorporado las siguientes medidas de igualdad en el programa presupuestario:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Capacitación del personal. Se han coordinado desde el Servicio de Presupuestos y Programación Económica la formación y el asesoramiento, habiéndose dirigido a las personas responsables de 27 programas presupuestarios seleccionados con mayor poder transformador y capacidad de incidir en la reducción de desigualdades y logro de la igualdad. De los mismos, 22, son programas que iniciaron el proceso en años precedentes y 5, son programas que se han incorporado en 2022. La formación a las personas responsables ha ido encaminada a proporcionar los conocimientos necesarios para realizar la integración de la perspectiva de género en los programas presupuestarios. Para el conjunto de personas involucradas en el proceso, tanto de programas antiguos, como programas nuevos, se ha dado asesoramiento centrado en proporcionar apoyo técnico, mediante dos tutorías personalizadas por programa. 2) Inclusión de las instrucciones para incorporar el enfoque de género en los presupuestos de 2023, detallándose las pautas para la realización de la “ficha de análisis y valoración” y la “ficha de seguimiento”, en el Anexo III que acompaña a la Orden Foral 100/2022, de 21 de septiembre, de la Consejera de Economía y Hacienda, por la que se determinan las directrices económicas y técnicas y el calendario para la elaboración de los Presupuestos Generales de Navarra del año 2023. 3) Actualización del Plan Estratégico de Subvenciones 2022-2024, incorporando en cada línea de subvención la posibilidad de definir los indicadores para medir el cumplimiento de los objetivos operativos desagregados por género. 4) Difusión del contenido de los Presupuestos Generales de Navarra utilizando lenguaje no sexista y resaltando el compromiso de los presupuestos con la perspectiva de género.
Presupuesto	<p>Las medidas llevan aparejado un presupuesto de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capítulo 2 del presupuesto de gastos de 2022 en la partida de “Asistencia técnica”: 17.133,6 euros (14.160 euros sin IVA) correspondientes con la formación impartida por una empresa externa.

	- Recursos propios del Capítulo de I, que consideremos de difícil cuantificación por no saber imputar un porcentaje.
Valoración impacto	Se espera que el impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres sea: POSITIVO El grado del impacto se considera Alto <u>Medio</u> Bajo

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS EDUCATIVOS	
Nombre del Programa: 410 RECURSOS EDUCATIVOS	
Objeto	Es objeto del presente informe dar cuenta del efecto previsible del programa sobre la igualdad de mujeres y hombres.
Fundamento	Responde al mandato de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece su obligatoriedad en sus artículos 22 y 23.
Medidas de igualdad	Dado que las actuaciones desarrolladas por este programa presupuestario tienen como objetivo la enseñanza básica que de acuerdo a la Constitución es obligatoria, no procede incluir medidas que supongan acciones positivas a favor de ningún sexo. No obstante, se ha incluido la desagregación por sexo en aquellos indicadores donde se disponía de esta información como son: <ul style="list-style-type: none"> • Becas no universitarias concedidas. • Nóminas abonadas • Prevención de RR.LL.: revisiones periódicas a empleados y evaluaciones individualizadas de los puestos de trabajo. Sin embargo, se recomienda incorporar la desagregación de los datos por sexo en aquellos otros indicadores donde puedan obtenerse así los datos, como, por ejemplo, alumnos transportados.
Presupuesto	Las medidas llevan aparejado un presupuesto de: <ul style="list-style-type: none"> - ... € - Difícil contabilidad por... - Recursos propios
Valoración impacto	Se espera que el impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres sea: POSITIVO El grado del impacto se considera Medio

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

SERVICIO: Unidad responsable: Dirección General de Formación Profesional, Servicio de Planificación e Integración de la Formación Profesional y Servicio de Cualificaciones y Proyectos de Formación Profesional

Nombre del Programa: 422 FORMACIÓN PROFESIONAL

Objeto	Es objeto del presente informe dar cuenta del efecto previsible del programa sobre la igualdad de mujeres y hombres.
Fundamento	Responde al mandato de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece su obligatoriedad en sus artículos 22 y 23.
Medidas de igualdad	<p>Se han incorporado las siguientes medidas de igualdad en el programa presupuestario:</p> <p>01. Diseño de la ordenación y desarrollo de las enseñanzas de Formación Profesional.</p> <p>01.01. Adaptar la normativa de ordenación de las enseñanzas de formación profesional, enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño y enseñanzas deportivas y diseñar normativa de desarrollo de estas enseñanzas siguiendo, entre otros principios, el correspondiente a la eliminación de los estereotipos profesionales y sesgos de género en las opciones formativas profesionales</p> <p>01.01.02 Incorporación de la perspectiva de género en la normativa adaptada de estas enseñanzas</p> <p>01.02. Definir la normativa reguladora que permita a los centros integrados de formación profesional el pleno desarrollo de las funciones que les atribuye la Ley Orgánica de aplicación en materia de Formación Profesional.</p> <p>01.02.02. Incorporación de la perspectiva de género en el reglamento Orgánico de Centros Integrados</p> <p>02. Planificación y gestión de la oferta de las enseñanzas profesionales: formación profesional, enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño, y enseñanzas deportivas.</p> <p>02.02. Planificar y desarrollar la formación profesional dual en empresas.</p> <p>02.02.01 Alumnos matriculados en formación profesional dual.</p> <p>02.02.02 Alumnas matriculadas en formación profesional dual.</p> <p>03. Planificación y gestión de la oferta de formación para el empleo acreditable</p> <p>03.01. Planificar y gestionar la oferta de formación para el empleo acreditable.</p> <p>03.01.06 Alumnos matriculados en formación profesional para el empleo.</p> <p>03.01.07 Alumnas matriculadas en formación profesional para el empleo.</p> <p>04. Gestión del proceso de admisión en ciclos de FP Básica, Talleres Profesionales, ciclos de grado medio, superior y cursos de especialización en las diferentes modalidades en que se ofertan las enseñanzas. Gestión de las pruebas de acceso, generales y específicas, y cursos de acceso a estas enseñanzas.</p> <p>04.01 Adaptar la normativa de admisión de las enseñanzas de formación profesional, promoviendo la participación igualitaria de mujeres y hombres en todas las ofertas formativas para la eliminación de sesgos y estereotipos de género...</p> <p>04.01.02 Incorporación de la perspectiva de género en la normativa de admisión adaptada.</p> <p>04.02 Proporcionar soporte técnico de información y orientación, así como de gestión del proceso de admisión a los centros implicados en las diferentes enseñanzas y modalidades de oferta.</p> <p>04.04.02. Incorporación de la perspectiva de género en la asistencia técnica y de gestión a los centros.</p>

	<p>04.03. Informar y orientar sobre el proceso de admisión y las diferentes ofertas formativas y modalidades a la ciudadanía, de manera general e individualizada.</p> <p>04.03.02 Incorporación de la perspectiva de género en la información general de la web y fichas de trámite.</p> <p>05. Potenciación de la innovación y de la mejora de calidad de la formación profesional.</p> <p>05.01. Planificar la formación del profesorado de acuerdo con las líneas estratégicas establecidas por el Plan de Formación Profesional, fomentado la participación en cursos de igualdad. Trabajar con el profesorado la diversificación profesional de chicos y chicas.</p> <p>05.02. Elaborar la propuesta de oferta formativa de estas enseñanzas en sus diferentes modalidades y vías de oferta, rompiendo el rol de género.</p> <p>05.02.01. Profesorado en programas de formación tecnológica.</p> <p>05.02.02. Centros que participan en el programa Skolae.</p> <p>05.06 Organizar jornadas de buenas prácticas para la difusión de los proyectos realizados con metodologías activas.</p> <p>05.06.02 Número de profesoras en formación en metodologías</p> <p>05.06.03 Número de profesores en formación en metodologías</p> <p>06. Participación en programas internacionales</p> <p>06.01 Implementar proyectos para realizar estancias formativas en empresas del extranjero o de innovación para alumnado y profesorado de Formación Profesional, fomentado la participación de alumnas y profesoras</p> <p>06.01.01 Alumnas formadas en el extranjero.</p> <p>06.01. 02 Alumnos formados en el extranjero.</p> <p>06.01.03 Profesoras formadas en el extranjero</p> <p>06.01.04 Profesores formados en el extranjero</p> <p>07. Digitalización de la Formación Profesional</p> <p>07.01. Difusión y Formación en Digitalización.</p> <p>07.01.02 Profesoras formadas en digitalización</p> <p>07.01.02 Profesores formados en digitalización</p> <p>10. Aplicación y desarrollo del Sistema de Cualificaciones</p> <p>10.02. Planificación y gestión de los procedimientos para la evaluación y acreditación de competencias</p> <p>10.03.02 Hombres admitidos en el procedimiento.</p> <p>10.03.03 Mujeres admitidas en el procedimiento.</p> <p>10.03. Desarrollar acciones formativas para la mejora de la información y la orientación profesional combatiendo los estereotipos de género y promover que participen en igual número mujeres y hombres en estas acciones.</p> <p>10.03.01. Número de tutoras y tutores, y de orientadoras y orientadores que participan en acciones formativas, desagregado por sexo. Número de tutoras y orientadoras. Número de tutores y orientadores.</p> <p>10.03.02. Materiales desarrollados para la formación que combatan los estereotipos de género</p>
Presupuesto	<p>Las medidas llevan aparejado un presupuesto de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En primer lugar, las medidas recogidas en los puntos 01, 04 y 05 son medidas de difícil contabilidad puesto que no son medidas que se concreten en acciones específicas que podamos acotar y diferenciar de la actividad rutinaria. - En segundo lugar, todas las actuaciones, incluso las que hemos señalado en los puntos 01, 04 y 05 se llevarán a cabo con recursos propios.
Valoración impacto	<p>Se espera que el impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres sea:</p> <p>POSITIVO</p> <p>El grado del impacto se considera Medio</p> <p>Las medidas incorporadas, además de las modificaciones añadidas a las ya existentes, tienen, fundamentalmente, un carácter transversal y normativo, que favorecerán el conocimiento la situación de mujeres y hombres en el ámbito de estas enseñanzas. Nos encontramos, por</p>

	<p>tanto, en una fase de análisis, recogida de datos y primeras modificaciones normativas que serán de aplicación a partir del momento presente y cuyos efectos todavía no se han producido.</p> <p>El efecto previsible de estas medidas sobre la afectación a mujeres y hombres y sobre la realidad social y profesional de mujeres y hombres presenta un impacto en sentido positivo puesto que promueve medidas que se prevé tengan efecto sobre la brecha de género existente en cuanto a la oferta, inscripción, admisión, desarrollo, etc. en estas enseñanzas.</p>
--	--

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO SERVICIO: Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento. Dirección General de Salud Nombre del Programa: 512 Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento	
Objeto	Es objeto del presente informe dar cuenta del efecto previsible del programa sobre la igualdad de mujeres y hombres.
Fundamento	Responde al mandato de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece su obligatoriedad en sus artículos 22 y 23.
Medidas de igualdad	Se han incorporado las siguientes medidas de igualdad en el programa presupuestario. Fundamentalmente desglose de indicadores por sexo; e implementación de las recomendaciones sobre el lenguaje verbal y no verbal inclusivo.
Presupuesto	Las medidas no llevan aparejado presupuesto específico. Dentro de las ayudas, convocatorias, y formación de profesionales se incorporan medidas de mejora en las cuestiones de género desde hace años.
Valoración impacto	Se espera que el impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres sea: POSITIVO El grado del impacto se considera Alto

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
SERVICIO: Diversificación y Desarrollo Rural Nombre del Programa: 720	
Objeto	Es objeto del presente informe dar cuenta del efecto previsible del programa sobre la igualdad de mujeres y hombres.
Fundamento	Responde al mandato de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece su obligatoriedad en sus artículos 22 y 23.
Medidas de igualdad	Se han incorporado las siguientes medidas de igualdad en el programa presupuestario: Distinción de las ayudas del Programa de Desarrollo Rural por sexo. Favorecer la subvención de proyectos liderados por mujeres frente a los liderados por hombres a través de criterios de selección, al puntuar más un proyecto presentado por una mujer frente al de un hombre.
Presupuesto	Las medidas llevan aparejado un presupuesto de: <ul style="list-style-type: none"> - 248.600 € que va a pagarse a proyectos liderados por mujeres, el 33 % del total de presupuesto destinado a personas físicas. - Hay que tener en cuenta que: <ul style="list-style-type: none"> • Aunque hay indicadores de género en todas las ayudas del programa de desarrollo rural, gran parte de ese presupuesto recae sobre entidades como empresas públicas u otras figuras de personalidad jurídica, como grupos de acción local. • En el caso de ayudas como asesoramiento o la formación agraria, el presupuesto recae sobre la empresa que lo realiza, aunque se contabiliza la asistencia a esos cursos de formación o la persona que recibe el asesoramiento. • Por último destacar que la mayor parte del presupuesto del servicio recae sobre proyectos con personalidad jurídica o entidades locales.
Valoración impacto	Se espera que el impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres sea: POSITIVO El grado del impacto se considera Medio

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

SERVICIO: Trabajo

Nombre del Programa: 810 Dirección General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo

Objeto	Es objeto del presente informe dar cuenta del efecto previsible del programa sobre la igualdad de mujeres y hombres.
Fundamento	Responde al mandato de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece su obligatoriedad en sus artículos 22 y 23.
Medidas de igualdad	Se han incorporado las siguientes medidas de igualdad en el programa presupuestario: <ul style="list-style-type: none">• incluir cláusulas de género que permitan otorgar más puntuación o más subvención a las empresas o a las personas emprendedoras que demuestren prácticas a favor de la igualdad.• Control de legalidad de convenios colectivos y planes de igualdad, incluyendo la perspectiva de género.• Realización de un informe periódico de evolución de los planes de igualdad, incluido en el informe de la negociación colectiva.• Aumento del presupuesto para una convocatoria específica para implementación de medidas de igualdad en empresas de hasta 150 personas.
Presupuesto	Las medidas llevan aparejado un presupuesto de: <ul style="list-style-type: none">- Recursos propios- Convocatoria para proyectos de igualdad y conciliación 250.000 euros.
Valoración impacto	Se espera que el impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres sea: POSITIVO

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
SERVICIO: Ordenación y Fomento del Turismo y del Comercio Nombre del Programa: 830. Marketing y desarrollo del turismo y del comercio y consumo	
Objeto	Es objeto del presente informe dar cuenta del efecto previsible del programa sobre la igualdad de mujeres y hombres.
Fundamento	Responde al mandato de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece su obligatoriedad en sus artículos 22 y 23.
Medidas de igualdad	<p>Se han incorporado las siguientes medidas de igualdad en el programa presupuestario:</p> <p>1) <u>Acción 03.01. Formación y cualificación a personas trabajadoras, empresarias y personal técnico de turismo, atendiendo a las especificidades de las zonas rurales</u> Para 2023 los indicadores que se utilizarán para medir la ejecución de esta acción son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas inscritas - % de mujeres inscritas - Cursos que plantean contenido específico en materia de perspectiva de género (uso lenguaje, imágenes, etc) <p>2) <u>Acción 03.08 y 3.09. Fomentar la mejora de la accesibilidad (Navarra espacio turístico accesible) e implantar medidas de sostenibilidad ejemplar en el sistema turístico de Navarra</u> Para 2023 los indicadores que se utilizarán para medir la ejecución de esta acción son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programa de formación y tutorización. Nº de horas formativas y de tutorización - % mujeres participantes en programa tutorización <p>3) <u>Acción 03.10. Ejecución del Plan de inspección turística</u> Esta actuación va a continuar durante 2023 y se plantea analizar los datos de ejecución para planificar nuevas vías de actuación si fuera necesario, analizando indicadores como el % de hombres y mujeres de reclamaciones, quejas, expedientes sancionadores incoados, actuaciones de control realizadas, etc.</p> <p>4) <u>Acción 03.11. Registro de Turismo de Navarra</u> Se continuará con el análisis de datos en base a los siguientes indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de nuevos establecimientos/empresas registradas - % de nuevos establecimientos/empresas promovidas por mujeres (sobre total incluidas sociedades) <p>5) <u>Acción 09.01. Fomento de la mejora y desarrollo tecnológico</u> Se plantea el análisis de la información resultante de las solicitudes presentadas y de los proyectos subvencionados desde la perspectiva del género de las personas solicitantes y las beneficiarias conforme a los indicadores de la herramienta de seguimiento</p> <p>6) <u>Acción L.2.1. Potencialización de la Transición Digital del Comercio de Navarra</u> Se plantea el análisis de la participación en el programa de Consolidación e impulso de digitalización del comercio y de adquisición de tecnologías en el sector.</p>

	<p>7) <u>Acción L.2.2. Hacia un comercio sostenible e inclusivo</u></p> <p><i>Se plantea la puesta en marcha de proyectos sensibilización y formación en materia de igualdad y realización de Manuales de Buenas Prácticas y se toma en cuenta el nº acciones sensibilización/formación dirigidas al sector del comercio.</i></p> <p>8) <i>Acción 10.01 y 13.01 Fomentar el acondicionamiento y mejora de las infraestructuras y equipamiento (artesanía) y actualización del Registro de artesanía</i></p> <p><i>Se plantea la recogida de información de inversiones realizadas por mujeres en empresas artesanas y el porcentaje de inscripciones de nuevas artesanas.</i></p>
Presupuesto	<p>Las acciones señaladas anteriormente NO llevan aparejado un presupuesto concreto, salvo en las actividades de formación (Acción 03.01) que se estima un presupuesto máximo aproximado de 1.000 euros.</p> <p>Es difícil cuantificar y contabilizar el coste del resto de actuaciones porque no tienen un desglose específico y concreto, sino que estas acciones forman parte de un gasto genérico y global, como sucede con el gasto de las convocatorias de subvenciones, por ejemplo.</p> <p>En otras ocasiones, se realizan las actuaciones con recursos propios y es difícil contabilizar el gasto concreto destinado a estas acciones</p>
Valoración impacto	<p>Se espera que el impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres sea:</p> <p>POSITIVO</p> <p>El grado del impacto se considera: Bajo</p>

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
SERVICIO: SUBDIRECCIÓN DE VALORACION Y SERVICIOS / SUBDIRECCION DE FAMILIA Y MENORES Nombre del Programa: 920 AGENCIA NAVARRA PARA LA AUTONOMÍA Y EL DESARROLLO DE LAS PERSONAS	
Objeto	Es objeto del presente informe dar cuenta del efecto previsible del programa sobre la igualdad de mujeres y hombres.
Fundamento	Responde al mandato de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece su obligatoriedad en sus artículos 22 y 23.
Medidas de igualdad	<p>En el apartado “Situación que se pretende corregir” de la ficha 0 para el año 2023 se ha incluido EL SIGUIETNE EPÍGRAFE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incorporación de la perspectiva de género en acciones programadas <p>Se han incorporado las siguientes medidas de igualdad en el programa presupuestario (se recoge la numeración de la ficha 0 que hace alusión a objetivos, acciones e indicadores del programa:</p> <p>Obj. 04 - Desarrollar acciones para favorecer la permanencia de las personas en situación de dependencia en su medio y mejorar las condiciones laborales de las personas cuidadoras, mayoritariamente mujeres.</p> <p>Obj. 12 - Promoción de la igualdad de mujeres y hombres en contratos y subvenciones.</p> <p><i>12.01. Conservar en buenas condiciones los centros propios mediante la licitación de contratos de servicios y suministros, incluyendo en ellos cláusulas de igualdad de género</i></p> <p><i>12.02. Obligaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los contratos de gestión de servicios públicos en el área de mayores.</i></p> <p><i>12.03. Obligaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los contratos de gestión de servicios públicos en el área de discapacidad y enfermedad mental</i></p> <p><i>12.04. Inclusión de cláusulas de igualdad de género en todas las convocatorias de subvenciones.</i></p> <p>Obj. 17 - Apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.</p> <p><i>17.01. Diseñar un nuevo elenco de ayudas que permitan la conciliación.</i></p> <p><i>17.02. Incremento de la cuantía destinada a ayudas a la conciliación.</i></p> <p><i>17.03. Inclusión en las licitaciones para la gestión de servicios, criterios de adjudicación de carácter social que contemplen la incorporación de medidas transversales con perspectiva de género, así como medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar.</i></p>

	<p>18.03. Exigencia de formación en violencia de género por parte de los y las profesionales que prestan sus servicios en los puntos de encuentro familiar, a la hora de demostrar la solvencia técnica.</p> <p><i>19.02. Inclusión de formación en violencia de género, tanto para el personal técnico como para los niños, niñas y adolescentes, en los programas y servicios del sistema de protección.</i></p> <p><i>19.02.01. Número de formaciones para personal técnico realizadas</i></p> <p><i>19.02.02. Porcentaje de disminución de incidentes de violencia de género en los recursos residenciales</i></p> <p><i>19.03.04- Número de acciones preventivas implementadas contra la violencia de género dentro de los recursos de atención a menores con medidas judiciales</i></p> <p><i>19.04.03. Número de acciones preventivas implementadas contra la violencia de género dentro del programa de autonomía</i></p> <p><i>20.05.04. Introducir contenidos de igualdad de género en las acciones formativas para familias adoptantes y acogedoras</i></p>
Presupuesto	<p>Las medidas llevan aparejado un presupuesto de:</p> <p>-</p>
Valoración impacto	<p>Se espera que el impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres sea:</p> <p>POSITIVO</p> <p>El grado del impacto se considera Bajo Medio Alto</p>

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

SERVICIO: SERVICIO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES (SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO-NAFAR LANSRE)

Nombre del Programa: 950 PROMOCIÓN DEL EMPLEO, FORMACIÓN E INTERMEDIACIÓN

Objeto	Es objeto del presente informe dar cuenta del efecto previsible del programa sobre la igualdad de mujeres y hombres.
Fundamento	Responde al mandato de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece su obligatoriedad en sus artículos 22 y 23.
Medidas de igualdad	Se han incorporado las siguientes medidas de igualdad en el programa presupuestario: <u>OBJETIVO 9:</u> <ul style="list-style-type: none">- Desagregación de datos por sexo.- Becas por la participación de mujeres en acciones formativas correspondientes a familias profesionales en las que estén infrarrepresentadas.
Presupuesto	Las medidas llevan aparejado un presupuesto de: <u>OBJETIVO 9:</u> <ul style="list-style-type: none">- 20.000 euros en concepto de becas.
Valoración impacto	Se espera que el impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres sea: <u>OBJETIVO 9</u> POSITIVO El grado del impacto se considera Medio

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO						
SERVICIO: Sección de Recursos y Desarrollo Estratégico. Nombre del Programa: A20						
Objeto	Es objeto del presente informe dar cuenta del efecto previsible del programa sobre la igualdad de mujeres y hombres.					
Fundamento	Responde al mandato de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece su obligatoriedad en sus artículos 22 y 23.					
Medidas de igualdad	<p>Se han incorporado las siguientes medidas de igualdad en el programa presupuestario:</p> <p><i>I. SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR O SOBRE LA QUE SE DESEA INFLUIR</i></p> <p>Dirección General de Cultura-Institución Príncipe de Viana</p> <p>. La Sección de Recursos y Desarrollo Estratégico participa en las unidades de igualdad y en todas aquellas funciones relacionadas con la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas en el ámbito del Departamento de Cultura y Deporte conforme a la Ley 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Servicio de Acción Cultural</p> <p>4 Orientar la gestión de acuerdo con los derechos culturales definidos normativamente y que se fundamentan en los valores de libertad, diversidad cultural, igualdad de género, no discriminación, pluralismo, cohesión social, accesibilidad y desarrollo sostenible.</p> <p>II. OBJETIVOS, ACCIONES E INDICADORES DEL PROGRAMA</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">Objetivos/ Acciones/ <i>Indicadores del programa</i></td> </tr> </table> <p>01. Desarrollo de proyectos estratégicos incorporando la transversalización del principio de igualdad.</p> <p>01.01. Trabajar en colaboración con diferentes agentes y de forma transversal para el desarrollo de proyectos estratégicos.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;"><i>Descripción Indicadores</i></th> <th style="text-align: center;"><i>Previsto</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;"><i>01.01.02 Porcentaje de proyectos con perspectiva de género</i></td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </tbody> </table>	Objetivos/ Acciones/ <i>Indicadores del programa</i>	<i>Descripción Indicadores</i>	<i>Previsto</i>	<i>01.01.02 Porcentaje de proyectos con perspectiva de género</i>	2
Objetivos/ Acciones/ <i>Indicadores del programa</i>						
<i>Descripción Indicadores</i>	<i>Previsto</i>					
<i>01.01.02 Porcentaje de proyectos con perspectiva de género</i>	2					

01.02. Colaborar con el sector editorial a través de las ayudas a la edición y las publicaciones de cultura.

<i>Descripción Indicadores</i>	<i>Previsto</i>
<i>01.02.04 Porcentaje de proyectos con perspectiva de género</i>	3

03 Plan de excavaciones arqueológicas. Este Plan se refiere a una autorización genérica que se hace para todas las intervenciones programadas que se solicitan en el último trimestre del año, de acuerdo con el Decreto Foral 218/1986, de 3 de octubre, que regula la concesión de licencias para excavaciones y prospecciones arqueológicas.

03.01 Control y seguimiento del Plan de excavaciones arqueológicas para que las intervenciones se realicen de acuerdo con el programa solicitado observando la aplicación del principio de igualdad a través de lenguaje inclusivo.

06.Fomentar la conservación del patrimonio mobiliario a través de las autorizaciones de intervención y ayudas a la restauración de bienes observando la aplicación del principio de igualdad .a través de lenguaje inclusivo.

08.Difusión de la música, teatro, danza y artes escénicas, artes plásticas, visuales y cualesquiera otras manifestaciones artísticas. Con participación equilibrada de mujeres y hombres y dando preferencia a aquellas creaciones que rompan con los estereotipos de género y contribuyan a .reducir las desigualdades entre mujeres y hombres.

Organización de programas artísticos y culturales por parte del Servicio de Acción Cultural, garantizando el aumento de la presencia de mujeres en la dirección y creación que es dónde está infrarrepresentada.

<i>Descripción Indicadores</i>	<i>Previsto</i>	<i>% participación femenina</i>
<i>07</i>		
<i>08</i>	<i>1</i>	<i>50%</i>
<i>08.01</i>	<i>1</i>	<i>50</i>
<i>08.01.01 Programas artísticos y culturales:</i>	<i>1</i>	<i>50</i>
<i>- Kultur</i>	<i>1</i>	<i>50</i>
<i>- Programa Landarte</i>	<i>1</i>	<i>50</i>
<i>- Festival de Teatro de Olite</i>	<i>1</i>	<i>50</i>
<i>- Semana de Música Antigua de Estella</i>	<i>1</i>	<i>50</i>
<i>- Ciclo de órgano</i>		
<i>- DNA Danza contemporánea de Navarra</i>		
<i>- Otros programas de difusión cultural</i>		

08.02Ayudas a acciones culturales en Ayuntamientos y Red de Teatro de Navarra, incorporando cláusulas de igualdad en las bases reguladoras.

<i>Descripción Indicadores</i>	<i>Prev</i>
<i>07</i>	
<i>08</i>	<i>4</i>
<i>08.02</i>	
<i>08.02.01 Ayudas a conceder:</i>	

	<p>todos los formatos utilizados y la utilización de imágenes que rompan con los estereotipos de género, velando por la transmisión de una imagen igualitaria, no asociada a roles de género y ofreciendo una imagen diversa tanto de las mujeres como de los hombres.</p> <table border="1" data-bbox="403 255 1433 560"> <thead> <tr> <th data-bbox="403 255 1326 309"><i>Descripción Indicadores</i></th> <th data-bbox="1326 255 1433 309"><i>Previsto</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="403 309 1326 353">09</td> <td data-bbox="1326 309 1433 353"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="403 353 1326 398">10</td> <td data-bbox="1326 353 1433 398"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="403 398 1326 443">10.01</td> <td data-bbox="1326 398 1433 443"><i>100%</i></td> </tr> <tr> <td data-bbox="403 443 1326 560"><i>10.01.01</i> Porcentaje de soportes realizados que incluyan la perspectiva de género tanto en el lenguaje como en el tratamiento de las imágenes.</td> <td data-bbox="1326 443 1433 560"></td> </tr> </tbody> </table> <p>V. DISPOSICIONES NORMATIVAS APLICABLES</p> <p>IGUALDAD</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.</p> <p>Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Navarra 2022-2027, aprobado en sesión de Gobierno de 4 de mayo de 2022.</p>	<i>Descripción Indicadores</i>	<i>Previsto</i>	09		10		10.01	<i>100%</i>	<i>10.01.01</i> Porcentaje de soportes realizados que incluyan la perspectiva de género tanto en el lenguaje como en el tratamiento de las imágenes.	
<i>Descripción Indicadores</i>	<i>Previsto</i>										
09											
10											
10.01	<i>100%</i>										
<i>10.01.01</i> Porcentaje de soportes realizados que incluyan la perspectiva de género tanto en el lenguaje como en el tratamiento de las imágenes.											
Presupuesto	<p>Las medidas llevan aparejado un presupuesto de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ayudas a la edición a empresas y profesionales y ayudas a la edición a entidades sin ánimo de lucro: 170.000 euros. - Trabajos desde el Observatorio Navarro de la Cultura: 40.000 euros. 										
Valoración impacto	<p>Se espera que el impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres sea:</p> <p>POSITIVO</p> <p>El grado del impacto se considera Alto</p>										

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

SERVICIO:

Servicio de Bibliotecas

Servicio de Archivos y Patrimonio Documental

Nombre del Programa: PROGRAMA A21 BIBLIOTECAS Y ARCHIVOS

Objeto	Es objeto del presente informe dar cuenta del efecto previsible del programa sobre la igualdad de mujeres y hombres.									
Fundamento	Responde al mandato de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece su obligatoriedad en sus artículos 22 y 23.									
Medidas de igualdad	<p>El programa presupuestario tiene incorporadas las siguientes medidas de igualdad:</p> <p><i>I. SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR O SOBRE LA QUE SE DESEA INFLUIR</i></p> <p>Conformar un sistema sólido, cohesionado y coordinado que se ajuste a la territorialidad de Navarra y a sus características demográficas, sociales y lingüísticas, alineándose en estrategias y proyectos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 e incorporando la perspectiva de género en sus actuaciones.</p> <p>Proyectar y visibilizar la acción de las bibliotecas en la sociedad contribuyendo además a la sensibilización respecto a la igualdad de género.</p> <p><i>II. OBJETIVOS, ACCIONES E INDICADORES DEL PROGRAMA</i></p> <table border="1" data-bbox="448 1328 1489 1431"> <tr> <td><i>Objetivos/</i></td> </tr> <tr> <td><i>Acciones/</i></td> </tr> <tr> <td><i>Indicadores del programa</i></td> </tr> </table> <p>02.06 Recopilación de los datos estadísticos de todas las bibliotecas y elaboración de datos globales, procurando en la medida de lo posible, la desagregación de datos por sexo Mantenimiento y actualización de la base de datos “DataBib” y otras herramientas para la gestión del Sistema de Bibliotecas Públicas de Navarra.</p> <table border="1" data-bbox="619 1659 1481 1856"> <thead> <tr> <th><i>Descripción Indicadores</i></th> <th><i>Previsto</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><i>02.07.01 Carnés registrados. Hombres/ Mujeres</i></td> <td><i>60 + 40%</i></td> </tr> <tr> <td><i>02.07.02 Participantes en las acciones de capacitación. Hombres / Mujeres</i></td> <td><i>50 + 50%</i></td> </tr> </tbody> </table> <p>04.Promover, coordinar y apoyar actividades, acciones y programas de extensión</p>	<i>Objetivos/</i>	<i>Acciones/</i>	<i>Indicadores del programa</i>	<i>Descripción Indicadores</i>	<i>Previsto</i>	<i>02.07.01 Carnés registrados. Hombres/ Mujeres</i>	<i>60 + 40%</i>	<i>02.07.02 Participantes en las acciones de capacitación. Hombres / Mujeres</i>	<i>50 + 50%</i>
<i>Objetivos/</i>										
<i>Acciones/</i>										
<i>Indicadores del programa</i>										
<i>Descripción Indicadores</i>	<i>Previsto</i>									
<i>02.07.01 Carnés registrados. Hombres/ Mujeres</i>	<i>60 + 40%</i>									
<i>02.07.02 Participantes en las acciones de capacitación. Hombres / Mujeres</i>	<i>50 + 50%</i>									

bibliotecaria en todas las bibliotecas públicas y en la Biblioteca de Navarra y organizar la formación del personal bibliotecario, garantizando además el efecto positivo en la igualdad de género.

04.05 Diseñar estrategias y herramientas para la obtención de datos desagregados por sexo en las actividades de las bibliotecas

04.08.02 Personas pertenecientes a los clubes de lectura, con datos desagregados por sexo	2.750
04.08.04 Actividades en las bibliotecas. Igualdad de género	15%
04.08.06 Participación en acciones de formación. Hombres / Mujeres	50 + 50%
<hr/>	
<i>Descripción Indicadores</i>	<i>Previsto</i>
05.06.03 Documentos bibliotecarios prestados. Hombre / Mujeres	50 + 50%

09. Difundir el patrimonio documental

09.03. Atender a personas usuarias (actuales y nuevas) del servicio de consulta de documentos de los archivos.

09.05 Desarrollar eventos puntuales de difusión (conferencias, ciclos, presentaciones de libros, interpretaciones) con perspectiva de género.

<i>Descripción Indicadores</i>	<i>Previsto</i>
09.06.01 Personas con tarjeta de investigador. Mujeres / hombres	50 + 50%
09.06.02 Personas solicitantes de tarjeta de investigador/a (año en curso). Mujeres / hombres	50 + 50%
09.06.03 Consultas de documentos atendidas. Mujeres / hombres	50 + 50%
09.06.04 Solicitudes de reprografía atendidas. Mujeres / hombres	50 50%
09.06.09 Visitantes a exposiciones temporales. Mujeres / hombres	50 + 50%
09.06.014 Número de participantes por sexo en cada evento puntual de difusión	50 + 50%

V. DISPOSICIONES NORMATIVAS APLICABLES

IGUALDAD

	<p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.</p> <p>Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Navarra 2022-2027, aprobado en sesión de Gobierno de 4 de mayo de 2022.</p>
Presupuesto	<p>Las medidas llevan aparejado un presupuesto de:</p> <p>695.000 € (Servicio de Bibliotecas: partidas de adquisición de fondos documentales, promoción del libro y la lectura y formación del personal bibliotecario) y 110.000 € (Servicio de Archivos: partida de exposiciones y actividades de difusión)</p> <p>X Dificil contabilidad. La perspectiva de género está incorporada en las actuaciones.</p> <p>Recursos propios</p>
Valoración impacto	<p>Se espera que el impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres sea:</p> <p>POSITIVO</p> <p>El grado del impacto se considera Alto</p>

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
SERVICIO: INSTITUTO NAVARRO DEL DEPORTE Nombre del Programa: A50 PROMOCIÓN DEL DEPORTE	
Objeto	Es objeto del presente informe dar cuenta del efecto previsible del programa sobre la igualdad de mujeres y hombres.
Fundamento	Responde al mandato de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece su obligatoriedad en sus artículos 22 y 23.
Medidas de igualdad	Se han incorporado las siguientes medidas de igualdad nuevas en el programa presupuestario de 2023 : <ul style="list-style-type: none"> • En “I. situación que se pretende corregir o sobre la que se desea influir” se incorpora transversalidad del principio de igualdad • Los indicadores referidos a personas contendrán datos desagregados por sexo y se trabajarán con una matriz de brechas de género en Excel • Se mejora la redacción del objetivo 02 • En el objetivo 03.13 se incluye “la importancia de las relaciones igualitarias “ • Lenguaje inclusivo (corrección de alguna palabra) • Se incorpora legislación de igualdad
Presupuesto	Las medidas llevan aparejado un presupuesto de: <ul style="list-style-type: none"> - 590.700 que se detallan a continuación: <p>362.700 euros de las ayudas de la UE. (MRR Promoción de la igualdad en el deporte). 40.000 euros de las subvenciones a federaciones. 100.000 euros de Acciones del Plan de Mujer y Deporte: Visibilización y otras acciones. 25.000 euros de Torneo de pelota femenina Asociación Emakume Master Cup 63.000 euros de Vuelta ciclista Navarra de mujeres - K1T</p>
Valoración impacto	<i>Se espera que el impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres sea:</i> POSITIVO <i>El grado del impacto se considera Alto</i>

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO		
Dirección General de Paz, Convivencia y Derechos Humanos. Programa presupuestario B20 Paz y Convivencia		
Objeto	Es objeto del presente informe dar cuenta del efecto previsible del programa sobre la igualdad de mujeres y hombres.	
Fundamento	Responde al mandato de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece su obligatoriedad en sus artículos 22 y 23.	
Servicio o sección	Medidas de igualdad	Presupuesto
Instituto Navarro de	01.04. Investigación histórica y sociológica sobre violencia política en Navarra atendiendo a la perspectiva de género.	

la Memoria	01.07. Desarrollo y gestión del proyecto "Escuelas con memoria".	145.000 €
	01.08. Digitalización de fondos y grabación de testimonios de hombres y mujeres.	
	01.10. Promoción de actividades de difusión, sensibilización y reconocimiento público poniendo en valor la memoria tanto de mujeres y hombres. Exilio navarro, Fronteras de Hormigón y otros.	80.000 €
Oficina de Atención a las Víctimas	02.01. Atención directa a víctimas y familiares.	10.000 €
	02.04. Cooperación con entidades locales en actos de visibilización y reconocimiento de víctimas.	30.000 €
	02.05. Promoción de actividades de difusión, sensibilización y reconocimiento público de las víctimas prestando especial atención a la participación de mujeres.	
	02.06. Reconocimiento específico de la labor de las mujeres en la transmisión familiar y social de mensajes de no odio a las siguientes generaciones.	5.000 €
Servicio de convivencia	03.01. Cooperación técnica y financiera con entidades sin ánimo de lucro en actividades relacionadas con la paz, la convivencia y los DDHH.	80.000 €
	03.02. Cooperación técnica y financiera con entidades locales en actividades relacionadas con la paz, convivencia y DDHH.	30.000 €
	03.03. Desarrollo y gestión del proyecto "Escuelas por la paz y la convivencia".	145.000 €
	03.04. Desarrollo del programa "Bibliotecas por la paz y la convivencia"	18.000 €
	03.10. Visibilización y valoración del papel de las mujeres como agentes imprescindibles en la construcción en igualdad y libertad de una Navarra democrática y diversa.	40.000 €
Dirección General	04.01. Diseño de un sistema de monitorización específico de las actuaciones realizadas bajo la perspectiva de género y gasto que conlleva.	Recursos propios
Valoración impacto	Se espera que el impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres sea: POSITIVO El grado del impacto se considera Medio	

Las referencias a la Igualdad entre mujeres y hombres están en la situación que se pretende corregir. Hay 4 objetivos que hacen referencia a la igualdad, 8 acciones y 15 indicadores referidos a personas desagregados por sexo. En el apartado de Disposiciones normativas se ha incluido las leyes referidas a igualdad. Se ha vinculado las medidas con el presupuesto.

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
SERVICIO: UNIVERSIDAD Nombre del Programa: G 10 UNIVERSIDAD	
Objeto	Es objeto del presente informe dar cuenta del efecto previsible del programa sobre la igualdad de mujeres y hombres.
Fundamento	Responde al mandato de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece su obligatoriedad en sus artículos 22 y 23.
Medidas de igualdad	Se han incorporado las siguientes medidas de igualdad en el programa presupuestario: <ul style="list-style-type: none"> - Colaboración con la UPNA para el fomento de las vocaciones STEM en las mujeres. - Cursos de Verano: previsión de que un 10% de los cursos desarrollen temática de igualdad de género. - Convocatoria de Cátedras: se ha incluido la temática de género entre las actividades a subvencionar por las Cátedras y que serán objeto de subvención. - Elaboración de estadísticas desagregadas por sexo derivadas de las diferentes convocatorias y actuaciones (beneficiarios, ponentes, miembros de cátedras, asistentes...).
Presupuesto	Las medidas llevan aparejado un presupuesto de: <ul style="list-style-type: none"> - 51.500 €, de los cuales: 44.000 € corresponden al convenio STEM UPNA y 7.500 € a la subvención para los cursos de verano que desarrollen temática de género (si se cumple el 10% previsto) - El presupuesto que se destine a la subvención de actividades relacionadas con la temática de género es difícil de definir con antelación, pues dependerá de los proyectos que presenten los interesados (por ejemplo, en 2022 ha ascendido a 15.000 euros). - Para el resto de medidas (ofrecer estadísticas desagregadas por sexo, incorporación de cláusulas de género en las convocatorias...) no es posible establecer un impacto presupuestario más allá de la consideración de que se realiza con medios propios.
Valoración impacto	Se espera que el impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres sea: POSITIVO El grado del impacto se considera Alto

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
SERVICIO/DIRECCIÓN GENERAL: DG INNOVACIÓN Nombre del Programa: G20 Innovación	
Objeto	Es objeto del presente informe dar cuenta del efecto previsible del programa sobre la igualdad de mujeres y hombres.
Fundamento	Responde al mandato de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece su obligatoriedad en sus artículos 22 y 23.
Medidas de igualdad	Se han incorporado las siguientes medidas de igualdad en el programa presupuestario: Se continúa con las medidas establecidas en los presupuestos de 2022.
Presupuesto	Las medidas llevan aparejado un presupuesto de: <ul style="list-style-type: none"> - ... € - Difícil contabilidad por: en algunos casos no existe un presupuesto asignado específicamente, y en otros no se conocerá hasta que las convocatorias no estén resueltas (convocatoria de tecnólogos) - Recursos propios
Valoración impacto	Se espera que el impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres sea: POSITIVO El grado del impacto se considera Medio

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

SERVICIO: Servicio de Avance Digital

Nombre del Programa: G30 TELECOMUNICACIONES Y DIGITALIZACIÓN

Objeto	Es objeto del presente informe dar cuenta del efecto previsible del programa sobre la igualdad de mujeres y hombres.				
Fundamento	Responde al mandato de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece su obligatoriedad en sus artículos 22 y 23.				
Medidas de igualdad	<p>Se han incorporado las siguientes medidas de igualdad en el programa presupuestario: En la situación que se pretende corregir o sobre la que se desea influir: Se hace referencia a la Incorporación de cláusulas de igualdad y a tener en cuenta la brecha actual de género y acciones dirigirlas a mitigarla</p> <p>5 Desarrollar la EDN2030. Elaborar los pliegos de condiciones y contratar los proyectos propuestos en el Proyecto Navarra Digital Next Generation EU, en colaboración de los Servicios responsables de la atención TIC DGTD, <u>incorporando cláusulas de igualdad</u>. Conseguir a través de los proyectos derivados de la hoja de ruta realizar un efecto tractor sobre entidades y empresas de Navarra de manera que esta transformación llegue y beneficie a la ciudadanía.</p> <p>6 Presentar un plan de lucha orientado a disminuir la brecha digital en Navarra. Coordinar y liderarlos grupos de la administración responsables de llevarlo a cabo. Llevar a cabo proyectos y acciones orientados a disminuir dicha brecha, <u>teniendo siempre en cuenta la brecha actual de género y acciones dirigidas a mitigarla</u>.</p> <p>Se añaden dos indicadores referidos a evaluar la participación de hombres y mujeres en las acciones de formación y en la plataforma de evaluación:</p> <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%; border-top: 1px dashed black;"> <ul style="list-style-type: none"> • <i>19.01.04 Acciones de formación Estableciendo mecanismos estadísticos para evaluar la participación de hombres y mujeres</i> </td> <td style="width: 20%; text-align: right; vertical-align: middle;"> <ul style="list-style-type: none"> • <i>100</i> </td> </tr> <tr> <td style="border-top: 1px dashed black;"> <ul style="list-style-type: none"> • <i>19.01.05 Plataforma de autoevaluación Estableciendo mecanismos estadísticos para evaluar la participación de hombres y mujeres</i> </td> <td style="text-align: right; vertical-align: middle;"> <ul style="list-style-type: none"> • <i>1</i> </td> </tr> </table> <p>Se incluye normativa de igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. • Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres. • Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>19.01.04 Acciones de formación Estableciendo mecanismos estadísticos para evaluar la participación de hombres y mujeres</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>100</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>19.01.05 Plataforma de autoevaluación Estableciendo mecanismos estadísticos para evaluar la participación de hombres y mujeres</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>1</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>19.01.04 Acciones de formación Estableciendo mecanismos estadísticos para evaluar la participación de hombres y mujeres</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>100</i> 				
<ul style="list-style-type: none"> • <i>19.01.05 Plataforma de autoevaluación Estableciendo mecanismos estadísticos para evaluar la participación de hombres y mujeres</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>1</i> 				

	<ul style="list-style-type: none"> Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra (Acuerdo del Gobierno de Navarra de 4 de mayo de 2022, por el que se aprueba el Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra).
Presupuesto	Las medidas no llevan aparejado un presupuesto por realizarse con cargo a Recursos propios
Valoración impacto	Se espera que el impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres sea: POSITIVO El grado del impacto se considera Bajo

ANEXO III. 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 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 aproximadamente 5 años, siendo (en 2020) de 86,3 años en mujeres y 81,4 años en hombres.

La esperanza de vida al nacer ha experimentado la siguiente evolución:

AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2016	81,10	86,40	83,79
2017	81,10	86,40	83,80
2018	81,30	86,60	84,00
2019	81,80	86,80	84,35
2020	81,40	86,30	83,90

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

* Los datos del año 2020 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 98,0 en 2021, lo que supone que en la globalidad de la población hay más mujeres que hombres. En los últimos años, este índice ha ido descendiendo levemente (en paralelo con la evolución de la esperanza de vida al nacimiento) con tendencia a estabilizarse.

Índice de masculinidad

2017	2018	2019	2020	2021
98,2	98,0	97,9	98,0	98,0

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, se mantienen las brechas de género en la participación en el mercado laboral. Las mujeres navarras tienen menores tasas de actividad y ocupación y mayores de desempleo que los hombres navarros, lo que las sitúa en situación de desigualdad.

El impacto de la crisis ocasionada por la COVID-19 se reflejó en los dos últimos informes de impacto (presupuestos de 2021 y 2022). En la actualidad, superada la situación de emergencia, parece necesario alentar investigaciones que, con la necesaria distancia temporal, analicen y precisen las consecuencias de 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.

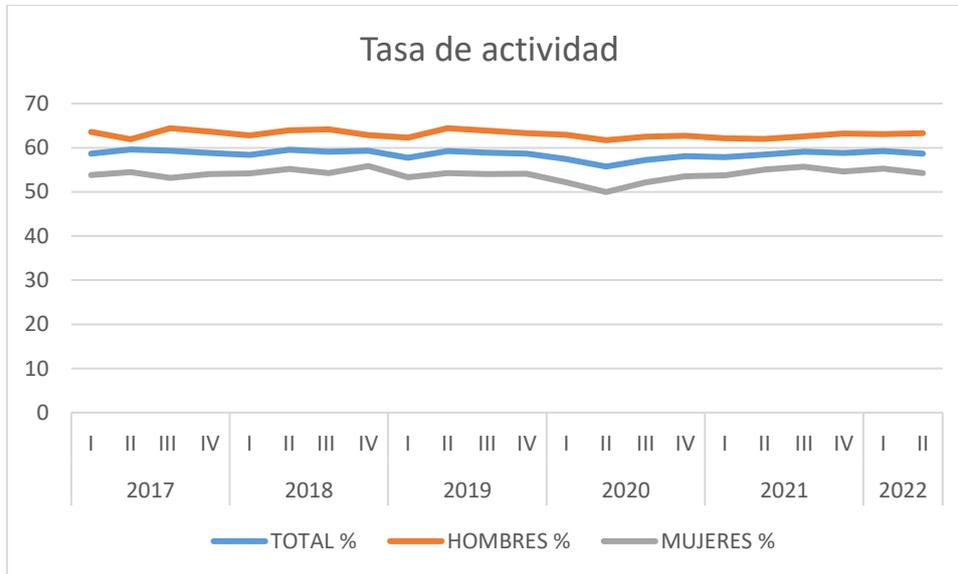
Analizando los datos, parece observarse una ligerísima corrección en los últimos años, aunque se realiza a un ritmo muy lento. En el segundo trimestre de 2022 es de 54,28% en mujeres frente a 63,27% en hombres, datos no tan distantes del 53,80 % y 63,60% de 2017. La serie, no obstante, ofrece datos llamativos como el correspondiente al segundo trimestre de 2020 con un 49,97% en mujeres y un 61,70% en hombres.

Tasa de actividad (en %)

PERIODO		TOTAL %	HOMBRES %	MUJERES %
2017	I	58,69	63,60	53,80
	II	59,60	61,95	54,47
	III	59,34	64,43	53,15
	IV	58,85	63,69	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
	III	57,25	62,47	52,19
	IV	58,07	62,73	53,55
2021	I	57,88	62,16	53,73
	II	58,47	62,01	55,03

	III	59,08	62,55	55,71
	IV	58,85	63,24	54,59
2022	I	59,24	63,10	55,25
	II	58,70	63,27	54,28

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

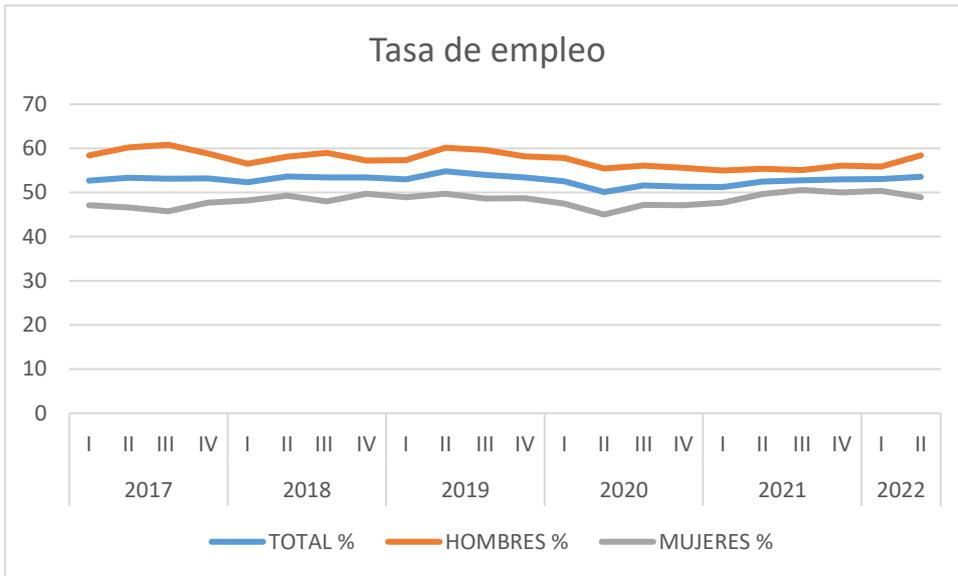


✓ Tasa de empleo:

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

Tras un incremento sostenido de la tasa de empleo en mujeres en 2021, los datos referidos al segundo trimestre de 2022 (48,89% para mujeres frente a 58,39% para hombres) arrojan un sensible incremento de la tasa masculina en 2,5 puntos frente al descenso de la femenina en 1,4 puntos. La diferencia entre las tasas femenina y masculina roza los 10 puntos.

Tasa de empleo (en %)



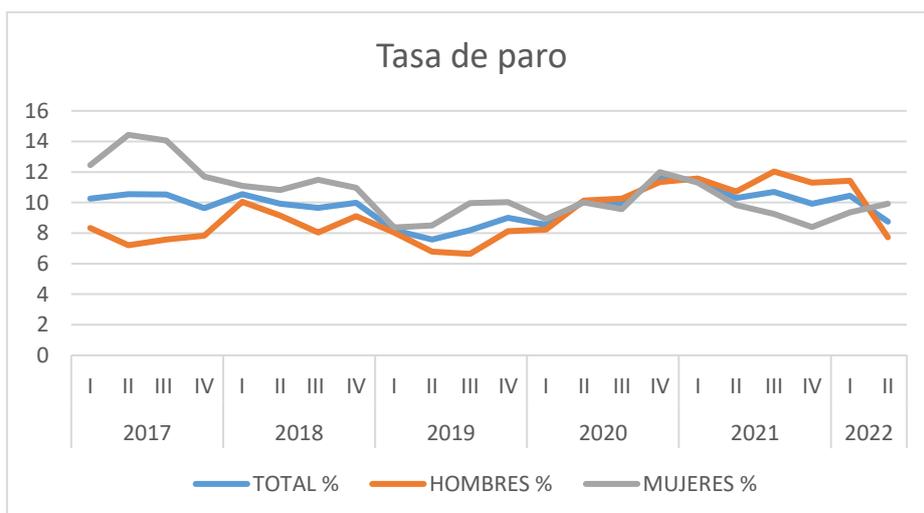
PERIODO		TOTAL %	HOMBRES %	MUJERES %
2017	I	52,70	58,40	47,10
	II	53,30	60,20	46,60
	III	53,10	60,80	45,70
	IV	53,20	58,80	47,70
2018	I	52,30	56,50	48,20
	II	53,60	58,10	49,30
	III	53,40	59,00	48,00
	IV	53,40	57,20	49,70
2019	I	53,00	57,30	48,90
	II	54,80	60,10	49,70
	III	54,00	59,60	48,60
	IV	53,40	58,20	48,70
2020	I	52,50	57,80	47,50
	II	50,10	55,40	45,00
	III	51,60	56,10	47,20
	IV	51,30	55,60	47,10
2021	I	51,26	54,97	47,66
	II	52,45	55,36	49,62
	III	52,76	55,03	50,56
	IV	53,00	56,09	50,01
2022	I	53,06	55,89	50,33
	II	53,56	58,39	48,89

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

✓ Tasa de paro:

Tras el aumento en 2020 de la tasa de paro femenina, que llegó en el cuarto trimestre al 12% (un incremento de más de 3 puntos respecto al primer trimestre) frente al menor incremento de la tasa masculina (en torno al 1,1) 2021 supuso el descenso y posterior oscilación de las tasas femeninas, que en la actualidad se sitúan en el 9,93%, en ascenso, frente al 7,72% de la tasa masculina, que ha experimentado entre el primer y segundo trimestre de 2022 un notable descenso de 3,7 puntos.

Tasa de paro (en %)



PERIODO		TOTAL %	HOMBRES %	MUJERES %
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
	III	9,94	10,26	9,57
	IV	11,65	11,34	12,00
2021	I	11,45	11,58	11,30
	II	10,30	10,72	9,84
	III	10,70	12,03	9,26
	IV	9,93	11,31	8,39
2022	I	10,44	11,42	9,35
	II	8,76	7,72	9,93

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 %
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
	IV	15,67	7,66	24,94
2020	I	14,99	6,12	25,45
	II	13,52	6,23	22,22
	III	13,71	5,30	23,40
	IV	14,39	4,68	25,50
2021	I	16,81	5,86	29,05
	II	15,42	5,35	26,37
	III	14,43	4,69	24,72
	IV	16,19	6,21	27,07
2022	I	15,88	4,64	27,90
	II	13,94	4,91	24,36

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

✓ **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.

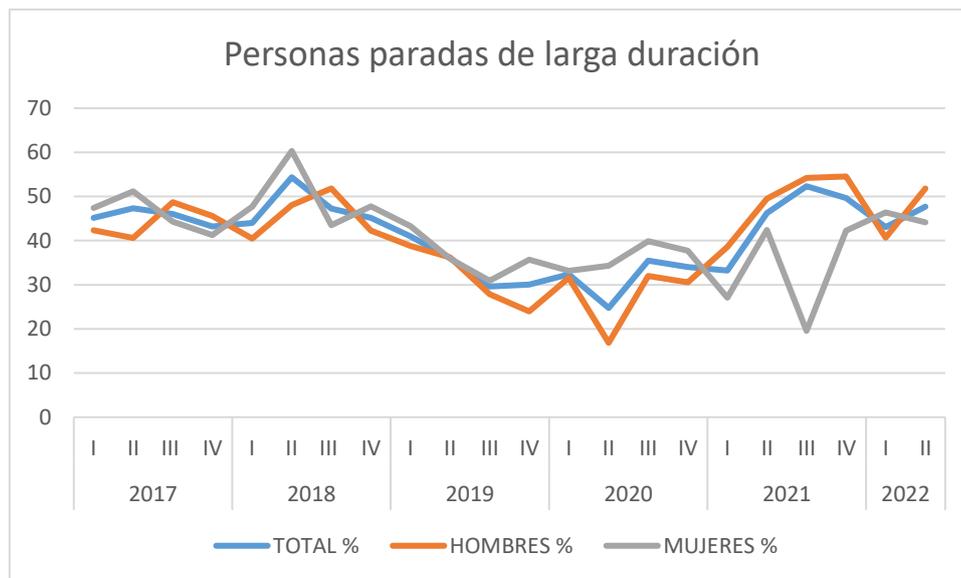
Personas asalariadas con contrato de duración indefinida (en %)

PERIODO		TOTAL %	HOMBRES %	MUJERES %
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
	IV	73,41	75,76	71,50
2020	I	74,58	77,87	70,98
	II	76,14	80,91	70,78
	III	72,87	78,52	66,84
	IV	74,68	80,20	68,89
2021	I	77,32	81,41	72,98
	II	77,53	82,23	72,79
	III	74,57	80,98	68,40
	IV	75,36	78,83	71,83
2022	I	74,97	79,80	70,23
	II	79,38	82,66	75,96

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

✓ **Personas paradas de larga duración:**

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



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

PERIODO		TOTAL %	HOMBRES %	MUJERES %
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
	III	35,49	31,96	39,89
	IV	34,00	30,53	37,73
2021	I	33,24	38,60	27,09
	II	46,26	49,50	42,39
	III	52,29	54,22	19,56
	IV	49,67	54,53	42,29
2022	I	43,08	40,64	46,36
	II	47,72	51,83	44,12

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

✓ **Ocupación por sectores económicos:**

Atendiendo a los sectores, también existen importantes diferencias de participación. En el mercado laboral de la CFN existe, como en todo el Estado, una importante segregación horizontal y vertical, con escasa presencia de mujeres en la agricultura, industria y construcción mientras que la presencia de

hombres es 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 cifras 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 industrial.

Ocupación por sectores económicos. Miles de personas

PERIODO	AMBOS SEXOS					HOMBRES					MUJERES					
	TOTAL	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	
2018	I	276,1	12,0	71,0	17,9	175,3	146,9	9,3	54,8	15,6	67,2	129,2	2,7	16,2	2,3	108,1
	II	284,0	14,2	75,5	18,9	175,4	151,5	11,5	56,9	16,1	67,1	132,5	2,7	18,6	2,8	108,3
	III	283,8	10,9	76,3	17,9	178,7	154,3	9,0	56,1	15,5	73,6	129,5	1,9	20,2	2,4	105,1
	IV	284,8	10,1	78,1	16,5	180,1	150,1	8,2	57,2	14,0	70,7	134,7	1,9	20,9	2,5	109,4
2019	I	283,7	9,9	74,6	16,5	182,6	150,9	7,8	54,0	14,9	74,1	132,8	2,1	20,6	1,6	108,5
	II	293,7	12,5	75,1	17,7	188,4	158,4	10,5	55,7	16,0	76,2	135,3	2,0	19,4	1,7	112,2
	III	290,4	9,3	77,7	17,3	186,1	157,7	7,1	57,5	14,9	78,2	132,7	2,2	20,2	2,4	107,9
	IV	287,7	9,2	72,1	13,1	193,3	154,3	7,7	54,3	11,8	80,5	133,4	1,5	17,8	1,3	112,8
2020	I	284,3	10,3	76,7	14,0	183,3	153,8	9,0	56,9	11,8	76,2	130,5	1,3	19,8	2,2	107,1
	II	271,5	9,6	71,5	15,0	175,4	147,8	7,9	53,8	13,2	73,0	123,7	1,7	17,7	1,8	102,4
	III	279,4	9,7	78,3	15,5	175,9	149,5	8,2	58,0	13,1	70,2	129,9	1,5	20,3	2,4	105,7
	IV	278,4	8,1	76,1	17,8	176,5	148,5	6,7	55,6	15,9	70,3	129,9	1,4	20,5	1,9	106,2
2021	I	277,7	6,0	76,6	19,6	175,5	146,6	4,7	58,3	18,0	65,6	131,1	1,3	18,3	1,6	109,9
	II	283,7	9,2	79,6	18,1	176,8	147,7	6,7	57,8	16,5	66,7	136,0	2,5	21,8	1,6	110,1
	III	285,2	8,5	82,3	17,7	176,7	146,5	5,6	57,2	16,9	66,8	138,7	2,9	25,1	0,8	109,9
	IV	287,9	10,0	76,8	18,4	182,7	150,2	7,2	56,1	17,6	69,2	137,7	2,8	20,7	0,8	113,5
2022	I	288,8	6,4	72,7	22,4	187,3	149,3	4,5	53,4	21,4	69,9	139,5	1,8	19,3	1,0	117,4
	II	292,5	6,9	73,3	23,0	189,3	156,7	4,8	54,2	21,8	75,8	135,8	2,0	19,1	1,2	113,5

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

✓ Puestos de dirección y toma de decisiones:

Asimismo, como se observa en la tabla, cabe destacar que, a pesar de la menor presencia de mujeres en los puestos de dirección y toma de decisiones, los datos del segundo semestre de 2022 (que suponen un inusitado incremento de 9 puntos respecto al primer trimestre) sitúan la relación entre los porcentajes femeninos y masculinos (38,8% frente al 61,2 %) en una zona cercana al límite inferior de lo considerado paritario (40-60).

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

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
	III	32,62
	IV	29,54
2021	I	38,85
	II	27,57
	III	25,92
	IV	23,73
2022	I	29,34
	II	38,38

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.

Tras un acercamiento entre 2019 y 2021, los porcentajes referidos a mujeres y hombres vuelven a distanciarse en 9 puntos, una distancia similar a la de 2018.

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

PERIODO		TOTAL	HOMBRES	MUJERES
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
	II	15,71	17,99	12,99
	III	15,34	18,22	12,03
	IV	15,57	18,75	11,94
2021	I	14,15	16,37	11,68
	II	13,38	16,37	10,13
	III	12,56	16,30	8,60
	IV	14,07	16,91	10,98
2022	I	13,30	16,51	9,86
	II	15,34	19,18	10,9

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
2015	28,4	18,0
2016	28,0	18,7
2017	26,3	17,2
2018	23,2	14,8
2019	22,4	12,1
2020	23,2	12,1

Fuente: Nastat. Elaboración propia con 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
2021	Sociedades laborales	61,11	38,89
	Cooperativas	49,08	50,92
2020	Sociedades laborales	61,63	38,37
	Cooperativas	47,35	52,65
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

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

Nivel de formación alcanzado para la población navarra mayor de 16 años por sexo. A 31 de junio de 2022.

Nivel de formación	Total	Hombres	Mujeres
Analfabetos	0,9	0,6	1,1
Estudios primarios incompletos	2,4	2,2	2,6
Educación primaria	12,7	11,4	14,0
Primera etapa de educación secundaria y similar	23,2	25,8	20,7
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	13,0	12,4	13,7
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional	10,0	10,8	9,2
Educación superior	37,8	36,8	38,8

Fuente: INE

Datos sobre Formación Profesional y Educación Universitaria:

ALUMNADO MATRICULADO EN CICLOS FORMATIVOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL. CURSO 2020-2021

Tasas brutas de escolarización: Las tasas brutas de escolarización se han calculado como la relación entre el total de alumnado de cualquier edad de la enseñanza considerada y la población del grupo de edad teórica que cursar dicha enseñanza. Las edades teóricas utilizadas han sido las siguientes: FP Básica 15-16 años, Ciclos Formativos de Grado Medio, 16-17 años, Ciclos Formativos de Grado Superior, 18-19 años. Para el cálculo de la tasa bruta de escolarización se ha tenido en cuenta el alumnado de enseñanza presencial.

Navarra			
	AMBOS SEXOS	Hombres	Mujeres
FP Básica	8,4	11,6	4,9
Ciclo Formativo Grado Medio	32,9	40,2	25,1
Ciclo Formativo Grado Superior	34,1	40,8	27
Totales	75,4	92,6	57

Fuente: Estadística de las enseñanzas no universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Estudiantes que cursan estudios universitarios según estudios. Navarra (Curso 2021-2022).

Navarra. 2021-2022	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total	17.020	7.460	9.560
01 - Educación	1.576	376	1.200
011101 - Pedagogía	30	4	26
011201 - Educación infantil	600	54	546
011301 - Educación primaria	946	318	628
011401 - Otros maestros	0	0	0
011901 - Educación social	0	0	0
02 - Artes y humanidades	1.004	487	517
021101 - Audiovisual, imagen y multimedia	303	139	164

021201 - Diseño	216	38	178
021301 - Bellas artes	0	0	0
021302 - Historia del arte	0	0	0
021401 - Conservación y restauración	0	0	0
021501 - Artes escénicas	0	0	0
021502 - Música	0	0	0
021988 - Otras artes	0	0	0
022101 - Religión y teología	128	120	8
022201 - Arqueología	0	0	0
022202 - Historia	53	37	16
022203 - Patrimonio Histórico-Artístico	135	83	52
022301 - Filosofía	51	34	17
022901 - Humanidades	33	9	24
022988 - Otras humanidades	0	0	0
023101 - Lengua inglesa	0	0	0
023102 - Lenguas clásicas	0	0	0
023103 - Otras lenguas extranjeras	0	0	0
023104 - Traducción e interpretación	0	0	0
023201 - Lenguas y dialectos españoles	26	6	20
023202 - Literatura	59	21	38
023901 - Lenguas modernas y aplicadas	0	0	0
023988 - Otras lenguas	0	0	0
03 - Ciencias sociales, periodismo y documentación	2.049	808	1.241
031101 - Economía	515	288	227
031201 - Política y gestión pública	0	0	0
031202 - Relaciones internacionales	437	141	296
031301 - Psicología	452	75	377
031401 - Antropología social y cultural	0	0	0
031402 - Criminología	0	0	0
031403 - Estudios y gestión de la cultura	0	0	0
031404 - Geografía	0	0	0
031405 - Igualdad de género	0	0	0
031406 - Sociología	159	62	97
031408 - Estudios regionales	0	0	0
031988 - Otras ciencias sociales y jurídicas	153	79	74
032101 - Comunicación	0	0	0
032102 - Periodismo	333	163	170
032201 - Información y documentación	0	0	0
04 - Negocios, administración y derecho	3.752	1.792	1.960
041201 - Financiera y actuarial	0	0	0
041202 - Finanzas y contabilidad	0	0	0
041301 - Administración y empresa	2.057	1.069	988
041302 - Relaciones laborales y recursos humanos	242	100	142
041303 - Gestión y administración pública	0	0	0
041401 - Marketing	405	143	262
041402 - Protocolo y eventos	0	0	0
041403 - Publicidad y relaciones públicas	0	0	0
041601 - Comercio	0	0	0
042101 - Derecho	1.048	480	568

042102 - Abogacía	0	0	0
05 - Ciencias	1.016	398	618
051101 - Biología	202	84	118
051201 - Bioquímica	330	89	241
051202 - Biotecnología	128	44	84
051901 - Biomedicina	0	0	0
051988 - Otras ciencias de la vida	0	0	0
052101 - Ciencias ambientales	34	17	17
053101 - Química	120	59	61
053201 - Ciencias del mar	0	0	0
053202 - Geografía y ordenación del territorio	0	0	0
053203 - Geología	0	0	0
053301 - Física	0	0	0
053988 - Otras ciencias	71	31	40
054101 - Matemáticas	0	0	0
054201 - Estadística	0	0	0
054988 - Otras matemáticas y estadística	131	74	57
06 - Informática	392	326	66
061201 - Diseño y administración de bases de datos y redes	0	0	0
061301 - Desarrollo de software y de aplicaciones	0	0	0
061302 - Desarrollo de videojuegos	0	0	0
061303 - Ingeniería multimedia	0	0	0
061304 - Inteligencia artificial	0	0	0
061901 - Informática	0	0	0
061988 - Otras informática	0	0	0
07 - Ingeniería, industria y construcción	2.959	2.074	885
071101 - Ingeniería química industrial	0	0	0
071201 - Ingeniería medioambiental	0	0	0
071301 - Ingeniería de la energía	0	0	0
071302 - Ingeniería eléctrica	251	212	39
071401 - Ingeniería de computadores	0	0	0
071402 - Ingeniería de sonido e imagen	0	0	0
071403 - Ingeniería de telecomunicación	319	227	92
071404 - Ingeniería electrónica industrial y automática	42	35	7
071405 - Ingeniería en electrónica	4	4	0
071501 - Ingeniería en diseño industrial y desarrollo del producto	244	152	92
071502 - Ingeniería en tecnologías industriales	884	671	213
071503 - Ingeniería mecánica	528	447	81
071601 - Ingeniería aeronáutica	0	0	0
071602 - Ingeniería del automóvil	0	0	0
071603 - Ingeniería naval y oceánica	0	0	0
071901 - Ingeniería de organización industrial	207	133	74
071902 - Nanotecnología	0	0	0
071988 - Otras ingeniería	0	0	0
072101 - Ciencia y tecnología de los alimentos	138	57	81
072102 - Enología	0	0	0
072103 - Ingeniería alimentaria	0	0	0
072201 - Ingeniería de materiales	0	0	0

072301 - Ingeniería textil	0	0	0
072401 - Ingeniería de minas y energía	0	0	0
073101 - Arquitectura	342	136	206
073102 - Ingeniería geomática, topografía y cartografía	0	0	0
073103 - Urbanismo y paisajismo	0	0	0
073201 - Arquitectura técnica	0	0	0
073202 - Ingeniería civil	0	0	0
08 - Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca, y veterinaria	288	176	112
081102 - Ingeniería agraria y agroalimentaria	288	176	112
081103 - Ingeniería agrícola, agropecuaria y medio rural	0	0	0
081201 - Ingeniería horticultura y jardinería	0	0	0
082101 - Ingeniería forestal y montes	0	0	0
084101 - Veterinaria	0	0	0
09 - Salud y servicios sociales	2985	796	2189
091101 - Odontología	0	0	0
091201 - Medicina	1.368	455	913
091301 - Enfermería	946	113	833
091401 - Ingeniería biomédica y de la salud	250	95	155
091402 - Óptica y optometría	0	0	0
091501 - Fisioterapia	250	93	157
091502 - Logopedia	0	0	0
091503 - Nutrición humana y dietética	171	40	131
091504 - Podología	0	0	0
091505 - Terapia ocupacional	0	0	0
091601 - Farmacia	556	141	415
091988 - Otras ciencias de la salud	0	0	0
092301 - Trabajo social	0	0	0
10 - Servicios	0	0	0
101301 - Gastronomía y artes culinarias	0	0	0
101302 - Gestión hotelera	0	0	0
101401 - Actividad física y del deporte	0	0	0
101402 - Gestión deportiva	0	0	0
101501 - Turismo	0	0	0
102201 - Prevención y seguridad laboral	0	0	0
103101 - Enseñanza militar	0	0	0
103201 - Protección de la propiedad y las personas	0	0	0
104101 - Náutica y transporte marítimo	0	0	0
104102 - Servicio de transporte terrestre	0	0	0
104103 - Servicios de transporte aéreo	0	0	0

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Educación. Estadística de Estudiantes Universitarios

De los anteriores datos se extrae:

- ✓ La segregación horizontal, en coherencia con lo que sucede en el nivel de la enseñanza secundaria, se mantiene.

- ✓ Entre el personal docente persiste la segregación horizontal y vertical y la presencia de mujeres entre el personal docente es muy superior a hombres.
- ✓ La elección de titulación en algunos sectores está fuertemente condicionada por el sexo. Hay titulaciones como Educación Infantil o Nutrición son elegidas mayoritariamente por mujeres, mientras que en Ingeniería Mecánica o de Telecomunicaciones sucede lo contrario.
- ✓ 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 2020 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 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	1.284,50	28,51	71,49
Resto de sectores	Investigadores	811,9	954,3	1.766,20	45,97	54,03
Total de sectores	Investigadores	1.178,10	1.872,60	3.050,70	38,62	61,38

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

SECTOR		NAVARRA				
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% mujeres	% hombres
Sector empresas	Investigadores	353,9	859,1	1.213,00	29,18	70,82
Resto de sectores	Investigadores	857,4	1.006,90	1.864,30	45,99	54,01
Total de sectores	Investigadores	1.211,30	1.866,00	3.077,30	39,36	60,64

Año 2019. Personal en I+D por sectores y tipo de personal (en equivalencia a jornada completa)

SECTOR		NAVARRA				
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% mujeres	% hombres
Sector empresas	investigadores	388,7	807	1.195,70	32,50%	67,50%
Resto sectores	investigadores	862,20	966,40	1.788,60	48,20%	51,80%
Total sectores	investigadores	1.250,90	1.773,40	3.024,30	41,36%	58,64%

Año 2020. Personal en I+D por sectores y tipo de personal (en equivalencia a jornada completa)

SECTOR		NAVARRA				
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% mujeres	% hombres
Sector empresas	investigadores	372,3	706,6	1.078,9	34,5	65,5
Resto sectores	investigadores	1.600,1	2.079,2	3.679,3	43,5	56,5
Total sectores	investigadores	1.972,4	2.785,8	4.758,2	41,5	58,5

Fuente: INE. Estadística sobre actividades de I+D.

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
- G10 UNIVERSIDAD
- 101 ELABORACIÓN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

Derechos sociales, convivencia y corresponsabilidad

Exclusión

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

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.

- ✓ 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.
- ✓ Entre 2018 y 2020, mientras la tendencia parece apuntar una leve disminución de la tasa de pobreza a partir de los 65 años, en menores de 16 registra un aumento.

Tasa de riesgo de pobreza por edad y sexo. Año 2020.

El umbral de la pobreza es el 60% de la mediana de los ingresos 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.

	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
Total	21,3	20	22,6
Menores de 16 años	29,85	29,6	30
De 16 a 29 años	26,6	25,3	27,9
De 30 a 44 años	22,2	20,1	24,4
De 45 a 64 años	17,6	16,8	18,3
De 65 y más años	15,1	11,8	17,8

Unidades: porcentajes

Tasa de riesgo de pobreza por edad y sexo. Año 2019.

	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
Total	21,2	19,8	22,6
Menores de 16 años	29,5	29,4	29,7
De 16 a 29 años	25,7	24,2	27,3
De 30 a 44 años	21,8	19,7	24,0
De 45 a 64 años	17,3	16,5	18,1
De 65 y más años	16,1	12,6	19,0

Unidades: porcentajes.

Tasa de riesgo de pobreza por edad y sexo. Año 2018

	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
Total	21,3	19,8	22,8
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

Unidades: porcentajes

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

TASA RIESGO DE POBREZA POR SEXO

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2016	22,6	21,4	23,8
2017	21,7	20,3	23,1
2018	21,3	20,4	22,8
2019	21,2	19,8	22,6
2020	21,3	20,0	22,6

Unidades: porcentajes.

Fuente: Nastat. Estadística de la renta de la población navarra

Mayores y discapacidad

- ✓ 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 grupo de discapacidad superior al 75%.

GRADO DEPENDENCIA (año 2021)	Hombre	Mujer	Total
Dependiente moderado	2.702	4.438	7.140

Dependiente severo	2.227	4.059	6.286
Gran dependiente	1.147	2.471	3.618
Total	6.076	10.968	17.044

Grupo discapacidad (año 2021)	Hombres	Mujeres	No consta	Total
DISCAPACIDAD INTELECTUAL	2.485	1.893	1	4.379
ENFERMEDAD MENTAL	3.541	3.160		6.701
FÍSICAS	13.324	11.876		25.200
MIXTA	19	26		45
Total	19.369	16.955	1	36.325

Grado discapacidad (año 2021)	Hombre	Mujer	No consta	Total
33 a 44%	8.799	6.078	1	14.878
45 a 64%	3.448	2.912		6.360
65 a 74%	4.167	4.141		8.308
>= 75%	2.955	3.824		6.779
Total	19.369	16.955	1	36.325

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 ha experimentado una ligera subida en el último año.

Población inactiva debido a responsabilidades de cuidado

	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
Promedio 2015	14,8	3,1	23,9
Promedio 2016	13,0	3,2	20,7
Promedio 2017	12,5	2,6	20,3
Promedio 2018	11,7	1,6	20,1
Promedio 2019	10,3	1,8	17,3
Promedio 2020	9,9	2,1	16,1
Promedio 2021	7,6	2,2	12,1

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

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

Valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses según sexo (año 2017)

	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
Navarra					
AMBOS SEXOS	24,59	48,63	18,62	5,65	2,5
HOMBRES	26,34	50,06	16,62	5,45	1,53
MUJERES	22,87	47,21	20,6	5,86	3,46
España					
AMBOS SEXOS	26,64	47,38	18,85	5,48	1,65
HOMBRES	28,38	49,37	16,6	4,4	1,25
MUJERES	24,97	45,46	21,02	6,53	2,02

Evolución de las consultas de Medicina de Familia. Año 2021

Nº CONSULTAS	2019	2020	2021	%21/20	Hombres	Mujeres
EN CENTROS						
DEMANDADA	1.850.754	1.753.087	1.702.970	-2,86%	701.912	1.001.058
PROGRAMADA	761.066	945.770	987.149	4,38%	429.531	557.618
TOTAL	2.611.820	2.698.857	2.690.119	-0,32%	1.131.443	1.558.676
A DOMICILIO						
DEMANDADA	43.424	34.862	31.587	-9,39%	12.009	19.578
PROGRAMADA	36.242	35.934	36.252	0,88%	13.787	22.465
TOTAL	79.666	70.796	67.839	-4,18%	25.796	42.043
TOTAL DE CONSULTAS	2.691.486	2.769.653	2.757.958	-0,42%	1.157.239	1.600.719

Nº de consultas habitante/año por categoría profesional

FRECUENTACIÓN	2017	2018	2019	2020	2021
MEDICINA GENERAL	4,93	5,07	4,95	5,07	4,99
ENFERMERÍA	3,52	3,59	3,68	4,32	4,03
PEDIATRÍA	5,16	5,16	4,87	4,45	4,62
MEDICINA G. Y PEDIATRÍA	4,97	5,09	4,94	4,97	4,94
T. SOCIAL	0,15	0,16	0,18	0,21	0,25

Fuente: datos facilitados por NASTAT

- ✓ 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

Composición juntas directivas por federaciones:

FEDERACIÓN	SEXO	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Atletismo	Hombres	6	6	6	6	5	4	5
	Mujeres	1	1	1	1	1	3	3
Baloncesto	Hombres	9	9	9	9	9	9	8
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	1
Balonmano	Hombres	6	6	6	9	9	7	6
	Mujeres	1	1	1	1	1	1	2
Fútbol	Hombres	17	17	17	17	17	16	17
	Mujeres	1	1	4	4	4	5	3
Golf	Hombres	13	16	17	17	10	11	11
	Mujeres	3	2	2	2	2	2	2
Hípica	Hombres	12	13	13	13	13	14	14
	Mujeres	2	2	2	2	2	2	2
Judo y D.A.	Hombres	5	5	5	5	5	5	5
	Mujeres	1	2	2	2	2	2	2
Kárate	Hombres	4	4	2	2	2	2	1
	Mujeres	1	2	1	1	1	3	0
Montaña y escalada	Hombres	6	6	6	9	9	8	8
	Mujeres	1	1	1	0	0	3	5
Natación	Hombres	5	5	5	6	6	6	6
	Mujeres	0	0	0	1	0	0	0
Pádel	Hombres	6	6	6	6	6	4	4
	Mujeres	0	0	0	0	0	2	2
Pelota	Hombres	10	10	11	11	10	13	6
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Taekwondo	Hombres	4	4	4	4	4	4	5
	Mujeres	3	3	3	3	3	2	2
Tiro olímpico	Hombres	12	14	14	11	11	14	14
	Mujeres	0	0	0	0	0	1	1
Total	Hombres	115	121	121	125	116	117	117
	Mujeres	14	15	17	17	16	26	39
Total %	Hombres	89,15	88,97	87,68	88,03	87,88	81,82	75
	Mujeres	10,85	11,03	12,32	11,97	12,12	18,18	25

Fuente: datos facilitados por NASTAT

Participación en juegos deportivos de Navarra:

	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
BENJAMÍN (2021)	1.854	1.462	3.316
ALEVÍN (2021)	3.969	2.003	5.972
INFANTIL (2021)	4.302	1.953	6.255

CADETE (2021)	3.720	1.957	5.677
JUVENIL (2021)	991	896	1.887
TOTAL (año 2021)	14.836	8.271	23.107
TOTAL (año 2019)	15.676	10.859	26.535
TOTAL (año 2018)	14.663	10.067	24.730
TOTAL (año 2017)	15.254	9.977	25.231

Se ha producido un descenso en la participación, más acusado entre las mujeres y como consecuencia de la pandemia.

Licencias federativas. Año 2021

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	%HOMBRES	%MUJERES
2021	77.359	53.227	24.132	68,81	31,19
2020	82.364	57.729	24.635	70,09	29,91

En años anteriores, las licencias federadas han sido: 82.923 en 2019, y 81.267 en 2018.

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



- ✓ Existe una importante brecha en la participación de unas y otros en todas las prácticas deportivas (federadas y no federadas) y una segregación en el tipo de disciplina deportiva. Las mujeres 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.
- ✓ En cuanto a la presencia en las juntas directivas de las federaciones, en 2020 el 87,9% eran hombres frente al 12,1% eran mujeres, lo que representa, en comparación con los datos de 2015, una disminución de

representación menor a un 1% para los hombres y un aumento algo menor para las mujeres, es decir, una situación prácticamente estática.

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 Navarra³. Año 2019

La Administración de la Comunidad Foral de Navarra tiene una plantilla feminizada (71,3 del personal son mujeres).

Se detecta segregación horizontal tanto en la composición por sexo de los diferentes departamentos como en los puestos de trabajo que ocupan mujeres y hombres. También se detecta segregación vertical al estar las mujeres subrepresentadas en los puestos de responsabilidad en relación con la proporción que les correspondería en función de su peso en el conjunto de la plantilla.

La presencia de mujeres en el área sanitaria es superior a la que tiene en el conjunto de la plantilla por contra, Policía Foral y Bomberas y Bomberos tienen una distribución muy masculinizada. Esa distribución se explica por a la segregación de estudios (más mujeres en carreras sanitarias, humanas y sociales y mayoría de hombres en carreras técnicas) y por los estereotipos que, a día de hoy, siguen manteniendo ciertos oficios y profesiones.

Distribución por sexo y área

	% MUJERES	% HOMBRES
Área administrativa	69,73	30,27
Área sanitaria	80,08	19,92
Docentes	72,18	27,82
Policía	9,34	90,66
Bomberas y bomberos	0,47	99,53
Justicia	73,18	26,82

Por Departamentos y Organismos Autónomos, el único masculinizado (78,48% de hombres) es el Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior. La composición de Policía Foral y Bomberas y Bomberos resulta determinante en la masculinización de este departamento.

Por contra, el Departamento de Salud es el más feminizado, con una presencia de mujeres de casi 9 puntos por encima de su peso en plantilla.

³La 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” (2018) INAI con la colaboración de Red2RED Consultores (2018) y del “Análisis cuantitativo sobre igualdad entre mujeres y hombres en la administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus OO.AA (2021).

Los departamentos con una distribución paritaria son: Universidad, Innovación y Transformación Digital, Cohesión Territorial, Desarrollo Rural y Medioambiente y Relaciones Ciudadanas.

Departamentos	% MUJERES	% HOMBRES
Presidenta	100,00	0,00
Presidencia, igualdad, función pública e interior	21,52	78,48
Ordenación del territorio, vivienda, paisaje y proyectos...	68,66	31,34
Cohesión territorial	46,75	53,25
Economía y Hacienda	68,39	31,61
Desarrollo económico y empresarial	61,83	38,17
Políticas migratorias y Justicia	72,49	27,51
Educación	71,77	28,23
Derechos sociales	76,38	23,62
Salud	80,19	19,81
Relaciones ciudadanas	56,86	43,14
Universidad, innovación y transformación digital	43,33	56,67
Desarrollo rural y medio ambiente	43,90	56,10
Cultura y deporte	64,36	35,64

Respecto a los Organismos Autónomos, el Instituto Navarro para la Igualdad (INAI), el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (SNS-O), la Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas (ANADP) y el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN) son los más feminizados, con un porcentaje de mujeres incluso superior al que tienen en la plantilla.

El Instituto Navarro de Deporte es el único con infrarrepresentación femenina, mientras que el Instituto Navarro de Administración Pública (INAP), el Instituto Navarro de la Juventud (INJ) y Euskarabidea presentan una distribución paritaria.

Distribución por sexo en Organismos Autónomos

	% MUJERES	% HOMBRES
INAI	83,33	16,67
INAP	47,92	52,08
INJ	50	50
HACIENDA FORAL DE NAVARRA	68,34	31,66
ANDEP	78,55	21,45
SNE	70,77	29,23
OSASUNBIDEA	80,31	19,69
ISPLN	76,51	23,49
EUSKARABIDEA	53,85	46,15
IND	38,81	61,19

Distribución por niveles y sexo

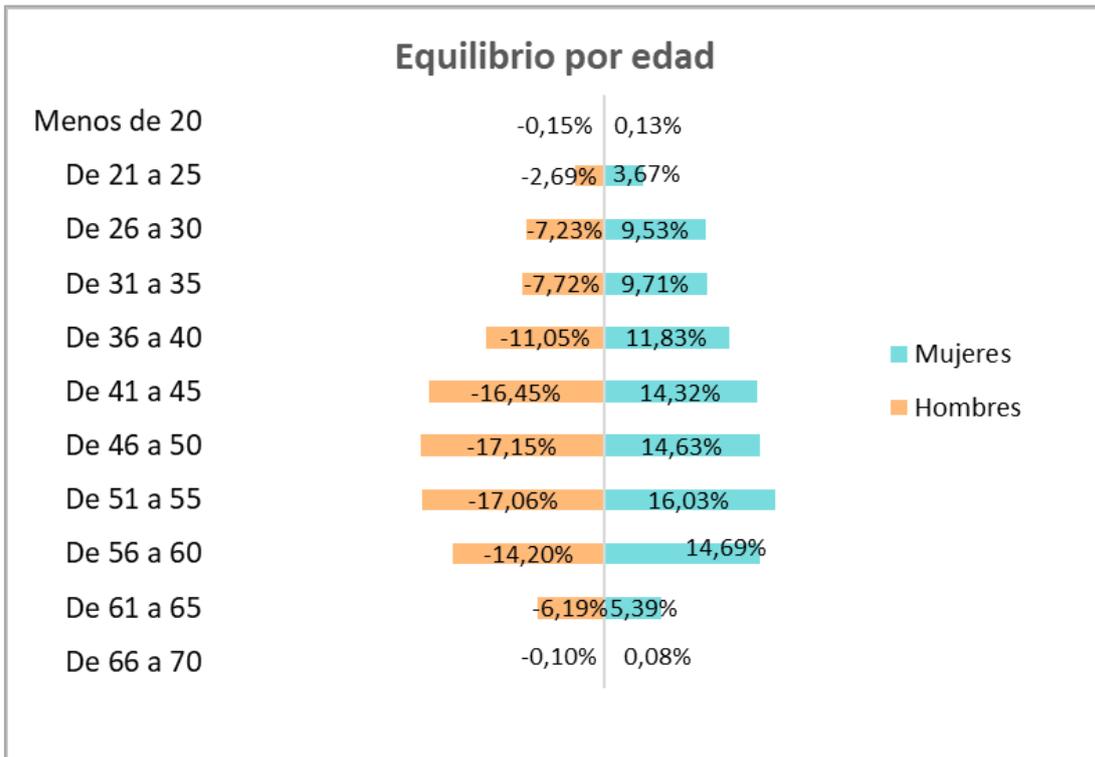
	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres
Nivel A	4.956	2.856	63,44%	36,56%
Nivel B	9.316	2.116	81,49%	18,51%
Nivel C	1.795	2.005	47,24%	52,76%
Nivel D	5.153	1.567	76,68%	23,32%
Total	21.220	8.544		

En cuanto a distribución de las jefaturas por sexo, la presencia de mujeres es inferior a la que tienen en plantilla. Los porcentajes más bajos están en las Direcciones de Servicio (47,51%) y las Jefaturas Asistenciales del área sanitaria son las que más se acercan a la distribución por sexo de la plantilla (65,98%). En la Policía Foral, las jefaturas están ocupadas casi al completo por hombres (96,55%).

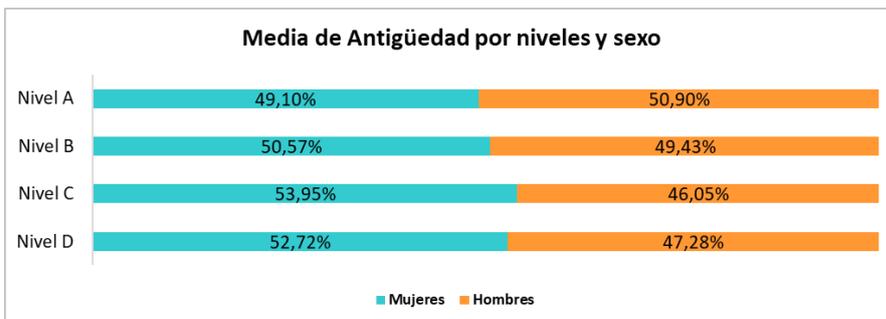
	% MUJERES	% HOMBRES
Direcciones de Servicio	47,51	52,49
Jefaturas de Sección	60,36	39,64
Jefaturas de Negociado	61,05	38,95
Jefaturas asistenciales (área sanitaria)	65,98	34,02
Jefaturas de Policía Foral	3,45	96,55

Distribución por grupos de edad y sexo

	HOMBRES	MUJERES
menos de 20	0,15	0,13
21-25	2,69	3,67
26-30	7,23	9,53
31-35	7,72	9,71
36-40	11,05	11,83
41-45	16,45	14,32
46-50	17,15	14,63
51-55	17,06	16,03
56-60	14,2	14,69
61-65	6,19	5,39
66-70	0,1	0,08

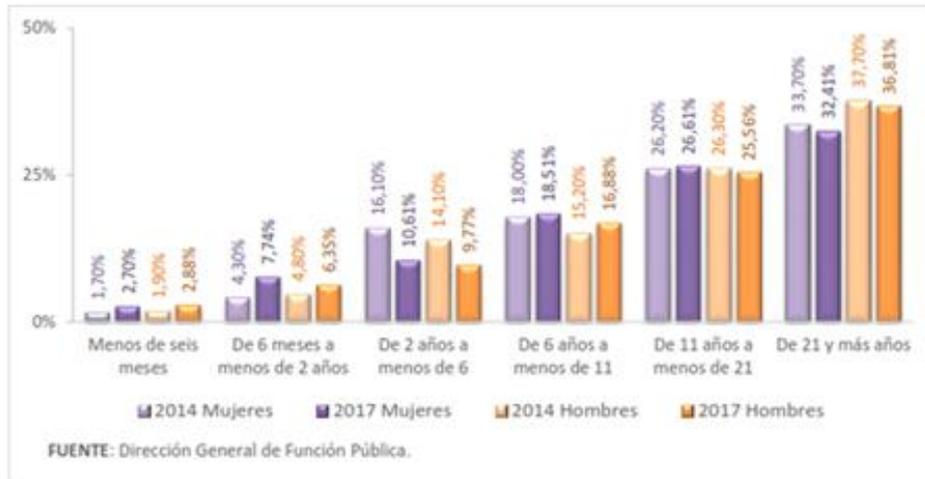


Casi la mitad de las mujeres (50,49%) y algo más de la de los hombres (52,37%) se encuentran en los intervalos de 31 a 50 años. En los intervalos de edad, entre 51 y 70 años, se sitúa el 36,18% de las mujeres y el 37,56% de los hombres. El 13,33% de las mujeres y el 10,07% de los hombres tienen menos de 31 años. En los tramos de edad más bajos (25 a 40 años) hay una presencia mayor de mujeres que se reduce en los siguientes tramos.



El análisis de la antigüedad de la plantilla muestra que el Nivel A es el único en el que la antigüedad de los hombres es superior a la de las mujeres. En todos los casos la distribución entre los sexos es paritaria.

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

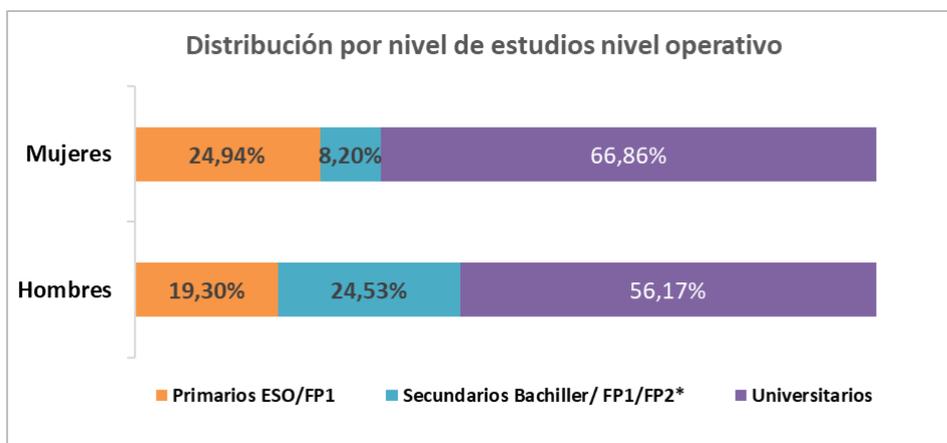


Distribución de la plantilla por sexo y niveles administrativos (A, B, C, D y E. Años 2005, 2010, 2014 y 2017

NIVEL	A		B		C		D		E		TOTAL	
	MUJERES	HOMBRES										
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

La distribución intrasexos muestra que en ambos sexos la mayor concentración se da en estudios universitarios, en el caso de las mujeres llegando a dos de cada tres. Las mujeres se concentran en los niveles más altos y más bajos de formación, los hombres muestran diferencias menores en los dos niveles más bajos. La máxima diferencia entre los sexos se da en el grupo intermedio donde el porcentaje de hombres triplica al de mujeres.



✓ La Administración de la Comunidad Foral de Navarra tiene una plantilla feminizada (70% del personal son

mujeres). Las mujeres tienen una media de edad similar a la de los hombres y estos tienen una mayor antigüedad.

- ✓ Se detecta segregación horizontal tanto en la composición por sexo de los diferentes departamentos como en los puestos de trabajo que ocupan mujeres y hombres. También se detecta segregación vertical al estar las mujeres subrepresentadas en los puestos de responsabilidad en relación con la proporción que les correspondería en función de su peso en el conjunto de la plantilla.
- ✓ Las mujeres tienen mayor temporalidad en la ocupación de los puestos de trabajo.
- ✓ Existe una brecha salarial del 8% en favor de los hombres si se considera el promedio retributivo de la plantilla femenina y de la masculina.
- ✓ 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:

El IIG 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.

El IIG es un indicador sintético en cuya composición figuran 31 indicadores distintos, estructurados de forma jerárquica en las dimensiones de Empleo, Dinero, Conocimiento, Tiempo, Poder y Salud y 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 2017, 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%).

La igualdad de género en Navarra alcanza los 69,2 puntos en una escala del uno al cien, valor que se sitúa por encima de la media de la UE, 66,2 puntos, y por encima del valor estatal, situado, con 68,3 puntos, en undécima posición entre los 28 estados de la UE. Las dimensiones mejor situadas son, por este orden, la salud, 88,2; el dinero, 77,8; y el empleo, 71,1. El tiempo, el conocimiento y el poder son las peor situadas con 68,8, 64,5 y 58,8 puntos respectivamente.

	2017				2019			
	NAVARR A	ESPAÑA	UE-28	ÍNDICE Navarra/U E	NAVARR A	ESPAÑA A	UE	ÍNDICE Navarra/U E
<i>Índice de Igualdad de Género</i>	69,2	68,3	66,2	104		73,7	68	
<i>Empleo</i>	71,1	72,4	71,5	100		73,7	71,6	
<i>Participación</i>	77	78	79,8	97		80,2	81,3	
<i>Segregación y calidad del trabajo</i>	65,7	67,3	64	103		67,8	63,1	
<i>Dinero</i>	77,8	75,9	79,6	98		78,4	82,4	
<i>Recursos financieros</i>	73,5	71	73	101		73,5	76,9	
<i>Situación económica</i>	82,3	81,2	86,7	95		83,7	88,3	
<i>Conocimiento</i>	64,5	65,3	63,4	102		67,9	62,7	
<i>Logro y participación</i>	77,1	73,3	72,1	107		76,4	72,5	
<i>Segregación</i>	53,9	58,1	55,6	97		60,3	54,1	
<i>Tiempo</i>	68,8	64	65,7	105		64	64,9	
<i>Cuidados personales</i>	73,7	74,5	70	105		74,5	69,1	
<i>Actividades sociales</i>	64,1	55	61,6	104		55	61	
<i>Poder</i>	58,8	57	48,5	121		76,9	55	
<i>Político</i>	79,9	72,3	52,7	151		86,5	58,5	
<i>Económico</i>	45,9	43,5	39,5	116		70,1	48,8	
<i>Social</i>	55,4	58,9	55	101		75,1	58,2	
<i>Salud</i>	88,2	89,6	87,4	101		90,3	87,8	
<i>Estado</i>	94,1	93,2	91,2	103		95,2	92,1	
<i>Conducta</i>	73,5	78,6	75,4	97		78,6	74,8	
<i>Acceso</i>	99,1	98,3	97,1	102		98,6	98,2	

Fuente: Instituto Europeo de Igualdad de Género (IEGE)

ANEXO VI. CLASIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SEGÚN SU RELEVANCIA DE GÉNERO

Durante el año 2020, se realizó la clasificación de los programas presupuestarios 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 si 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"> • 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. • Transversalizar la perspectiva de género en el programa y ajustar la dotación económica a los contenidos del mismo. • 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. • Participación en el seguimiento del proceso.
MEDIA	12	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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. • Participación en el seguimiento del proceso una vez que hayan entrado en el mismo.
BAJA	10	<ul style="list-style-type: none"> • 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...

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

CLASIFICACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE NAVARRA. PRESUPUESTO 2020			
Nº P	PROGRAMAS	PUNTAJACIÓN	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 S ₃ 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

