

Anteproyecto de Ley Foral para la Igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra

Pamplona-Iruña, 17 de agosto de 2017

POR QUÉ UNA NUEVA LEY FORAL DE IGUALDAD

15 años después la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ha quedado largamente superada

Avances en los instrumentos para trabajar la igualdad de género en las políticas públicas que derivan de la LOIEMH, 2007

En el 2015 se aprueba la nueva Ley Foral para actuar contra la violencia hacia las mujeres

Momento idóneo y crucial para realizar un proceso de reflexión colectivo

Acuerdo programático 2015-2019

El Instituto Navarro para la Igualdad se refunda en el 2015

EL PROCESO DE ELABORACIÓN. 2017-2018

- ✓ FASE Preliminar. Abril. Revisión internacional y estatal de normativa. Análisis comparado de leyes autonómicas y estudio competencial
- ✓ FASE I. Abril-Junio. Diagnóstico de la Igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Foral de Navarra.
- ✓ FASE II. Julio-Agosto. Consulta previa a la elaboración del anteproyecto de la nueva Ley Foral
- ✓ FASE III. Julio-Agosto. Elaboración del Documento de Bases del Anteproyecto de Ley Foral para la Igualdad entre mujeres y hombres
- FASE IV. Septiembre-Octubre. Proceso participado del Documento de Bases.
- FASE V. Noviembre-Diciembre. Redacción del Anteproyecto de Ley.
- FASE VI. Diciembre-Enero. Exposición pública del Anteproyecto de Ley.
- FASE VII. 2018. Aprobación del Anteproyecto de Ley.

FASE PRELIMINAR: ANÁLISIS NORMATIVO

Contexto normativo internacional y estatal:

- Tratados internacionales de Naciones Unidas
- Ámbito de la Unión Europea
- La LOIEMH
- Leyes posteriores a la LOIEMH

Se analizan normas autonómicas relevantes en materia de igualdad:

- **EUSKADI:** Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, BOPV 2 de marzo 2005.
- **GALICIA:** DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 12 DE FEBRERO, TEXTO REFUNDIDO (sustituye a Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, BOE 18 de mayo de 2007. Modificada por Ley 7/2010, de 15 de octubre)
- **ANDALUCIA:** Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, BOE de 13 de febrero de 2008
- **CATALUÑA:** Ley 7/2015, de 21 de junio, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de Cataluña (texto consolidado a 31 de octubre de 2016), BOE» núm. 215, de 8 de septiembre de 2015 y STC 159/2016.
- **BALEARES:** Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres., BOE 22 de agosto de 2016
- **ARAGON:** Anteproyecto de ley de igualdad entre mujeres y hombres de Aragón.

Estudio competencial :

Se delimita el marco de actuación de la Navarra en lo que respecta a la igualdad entre mujeres y hombres, considerando:

- La Constitución Española
- La LOIEMH
- Normativa navarra

FASE I: CONOCER PARA LEGISLAR: EL DIAGNÓSTICO

Tres apartados:

- La situación de las mujeres y hombres en la Comunidad Foral
- La situación de las mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Foral y en las empresas públicas.
- El mapa de las políticas públicas para la igualdad de género.

Seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad en la Comunidad Foral:

- Cuadro de mando con batería de indicadores.
- Objetivo: medir el avance a lo largo del tiempo

Herramientas utilizadas:

- Fuentes primarias
- Fuentes secundarias
- Grupo Focal
- Entrevistas en profundidad a expertas

EL DIAGNÓSTICO: CONTENIDO

1. La situación de mujeres y hombres en la Comunidad Foral en relación a:

- ✓ Aspectos demográficos
- ✓ Trabajo y sostenibilidad de la vida
- ✓ Participación social y político
- ✓ Sociedad del conocimiento
- ✓ Usos del tiempo libre y del espacio
- ✓ Violencias contra las mujeres

2. La situación de mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Foral y en las empresas públicas:

- ✓ Características de la plantilla
- ✓ Medidas para la gestión del personal

3. Mapa de las políticas públicas para la igualdad de género:

- ✓ Principales hitos en la línea del tiempo, 1995-2017
- ✓ Situación actual

Herramientas utilizadas:

- Fuentes primarias
- Fuentes secundarias
- Grupo Focal
- Entrevistas en profundidad a expertas

EL DIAGNÓSTICO: REFLEXIONES PARA LA NUEVA LEY

Diagnóstico

1. La situación de mujeres y hombres en la Comunidad Foral ha permitido detectar las **principales brechas de género** en los diferentes ámbitos analizados y la percepción de la igualdad de género por parte de la ciudadanía.
2. La situación de mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Foral y en las empresas públicas ha generado **una foto para abordar el principio de igualdad con el personal** de la Administración y empresas públicas.
3. El mapa de las políticas públicas para la igualdad de género ha puesto de relieve los **recursos y carencias** de las administraciones para promover la igualdad de género en la Comunidad Foral de Navarra.

PRODUCTOS A
DISPOSICIÓN
DE LA
CIUDADANÍA

1. Principales resultados del diagnóstico: Las Brechas de género en la Ciudadanía Navarra

Demografía y población

- 1,27 mujeres de 65 o más años por cada hombre
- El 48% de la población extranjera son mujeres



- Envejecimiento de la población, en particular de las mujeres
- Sólo en algunos colectivos las mujeres de origen extranjero son más numerosas (América Latina)

- Tasa de natalidad: 8,40 nacimientos cada mil habitantes.
- Tasa de natalidad de madre extranjera: 21,49 nacimientos cada mil habitantes.



- Cambios en las dinámicas demográficas

- Retraso en la edad media del matrimonio
- El 75% de las uniones se hace por el rito civil
- Se mantiene la diferencia entre hogares monomarentales (81%) y monoparentales.



- Menos matrimonios y los que se celebran, fundamentalmente por el rito civil
- Prevalece el modelo de hogar de familiar nuclear pero hay un aumento de hogares unipersonales y monomarentales

1. Principales resultados del diagnóstico: Las Brechas de género en la Ciudadanía Navarra

Diagnóstico

Trabajo y sostenibilidad de la vida

- Tasa de empleo femenina un 10,36% más baja
- Brecha salarial (hora): - 18%
- El 7,4% menos de emprendimiento de mujeres
- El 55% de la contratación temporal es para mujeres
- El 79% de los contratos a tiempo parcial los firman las mujeres.



- Menor ocupación
- Segregación sectorial
- Segregación vertical
- Menor emprendimiento
- Temporalidad
- Parcialidad
- Salarios más bajos

- Las mujeres dedican 1 hora y 44 minutos más al día para los cuidados y 1 hora y 30 minutos menos al día al trabajo remunerado
- A los hombres no les ha condicionado NADA los cuidados para su vida laboral en un 72%, a las mujeres no les condicionan en un 51%



Desigualdad en reparto de tareas domésticas y cuidados

- Las mujeres tienen pensiones de jubilación un 40% más bajas de media que los hombres
- La pobreza anclada es 2,3% mayor en mujeres
- El estado de salud autopercebido como “muy bueno-bueno” es 4,68% más bajo en las mujeres



- Prestaciones menores
- Mayor riesgo de pobreza
- Peor autopercepción de la salud

1. Principales resultados del diagnóstico: Las Brechas de género en la Ciudadanía Navarra

Empoderamiento: participación social y política

SOCIAL:

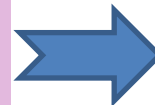
- Escasez de datos de participación de mujeres en tejido asociativo y en partidos políticos y órganos directivos de sindicatos y empresas
- 183 asociaciones de mujeres censadas



- Mantenimiento en asociacionismo de mujeres en los últimos años
- Lejos de la paridad en partidos, sindicatos y empresas

LEGISLATIVO:

- Representación en el Parlamento: 50%
- Feminización de diversas comisiones por temática



- Paridad en el legislativo
- Segregación horizontal en el Parlamento

EJECUTIVO

- mujeres en el ejecutivo foral (consejerías): 55%
- mujeres en alcaldías: 22,06%
- mujeres en concejalías: 35,7%



- Mejora participativa en el ejecutivo
- Presencia minoritaria en la política local

1. Principales resultados del diagnóstico: Las Brechas de género en la Ciudadanía Navarra

Conocimiento: educación, I+D y sociedad de la información

- Mayor tasa de idoneidad en las chicas: +9,7%
- Menor abandono escolar que los chicos: -7,1%
- Las chicas estudian formación profesional un 24% menos que los chicos.
- Hay un 11,82% más universitarias que universitarios



- Mayor éxito en niveles obligatorios
- Mayor presencia en bachiller y menos en FP
- Más universitarias que universitarios
- Segregación en la elección de estudios secundarios y universitarios

- Brecha en personal de I+D: un 24% menos de mujeres



- I+D: incorporación lenta y mayor presencia en niveles

- Los hombres usan internet diariamente un 2,5% más que las mujeres
- Menor porcentaje en el uso de dispositivos de acceso a la red
- Realización de tareas de mayor complejidad en menor proporción que los hombres (4% menos)



- Empleo de internet con menor frecuencia
- Menor *tecnofilia*
- *Usos segregados*

1. Principales resultados del diagnóstico: Las Brechas de género en la Ciudadanía Navarra

Usos del tiempo libre y del espacio

- Las mujeres dedican un 6,1% más de su tiempo al voluntariado
- Los hombres dedican a deportes y actividades al aire libre un 6,5% más tiempo que las mujeres
- El 34% de las mujeres no practica deporte frente al 26,6% de los hombres
- Deportistas de alto nivel: un 23% menos de mujeres



- Usos de ocio segmentados por sexo
- Deporte: inicio más tardío y menor frecuencia de práctica
- Menos acceso al deporte de alto nivel

- El 76% de personas usuarias del transporte público comarcal son mujeres
- Usan este transporte un 11% más de mujeres que hombres para desplazarse al trabajo



- Diferencias en las pautas de movilidad

1. Principales resultados del diagnóstico: Las Brechas de género en la Ciudadanía Navarra

Violencias contra las mujeres

- Llamadas al 112 SOS Navarra: 438 en 2007 y 837 en 2016
- Las denuncias registradas por Cuerpos Policiales en el 2016 fueron 1.199 y en el 2007 se registraron 989.



- Aumenta la sensibilidad hacia las violencias contra las mujeres

- Violencia física y psicológica: 54%



- El mayor nº de denuncias se refiere a casos de violencia física o psicológica

- Tasa de muertes por violencia de género



- Una de las tasas más bajas del Estado

¿CÓMO PERCIBIMOS LA CIUDADANÍA NAVARRA LA IGUALDAD DE GÉNERO?

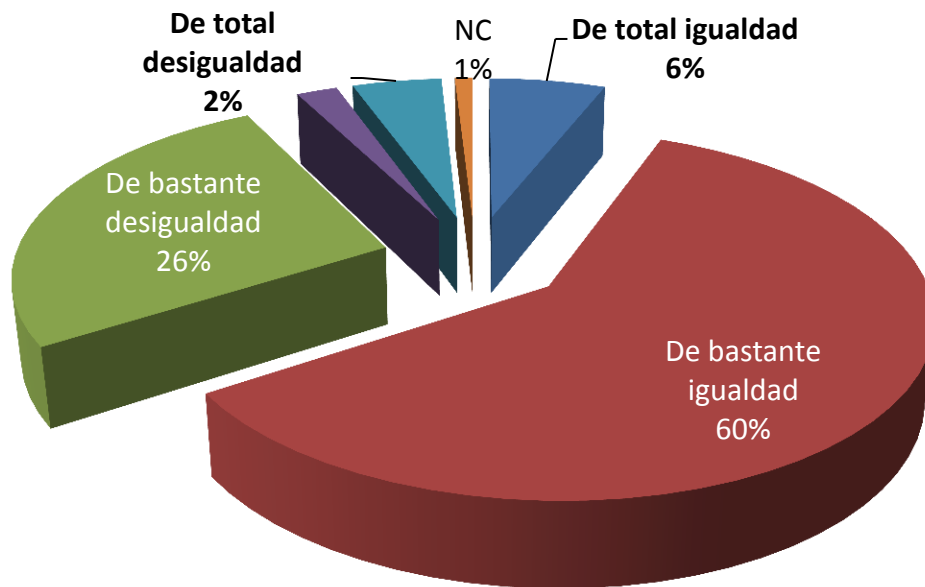
Las mujeres perciben menos igualdad que los hombres:

Total igualdad: el 3,9% de las mujeres y el 8,1 % de los hombres

Bastante igualdad: el 56,6% de las mujeres y el 63,3% de los hombres

Bastante desigualdad el 30,9% de las mujeres y el 21,9% de los hombres

Total desigualdad el 3% de las mujeres y el 1,2 % de los hombres



2. La situación de las mujeres y hombres en las Administración Pública

LA PLANTILLA DE LA ADMINISTRACION:

La plantilla de la ACFN es mayoritariamente femenina: 70/30.

- Incorporación tardía de las mujeres.
- Segregación sectorial: Salud, Educación y Derechos sociales.
- Sobrerrepresentación de funcionarias en niveles B y D, sobrerrepresentación de funcionarios en el nivel A, C y E.
- Segregación vertical: los puestos más elevados en la escala de toma de decisiones tienden a ser ocupados en mayor proporción por hombres, en la escala media hay representación equilibrada.
- Mayor temporalidad en las mujeres: 76,85% de los contratos temporales

- La presencia de mujeres en el conjunto de la representación sindical es mayor que la de los hombres.

2. La situación de las mujeres y hombres en las Administración Pública

GESTION DEL PERSONAL:

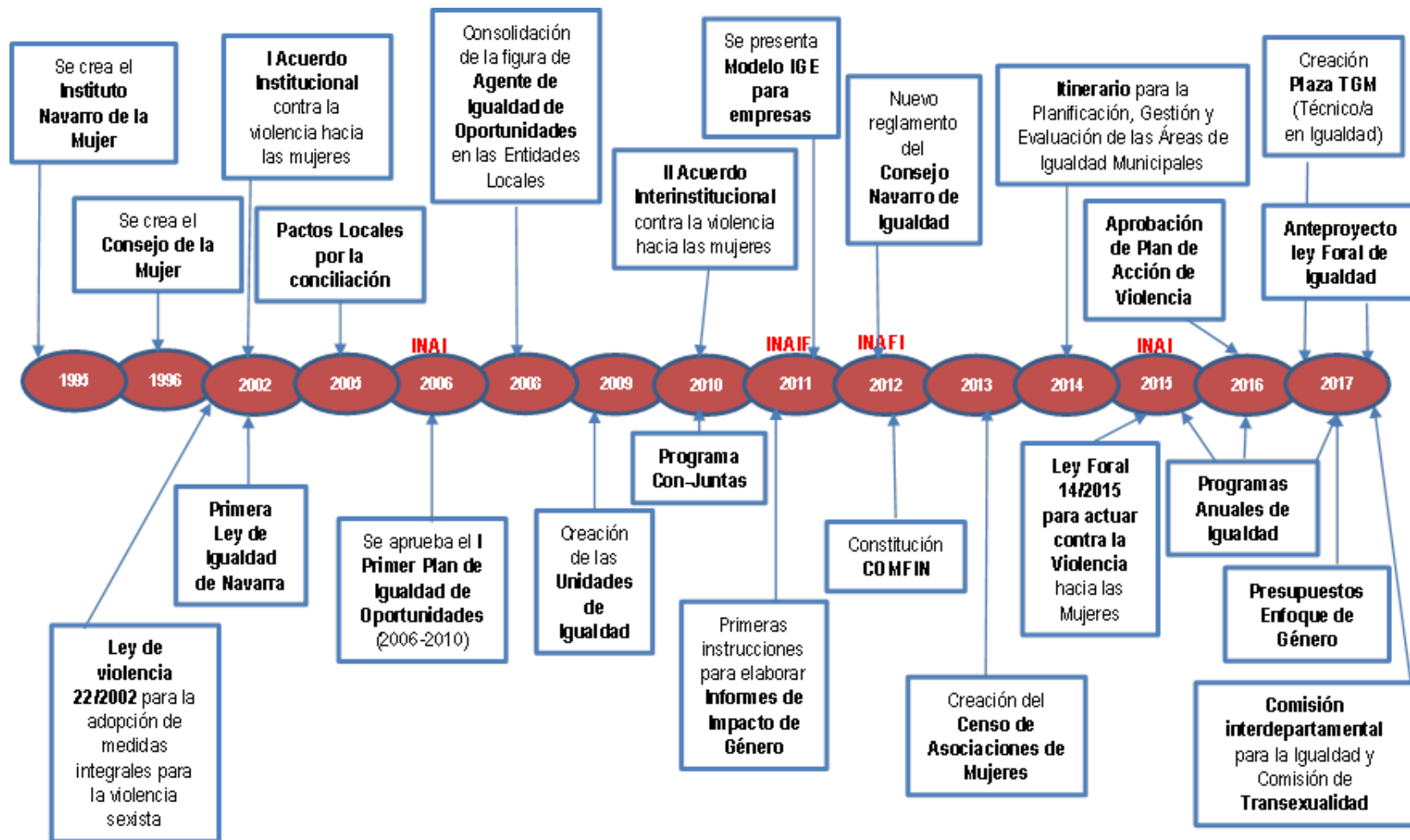
- ✓ Variadas medidas de conciliación, mejoradas en el último año. Perpetuación de roles: las mujeres usan en mayor grado las medidas de conciliación
- ✓ No se aprecian diferencias significativas en la promoción
- ✓ Brecha salarial de género: la retribución media es menor en cuatro de los cinco niveles administrativos para las mujeres

OTROS:

- ✓ Escasa formación en materia de igualdad de género
- ✓ Dificultad para conocer datos desagregados por sexo en la accidentalidad e ILT entre trabajadores y trabajadoras.
- ✓ Será necesario hacer mayor pedagogía entre el personal para luchar contra el acoso sexual o por razón de sexo, así como para prevenir la violencia

3. El Mapa de políticas públicas para la igualdad de género

Principales hitos del INAI/NABI en la línea del tiempo



3. El Mapa de políticas públicas para la igualdad de género

EVOLUCION DE LOS RECURSOS PRESUPUESTARIOS:



3. El Mapa de políticas públicas para la igualdad de género

LA TRANSVERSALIDAD DE GENERO EN LA ADMINISTRACION:

Estructuras para la transversalidad:

- Las 9 Unidades de Igualdad de Género departamentales
- La Comisión Interdepartamental para la Igualdad entre mujeres y hombres
- El Consejo Navarro de Igualdad
- La participación del INAI en otros consejos y comisiones
- Coordinación con Agentes de Igualdad locales

Herramientas de apoyo a la gestión de la transversalidad:

- Los informes de impacto de género
- El enfoque de género en los presupuestos públicos
- Las cláusulas de género en contratos y subvenciones públicas
- Las subvenciones a entidades locales para contratación de agentes de igualdad y elaboración de proyectos
- Desagregación de datos. Análisis de la Información con Perspectiva de género
- Comunicación inclusiva de la información generada por la Administración

3. El Mapa de políticas públicas para la igualdad de género

PANORAMICA DE POLITICAS LOCALES:

El itinerario para la planificación, gestión y evaluación en las áreas de igualdad municipales.

- Gobernanza local y transversalidad de género: áreas donde más actuaciones se registran en el último año.
- Empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores: las entidades locales traban escuelas de empoderamiento y talleres con mujeres para fomentar su participación social y política.
- Cuidado, corresponsabilidad y conciliación: todas las entidades locales con personal técnico de igualdad tiene un Pacto Local por la Conciliación.
- Violencias contra las mujeres: la mayoría disponen de protocolos locales en prevención y detección.

20 Agentes de Igualdad en el espacio local trabajando coordinadamente con un Itinerario

Trabajo para una futura Red de entidades locales por la igualdad

A PARTIR DE AHORA...

- FASE IV. Septiembre-Octubre.
Proceso participado del Documento de Bases
- FASE V. Noviembre-Diciembre.
Redacción del Anteproyecto de Ley
- FASE VI. Diciembre-Enero.
Exposición pública del Anteproyecto de Ley
- FASE VII. 2018.
Aprobación del Anteproyecto de Ley