



## **INFORME DE IMPACTO POR RAZON DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY FORAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

---

De conformidad con lo establecido en la Ley Foral 14/2004 y en el ACUERDO del Gobierno de Navarra, de 16 de mayo de 2011 se emite el presente **INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY FORAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA** por el organismo autónomo Instituto Navarro para la Igualdad/ Nafarroako Berdintasunerako Institutua adscrito al Departamento de Relaciones Ciudadanas e Institucionales del Gobierno de Navarra.

Para la realización del mismo, se han seguido las instrucciones contenidas en el citado Acuerdo y en la Guía metodológica para elaborar informes de impacto de género del Gobierno de Navarra, y en consecuencia, el Informe de Impacto por razón de género se estructura en los siguientes apartados:

- 1) *Fundamentación del informe*: Marco normativo en el que se inscribe el presente informe.
- 2) *Pertinencia de género*: resultados de la valoración de la oportunidad y necesidad del texto que se pretende aprobar, justificando la conclusión a que se llega.
- 3) *Marco normativo e información contextual*: Mandato normativo al que el Anteproyecto de Ley debe dar respuesta en materia de violencia de género y datos estadísticos generales sobre la situación de las mujeres relacionados con los ámbitos de actuación sobre los que incide el Anteproyecto de Ley, analizados desde la perspectiva de género.
- 4) *Impacto previsible de la norma sobre la igualdad*: previsión del efecto del Anteproyecto de Ley en virtud del análisis de los datos estadísticos que se presentan y del mandato normativo derivado de la legislación vigente en la materia. Constituye una valoración del impacto previsible de la norma sobre la igualdad y la violencia contra las mujeres, especificando las medidas, acciones, o aspectos concretos de la misma que incidirán en el avance de la erradicación de esta lacra social.

- 5) *Lenguaje de la norma*: resultados de la revisión del Anteproyecto de Ley desde los criterios del lenguaje no sexista.
- 6) *Conclusiones y verificación*: conclusiones a que se llega tras el análisis de la norma desde la perspectiva de género, con relación a su impacto previsible sobre la igualdad entre mujeres y hombres en su ámbito de aplicación. Resultados del proceso de verificación utilizando la herramienta de comprobación (Lista de verificación) que se adjunta como Anexo final del presente informe.

## **1. FUNDAMENTACIÓN**

La citada Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre (Boletín Oficial de Navarra nº. 150, de 15 de diciembre de 2004), del Gobierno de Navarra y de su Presidente, en su art. 52 y 53 regula que en el proceso de elaboración de leyes y decretos forales se emitirá por el órgano emisor de la norma un informe sobre el impacto por razón de sexo de las medidas que se establezcan en la misma. La misma ley, en su art. 62, obliga a que este informe acompañe a los proyectos de disposiciones reglamentarias.

Así mismo el citado ACUERDO del Gobierno de Navarra, de 16 de mayo de 2011, por el que se aprueban las instrucciones para elaborar los informes de impacto por razón de sexo, establece tanto el tipo de normas que deben acompañarse del informe de evaluación de impacto como el contenido del mismo.

Por ello, y en desarrollo de estos mandatos, se emite el presente informe de evaluación de impacto por razón de sexo del Anteproyecto de Ley Foral para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Comunidad Foral de Navarra.

## **2. PERTINENCIA DE GÉNERO**

Como se desprende en la citada Guía metodológica, toda norma o intervención que incida directa o indirectamente sobre personas (y, por lo tanto, sobre mujeres y hombres), tenga incidencia sobre el acceso a recursos y pueda influir en la ruptura de los estereotipos de género, tendrá un impacto sobre la igualdad y en consecuencia resulta **pertinente al género**.



El Anteproyecto de Ley objeto de informe, regula una materia que tiene un efecto directo sobre todas las personas, mujeres y hombres, motivo por el cual cumple uno de los primeros requisitos de la pertinencia al género.

Por otro lado, el contenido de la norma informada incide de manera directa en el acceso a diversos recursos y por ello cumple también el segundo requisito para ser considerada como pertinente al género.

Por último, la norma analizada tiene capacidad para influir en la ruptura de los estereotipos de género y contiene, además, mandatos para ello, por lo que estamos ante un Anteproyecto de Ley en el que resulta absolutamente necesario hacer un análisis y valoración de su contenido **para identificar su potencial impacto sobre la igualdad efectiva de la mujeres.**

### **3. MARCO NORMATIVO E INFORMACIÓN CONTEXTUAL PREVIA**

Para evaluar el efecto potencial sobre la igualdad del Anteproyecto de Ley resulta necesario comparar el objeto y contenido del mismo con los mandatos normativos existentes en relación con ese objeto, además de conocer la realidad sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres en esta Comunidad apoyándose, para ello, en las estadísticas oficiales existentes.

#### **3.1. El marco normativo y el mandato para la igualdad entre mujeres y hombres**

El marco normativo en materia de igualdad de género a **nivel internacional** ha nacido y evolucionado de la mano del sistema de Naciones Unidas. Así, además de sus primeros Tratados sobre derechos humanos, debe citarse la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 (CEDAW) y su Protocolo, pues proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres y el deber para los Estados de asegurar su eficacia real y efectiva. También destacan las Conferencias Mundiales de la Mujer, a partir de 1975, especialmente la de Beijing, de 1995, en la que se confirmó la necesidad de integrar la igualdad de oportunidades y trato en todas las políticas y ámbitos de las actuaciones públicas (“gender mainstreaming”, traducido

al castellano como transversalidad del género), así como la necesidad de involucrar a todas las instancias de la vida económica y social.

Asimismo, otros Tratados de Naciones Unidas como la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (El Cairo, 1994) o los Objetivos de Desarrollo Sostenible (horizonte 2030), han establecido como objetivo específico, la promoción de la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer, muy enlazado con la protección del planeta y sus recursos naturales.

En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo, también se han promovido convenios en materia de igualdad de remuneración, discriminación en empleo y ocupaciones, personas trabajadoras con responsabilidades familiares, etc.

Un segundo ámbito relevante es el **europ**eo, donde se encuentra la normativa que emana del Consejo de Europa y de la Unión Europea. En cuanto a ésta última, cabe distinguir varios niveles de producción normativa, estrategias e interpretaciones: por una parte, el originario recogido en los Tratados; en segundo lugar, el Derecho derivado consistente en directivas. En tercer lugar, hay recomendaciones, estrategias o planes y, finalmente, el que tiene su origen en el Tribunal de las Comunidades europeas a través de las sentencias. En la normativa comunitaria ha existido una evolución, pues desde una línea inicial muy centrada en la igualdad de remuneración e igualdad de derechos laborales, poco a poco se ha ido recogiendo el concepto de transversalidad derivado de las Conferencias mundiales de la Mujer e integrando en el Derecho comunitario. Han sido muy importantes en esa evolución el Tratado de Ámsterdam, como impulsor de la igualdad en el ámbito laboral, así como la Directiva 2006/54/CE, relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que refunde muchas previas relativas a discriminaciones directas, indirectas, transversalidad de género, acoso, etc. También fue muy importante la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión (arts. 20, 21 y 23) cuyo efecto jurídico está reconocido en el art.6 del Tratado de Lisboa y la Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local.



Por otra parte, también son referencia normativa distintos tratados internacionales relativos a esas variables que pueden generar discriminación múltiple, como la Convención de Nueva York sobre los derechos de personas con discapacidad de 2006 y las distintas Declaraciones de derechos del Niño (que deben entenderse referidas a infancia y adolescencia), entre las más destacadas.

En cuanto al **ámbito nacional**, la Constitución Española define la igualdad como valor superior del ordenamiento (artículo 1) y como principio fundamental en su vertiente formal y material (artículo 14 y 9.2). Desde su vertiente formal, la igualdad prohíbe toda discriminación por razones subjetivas, entre ellas, el sexo (artículo 14). Desde su vertiente material, los poderes públicos deben garantizar una igualdad real y efectiva de los individuos y grupos (artículo 9.2).

A partir de la aprobación de la Constitución Española en 1978, se fue procediendo a una revisión de toda la normativa, afectando a todos los ámbitos, con el fin de ir erradicando discriminaciones hacia las mujeres, hasta llegar al hito de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva, que expone que “las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes”. Y añade que “esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución española, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva pretendía una superación del concepto de igualdad formal. Así, declara el principio de igualdad de trato y de oportunidades como principio informador con carácter transversal y criterio general de actuación de los poderes públicos.

Por primera vez en la legislación estatal española se incluye la definición de conceptos como igualdad de trato, discriminación directa, discriminación indirecta, acoso sexual,

acoso por razón de sexo, acciones positivas, composición equilibrada, unidades de igualdad y planes de igualdad de las empresas.

En todo el territorio estatal, se han ido aprobando diversas leyes autonómicas de igualdad entre mujeres y hombres, antes y después de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva.

Entre la legislación estatal hay que nombrar también el Real Decreto Ley 8/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género. En este Real Decreto-Ley se plantean una serie de modificaciones entre las que figura a la Ley 7/1985 Reguladora de las bases del Régimen Local, en su artículo 25, letra o, donde se asignan competencias propias a los municipios en materia de “actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género”.

En el **ámbito regional**, desde la aprobación de la Constitución Española, se han aprobado en la Comunidad Foral distintas normas que han perseguido el objetivo de garantizar la igualdad de género. En su momento, la Comunidad fue pionera con la elaboración de dos normas como la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista. Ambas muestran sobre todo una intencionalidad y compromiso de los poderes públicos, pero sin adoptar garantías e instrumentos para una igualdad real y efectiva.

Recientemente, destaca la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, una ley pionera en el Estado en el reconocimiento de todos los tipos de violencia contra las mujeres además de situar la erradicación de la violencia en el marco de los derechos humanos; el Decreto Foral 103/2016, de 16 de noviembre, por el que se establece la ordenación de las prestaciones sanitarias en materia de salud sexual y reproductiva, concretando el ejercicio de estos derechos y prestaciones desde la óptica de igualdad o la Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+, cuya finalidad es establecer las condiciones por



las que los derechos de personas LGTBI+ y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivos.

Por otra parte, a lo largo de los años, se han ido aprobando otras normas para el desarrollo institucional con trascendencia para la igualdad, relativas al régimen electoral, el Defensor del Pueblo, el Gobierno de Navarra y su Presidente, con previsión de elaboración de informes de impacto de género y de Contratos Públicos.

Sin embargo, la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ha quedado superada, especialmente tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres o LOIEMH, cuyo objetivo fue superar la igualdad formal, así como incorporar la transversalidad. Así, desde la LOIEMH, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, la ordenación general de las políticas públicas se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente dicho principio de un modo expreso y operativo y, con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo. A partir de aquí se hace necesaria una revisión de la normativa autonómica navarra en materia de igualdad para poder recoger con detalle todos estos principios de actuación en su ámbito competencial.

Algunas leyes forales aprobadas recientemente, como son la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos o la Ley Foral 15/2018, de 27 de junio, de Ciencia y Tecnología incorporan la obligación de trabajar con perspectiva de género en sus contenidos.

### **3.2. La situación de mujeres y hombres en la Comunidad Foral de Navarra**

Siguiendo los datos contenidos en el **Diagnóstico de la situación de las mujeres y los hombres de la Comunidad Foral Navarra (2017)**, la igualdad efectiva, de trato, de

condiciones y de oportunidades entre mujeres y hombres está lejos de haberse logrado.

Las principales desigualdades detectadas tras el análisis de género de la información disponible acerca de la situación de las mujeres y de los hombres en Navarra se mencionan a continuación por apartados temáticos:

**a) Demografía y población**

- ✓ El último padrón registra a 324.563 mujeres, representando la mitad de la población de Navarra, exactamente el 50,5%.
- ✓ Ello lleva como consecuencia directa a un envejecimiento de la población navarra (algo más envejecida que la población española), y en particular de las mujeres, dado que hay 1,27 mujeres de 65 o más años por cada hombre. Esta mayor esperanza de vida femenina se relaciona con el desarrollo por parte de las mujeres de ciertos patrones de salud y autocuidado.
- ✓ El envejecimiento es más palpable entre la población oriunda de la Comunidad Foral, mientras que la población extranjera (que representa un 8,6% del total de la población) responde a un perfil más masculinizado, joven y en retroceso con un saldo migratorio negativo. Tan sólo en el colectivo de personas inmigrantes procedentes de Sudamérica las mujeres son más numerosas que los hombres.
- ✓ Las tasas de natalidad de madre extranjera son 13 puntos porcentuales mayores que las de madre no extranjera. Otra diferencia encontrada según el origen de las mujeres que viven en Navarra, es que mientras la tasa de fecundidad de madre extranjera alcanza un promedio de 63,3 nacimientos por cada 1000 mujeres, esa tasa disminuye a los 42,23 nacimientos en la población navarra en general.
- ✓ La nupcialidad entre personas de diferente sexo va en descenso y el modelo de enlace va invirtiendo la pauta de hace más de un decenio, predominando ahora los enlaces civiles sobre los enlaces por el rito católico. La edad media de





matrimonio ha aumentado, en particular más para las navarras (que se casan con 4,6 años más que en 2002) que para los navarros (que se casan con 4,4 años más que en 2002), aunque mantienen la pauta de ser ellos de media algo más mayores que ellas (2,6 años de diferencia). En cuanto a rupturas, el divorcio es la fórmula más común en Navarra: en 2015 hubo 1.119 divorcios, frente a 61 separaciones y 5 nulidades matrimoniales.

- ✓ Se detecta una creciente relevancia de los hogares compuestos por una única persona (que en 2016 suponen el 27%). Por sexos, en Navarra el 77% de los hogares unipersonales masculinos tienen menos de 65 años mientras que el 71% de los hogares unipersonales mayores de 65 años son de mujeres. En cuanto a los hogares monoparentales de un progenitor o progenitora que convive con sus hijos o hijas menores, el número va aumentando hasta representar el 5,7 de los hogares navarros (según la Encuesta Social y Condiciones de Vida de 2016 de Nastat). La principal característica de estos hogares, según la Encuesta Continua de Hogares del 2016 del INE, es que son hogares donde una mujer (el 81% de los hogares) es la sustentadora principal.
- ✓ Una última característica de la población analizada hace referencia al conocimiento y uso del Euskera. Los datos indican que en el último decenio ha subido 5 puntos el conocimiento de este idioma, junto al del inglés, sin que se aprecien grandes diferencias entre mujeres y hombres. Tan sólo se observan en cuanto al alumnado del Euskaltegi y que trabaja en la Administración matriculado donde el número de mujeres es superior al de los hombres en todos los niveles.

## **b) Trabajo y sostenibilidad de la vida**

### Trabajo productivo

- ✓ En este ámbito se detectan mayores brechas que a su vez repercuten directamente en las condiciones de vida de las mujeres ahora y cuando se retiren de la etapa activa. Así, las navarras se incorporan en menor proporción que los navarros al

mercado laboral (las tasas de actividad son del 63,42% para los hombres y del 53,81% para las mujeres) y **están más expuestas al desempleo** (con tasas de paro del 10,92% para los hombres y 14,26% para las mujeres). Además, las mujeres navarras experimentan en mayor medida el paro de larga duración y están sobrerrepresentadas en el colectivo de personas con estudios universitarios en paro.

- ✓ **La situación se agrava según variables como la edad, la nacionalidad o la situación de discapacidad.**
- ✓ Las mujeres navarras suponen el 45,6% de la población ocupada y en la distribución de sus ocupaciones se aprecia una **segregación de género por sectores, tipo de ocupación y menor emprendimiento femenino**. Así, las mujeres navarras suponen el 48% del total de las ocupaciones por cuenta ajena y el 32% de las ocupaciones por cuenta propia.
- ✓ En lo que respecta a los sectores y ramas de la ocupación, las navarras se ocupan en mayor medida en el sector Servicios (57% de las mujeres ocupadas) y están infrarrepresentadas en la rama Industria (26% de las ocupadas) que es donde se generan más oportunidades de empleo en el tejido productivo navarro. Además el análisis de las categorías profesionales y el tipo de ocupaciones desempeñadas por navarras y navarros en 2016 permite observar que se producen **segregaciones ocupacionales por sexo** y que con carácter general, aunque esta circunstancia parece estar en proceso de lento cambio, las navarras **trabajan en mayor medida en ocupaciones peor valoradas y menos remuneradas**. La brecha de género se intensifica cuando se analizan las condiciones laborales en términos de temporalidad, jornada y salario. Así, y aunque va evolucionando positivamente, las navarras siguen firmando más contrataciones de carácter temporal (el 55% de los contratos temporales son para ellas) y el 78,9% de los contratos a tiempo parcial.



- ✓ Pero es la **brecha salarial** el indicador más sobresaliente de las brechas de género en el mercado laboral, por su valor en sí mismo (un 19,68%<sup>1</sup>) y por ser uno de los valores más altos en el conjunto del Estado español. Como consecuencia más o menos directa de esta clara desigualdad, los **niveles de renta y el tipo de prestaciones** que disfrutaban las mujeres navarras son más bajos que los de los navarros y llevan asociados un mayor riesgo de pobreza, siendo mayor la situación de **vulnerabilidad**. En todos los intervalos de edad, las mujeres tienen tasas de pobreza superiores a los hombres, dándose la mayor brecha en el intervalo de más de 65 años.

#### Trabajo reproductivo

- ✓ Un factor claro de desigualdad entre mujeres y hombres sigue descansando en el **reparto desigual de las tareas domésticas y del cuidado** que lastra particularmente a las primeras (contabilizándose como población inactiva en encuestas oficiales) y retroalimenta su asignación a la esfera privada y familiar, en contraposición a su crecimiento en el entorno laboral y de las actividades de ocio y descanso personal. Una clara evidencia es el **desigual disfrute de los permisos para el cuidado de menores o de personas dependientes** que hacen las y los trabajadores, que siguen siendo minoritarios en los hombres. Aunque la nueva Encuesta Social y de Condiciones de Vida (ESyCV) en Navarra concluye que, en los últimos diez años, se ha avanzado hacia un reparto más igualitario de las tareas domésticas y de cuidado, pasando en los hombres de suponer un 13,6% de su tiempo, a un 35,1%, es evidente que aún sigue habiendo una gran distancia hasta el reparto equitativo. Esto queda reflejado, por ejemplo en el mayor grado de esfuerzo que supone compaginar el trabajo remunerado con las tareas domésticas en el caso de las mujeres, dato que también recoge la ESyCV 2016 o la última Encuesta de Empleo del Tiempo del INE, donde se detalla que las navarras dedicaron 1 hora y 44 minutos más a diario que los navarros a actividades

<sup>1</sup> En el momento de elaboración del diagnóstico se publicaron los datos de Brecha salarial de género para el 2015 que daban un 18% a Navarra y la colocaban como la tercera más alta del Estado.

vinculadas al hogar y a la familia y 1 hora y 30 minutos menos al trabajo remunerado

### Salud

- ✓ Las desigualdades de género afectan negativamente a la salud de las navarras e influyen en sus estilos de vida y uso de los recursos. Aunque la esperanza de vida en salud va confluyendo para ambos sexos, los datos sobre la percepción del propio estado de salud siguen siendo peores para las mujeres navarras que para los navarros. Ello es en parte debido a **trastornos crónicos** (que en muchos casos no tienen un reconocimiento discapacitante, por lo que el acceso a recursos paliativos es limitado) que son más prevalentes en las mujeres en todos los intervalos de edad, si bien es en las edades más tardías cuando se manifiestan en mayor medida. Si además se mira hacia la población de personas con diversidad funcional en Navarra, se observa que un 58,9% del total son mujeres.
- ✓ Los indicadores de **salud mental** muestran en la mayoría de los casos peores resultados para las mujeres, destacando el mayor índice de riesgo de mala salud mental, 10 puntos superior a los hombres, recogido en el Diagnóstico de situación de salud de Navarra de 2012.

### **c) Empoderamiento social y político**

- ✓ Los escasos datos disponibles en esta materia sugieren una limitada participación de las mujeres en la vida asociativa, lo que confirmaría su aún mayor relegamiento al espacio privado. Por un lado, el número de asociaciones de mujeres censadas en Navarra ha permanecido bastante estable en los últimos años. Por otro, en la esfera política y de decisión aún **se está lejos de la paridad** en los partidos políticos y en los órganos directivos de sindicatos y empresas. Sí se ha experimentado en el **Poder Legislativo** un cierto avance con una mayor presencia de mujeres (llegando a la paridad) en el Parlamento de Navarra, aunque esta paridad no se reproduce en las diversas Comisiones de trabajo donde sigue habiendo feminización y masculinización según la temática. En el **Poder Ejecutivo**, se reconoce también un



avance en la representación de mujeres, pero es necesario que dicho avance se consolide. Por el contrario, en el **nivel local** (en cuanto al número de Alcaldesas o de Concejales) la participación de las mujeres navarras es aún minoritaria.

- ✓ La presencia de las mujeres navarras en los **medios de comunicación** también está sesgada. Las profesionales de la comunicación no aparecen apenas en los puestos de responsabilidad de estas empresas, ni en los organismos de representación de periodistas. La otra cara de esta misma cuestión es la relacionada con la imagen de las mujeres que reproducen los medios de comunicación con un escaso protagonismo en lo informativo y de estereotipos sexistas en la publicidad.
- ✓ El diagnóstico también reconoce que las mujeres de la CFN no se han apropiado de las herramientas, tecnologías y usos de la **Sociedad de la Información**, por lo que se producen diversas brechas de género en este ámbito: acceso a Internet menos frecuente y para usos diferentes y en general una menor tecnofilia. La importancia de eliminar esta brecha digital será fundamental en un medio plazo si se quiere que las mujeres sean capaces de vivir plenamente en la “Sociedad de la Información” en la que vivimos.
- ✓ Existencia de una importante brecha en la participación de unas y otros en todas las formas de practicar el **deporte** (no federado y federado) y una segregación en el tipo de disciplina deportiva. Las mujeres, pues, participan menos y en un número menor de disciplinas. La infrarrepresentación y la segregación se agrava cuando se trata de personal técnico deportivo y de personal dedicado al arbitraje.

#### **d) Conocimiento**

- ✓ La **masiva incorporación**, con un acceso normalizado de niñas y niños a la escolarización, no está necesariamente asociada a haber conseguido las mismas oportunidades, detectándose una segregación en las opciones formativas. Así, son más las navarras que dentro del itinerario formativo optan por continuar estudiando Bachillerato para acudir después a la Universidad (54% del total de estudiantes) y más los navarros que optan por la Formación profesional (donde las

chicas solo representan un 38% del total) o por el abandono escolar en busca de una más pronta incorporación al mercado laboral que aquéllas.

- ✓ La **segregación por sexos** también se reproduce en el tipo de elección de especialidades, donde los jóvenes siguen cursando en mayor proporción estudios de contenido científico y tecnológico. Este mismo sesgo se reproduce después en la Universidad donde la incorporación femenina es plena, pero la presencia es escasa en las titulaciones de Ingeniería y Arquitectura (24,9%), mientras que se registra una sobrerrepresentación en las ramas de Ciencias de la Salud, con el 79,5% de las matriculaciones femeninas y en las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas, con el 55,5%.
- ✓ El **profesorado** puede ser un factor de influencia en las elecciones de los estudios, pues las y los docentes también reproducen segregación vertical y horizontal. Así, se observa una clara feminización del personal docente en la enseñanza escolar (7 de cada 10 son mujeres) y una masculinización en los docentes universitarios (4 de cada 10 son mujeres), así como de los puestos de responsabilidad dentro de la Universidad (ellas solo representan un 21,6% de las cátedras). Por último, también se observa una segregación en función de las áreas de conocimiento que imparten, donde las mujeres sólo están presentes en el 22% de las plazas de las áreas científico-técnicas. En paralelo, la incorporación femenina a las ocupaciones científicas y en los sectores de I+D aún es desequilibrada, estando más presentes en los puestos de menor nivel como técnicas o auxiliares (39% de mujeres) y menos aún en los puestos más cualificados en calidad de investigadoras (37%).

#### **e) Uso del tiempo libre y del espacio**

- ✓ Se siguen apreciando diferencias de género en cuanto a la socialización, hallazgos que están vinculados a lo que se indicaba en cuanto al reparto de tareas domésticas y de cuidados (que restan tiempo libre a las mujeres) y el déficit de corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Así, más navarros practican deporte en su **tiempo libre** o desarrollan aficiones y juegos; más navarras se comprometen con el voluntariado. En general, las navarras practican deporte con menor



frecuencia y se inician más tardíamente en las actividades deportivas. La brecha es mucho mayor cuando ya se trata de acceder a estamentos arbitrales y al deporte federado y de alto nivel.

- ✓ Un último apunte a este respecto está relacionado con el **uso del transporte**. Las pautas de movilidad son diferentes entre mujeres y hombres y mientras ellas son las principales usuarias del transporte público comarcal de Pamplona (76%), ellos lo son del transporte privado.

#### **f) Violencias contra las mujeres**

- ✓ Las Violencias contra las mujeres que en sí mismo es la más clara manifestación de lo enraizada que está la desigualdad en la sociedad. Un buen indicador es que Navarra tiene una de las tasas de mujeres asesinadas más bajas del conjunto del Estado. No obstante, y a pesar de que en la Comunidad Foral ha aumentado la sensibilidad hacia la violencia de género, y después de unos años de vaivenes, se va registrando un mayor número de denuncias, bien de las propias mujeres, bien de sus familiares o personas allegadas, hay que destacar la necesidad de seguir impulsando políticas públicas para erradicar los distintos tipos de violencia hacia las mujeres, además de seguir ofreciendo recursos y ayudas suficientes y de calidad a las mujeres en situación de violencia.

Todos la información que se ha detallado en este epígrafe es posible verla representada en una sola medición. Recientemente, se ha abordado por vez primera la descripción integral de la igualdad de género en la sociedad navarra y ha sido calculado desde el Instituto de Estadística de Navarra (Nastat) en colaboración con el Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua. El **Índice de Igualdad de Género** es un indicador sintético que busca describir el grado en el que la sociedad navarra ha avanzado en materia de igualdad de género, comparar la situación en materia de igualdad respecto a otras sociedades y monitorizar los avances que vienen teniendo lugar en materia de igualdad entre mujeres y hombres en Navarra con la intención de evaluar las políticas y de diseñar nuevas actuaciones en pos de la igualdad de género. En los cinco años analizados que van desde 2010 a 2015 la

evolución de Navarra en materia de igualdad de género ha sido positiva alcanzando en 2015 69,2 puntos en una escala que toma valores entre el uno y el cien. Este valor se puede interpretar de dos maneras diferentes: la igualdad ha alcanzado un 69,2% de lo que podría lograr como máximo; pero la igualdad plena aún se encuentra lejos, a 30,8 puntos.

El valor del Índice de Igualdad de Género de nuestra comunidad se encuentra por encima del valor estatal situado en doceava posición con un 68,3%. La clasificación de los países de la UE-28 ordenados de acuerdo con el valor alcanzado en la última medición realizada en 2015 coloca a Navarra en novena posición después de países como Suecia, Dinamarca o Finlandia y por delante de otros como Alemania, Austria o Italia.

#### **4. IMPACTO PREVISIBLE DE LA NORMA SOBRE LA IGUALDAD**

Dado que la presente norma tiene por objetivo lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida en la Comunidad Foral de Navarra, estableciendo la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres como principio informador de la actuación de los poderes públicos, para lo que emplearan un conjunto de herramientas incorporando la perspectiva de género y dotándolas de los recursos necesarios para ello. Además, la norma específica también que las Administraciones Públicas de Navarra considerarán sistemáticamente y desde la perspectiva de género las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres, e incorporarán objetivos y medidas específicas dirigidas a eliminar brechas de género y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, en sus fases de planificación, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación.

Dado que, a partir de la aprobación de esta norma es esperable que se promueva el empoderamiento, la autonomía de las mujeres y su participación activa en la sociedad.

Dado que, a partir de la aprobación de esta norma es esperable que se impulse un cambio de valores a través del desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres como un valor social e individual que conduzca a una transformación social que ponga





en el centro la sostenibilidad de la vida y, con ello, se avance en la construcción de una sociedad más justa, democrática, garantista de los derechos fundamentales, libre y en convivencia pacífica.

Y dado que se regula la existencia de un catálogo de medidas para promover la igualdad de género en las distintas áreas de intervención.

Se prevé que el presente Anteproyecto de Ley **tendrá un impacto positivo en la igualdad de género.**

En concreto, y comparando los mandatos normativos y los datos estadísticos expuestos, *las medidas, acciones o aspectos que incidirían en el avance de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, pueden resumirse en las siguientes:

1. La fundamentación del Anteproyecto de Ley hace una referencia explícita a la normativa de igualdad de género (en el ámbito internacional, estatal y autonómico) que le afecta.
2. El objeto de la Ley es promover las condiciones para que el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra en todos los ámbitos y etapas de la vida, sea real y efectivo, impulsando un cambio de valores que fortalezca la posición social, económica y política de las mujeres su autonomía y empoderamiento. Para ello se removerán los obstáculos que impidan o dificulten el avance hacia una sociedad navarra más libre, justa, democrática y solidaria.
3. El empoderamiento de las mujeres, como parte del objeto de la Ley, y las menciones a las asociaciones de mujeres y grupos feministas como clave para la consecución de la igualdad.
4. Las definiciones que se recogen en la Ley responden a los conceptos tratados en la normativa de igualdad de género.
5. Los principios de actuación que se detallan en la Ley establecen un marco de interpretación teniendo en cuenta el enfoque de género en las actuaciones de los poderes públicos.
6. Los artículos que desarrollan el contenido del Anteproyecto de Ley, constituyen la materialización de cómo se articulan los mandatos para establecer los mecanismos que garanticen el derecho a la igualdad y la implantación de la transversalidad de género en las políticas públicas.

7. La norma obliga a la elaboración de un Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra en el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de la Ley Foral.
8. El Anteproyecto de Ley incluye como garantía de aplicación de la Ley una Disposición adicional referida a la evaluación del impacto social de dicha Ley. Esto constituye un elemento que, en principio, permitirá conocer el grado de aplicación y efecto de la misma sobre los avances hacia la igualdad entre mujeres y hombres.
9. La norma presenta a las Entidades Locales como parte de la organización del sistema para la igualdad y como elemento fundamental para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, ya que son las instituciones que se encuentran más cercanas a la ciudadanía.
10. Asimismo la cobertura de personal Técnico de Grado Medio (igualdad) y la formación del personal de la Administración Foral constituyen una garantía para la implantación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas públicas.
11. El Anteproyecto señala entre las funciones del Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua la de garantizar la aplicación transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas públicas desarrolladas por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, a los departamentos la de establecer y adecuar estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en sus actividades administrativas y políticas públicas y a las Unidades de Igualdad la de ser los instrumentos para operatividad en cada Departamento la transversalidad de género en todas las políticas.
12. Se recoge que en el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de la Ley Foral, se deben revisar y modificar, en su caso, las denominaciones de las entidades y órganos dependientes de las administraciones públicas de la Comunidad Foral de Navarra para garantizar el uso no sexista del lenguaje.
13. Finalmente, la aplicación de la lista de verificación que se acompaña como Anexo permite reafirmar que los efectos previstos de este Anteproyecto de Ley son positivos en cuanto a la igualdad de derechos y oportunidades efectivas en mujeres y hombres.

En resumen, como se ha especificado en los párrafos anteriores, toda la parte dispositiva de la norma, desde su objeto hasta su último artículo, versa sobre la igualdad de mujeres y hombres y se puede concluir, por lo tanto, que la **igualdad de**



**género está presente e impregna el contenido y la forma de la norma, constituyendo la esencia y el elemento sustancial de la misma.**

## 5. LENGUAJE

Revisado el Anteproyecto de Ley desde los criterios del lenguaje no sexista, no se ha encontrado ningún término que deba ser modificado, por lo que se concluye que este proyecto de norma cumple con la normativa vigente a este respecto (Art. 14.11 de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres).

## 6. CONCLUSIONES y VERIFICACIÓN

En definitiva, se puede afirmar que, siguiendo la legislación vigente, nos encontramos con una norma que constituye una **acción claramente dirigida a la logro de la igualdad de género**, al actuar sobre uno de los elementos clave en la producción y perpetuación de la desigualdad de mujeres y hombres. Por todo ello, **tendrá previsiblemente un impacto positivo en la igualdad**.

Dicho impacto potencial, puede verificarse a través de la herramienta de comprobación, cuya utilización para analizar la presente norma, ha puesto de manifiesto que:

- 1º. Se recogen los mandatos normativos relacionados con el objeto de la norma.
- 2º. Se aportan datos sobre la situación de las mujeres y hombres de Navarra en los distintos ámbitos de la vida.
- 3º. En la parte dispositiva y a lo largo de todo el articulado el principio de igualdad es un elemento informador de la norma.
- 4º. El Anteproyecto de Ley obliga a recoger información desagregada por sexo entre otros criterios pertinentes al contenido de la norma como la edad, nacionalidad, país de origen...
- 5º. El Anteproyecto de Ley contiene un mandato de evaluación que posibilita conocer el impacto de la ley y el avance hacia el logro de la igualdad efectiva.
- 6º. El texto utiliza un lenguaje no sexista en su totalidad, además de instar a cuidar el uso de imágenes que atenten contra la dignidad de las mujeres.

- 7º. Por todo ello, se concluye que el impacto de la norma en la igualdad será **positivo**.

Pamplona a 15 de noviembre de 2018

Mertxe Leránoz Goñi  
DIRECTORA GERENTE DEL INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD  
NAFARROAKO BERDINTASUNERAKO INSTITUTUKO ZUZENDARI KUDEATZAILEA



## ANEXO

Nº	Contenido a analizar en normas, planes y programas	Si	No
1	Las memorias, estudios e informes que les acompañan aportan datos desagregados por sexo	✓	
2	En las memorias, estudios e informes que les acompañan se identifican las brechas de género y las desigualdades entre hombres y mujeres	✓	
3	En las memorias, estudios e informes que les acompañan se enumeran los factores de desigualdad que originan las desigualdades de género identificadas	✓	
4	En la justificación de motivos o introducción de la norma, o en el diagnóstico del plan o programa, se recogen los principales desequilibrios y desigualdades entre mujeres y hombres relacionados con el contenido que se regula o planifica.	✓	
5	En la justificación de motivos o introducción de la norma, o en el diagnóstico del plan o programa, se citan las normas básicas relativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres que les afectan	✓	
6	En la parte dispositiva, articulado, objetivos o acciones programadas, se menciona explícitamente y se integra el principio de igualdad	✓	
7	Se recogen acciones correctoras de las desigualdades identificadas	✓	
8	Se incluye la representación equilibrada (40-60) en la composición de órganos colegiados o de toma de decisiones, si fuera el caso.	✓	
9	Se utiliza la igualdad como criterio de baremación para el acceso a los recursos, líneas de subvenciones, participación en programas, etc. regulados o previstos	✓	
10	En la regulación del contenido de los registros públicos se recoge la variable sexo (tal como se suele hacer con otro tipo de información como el nombre, apellidos, D.N.I., etc.)	✓	
11	En el caso de incluir mecanismos y procedimientos de seguimiento y evaluación, se contempla también el seguimiento y control del logro de la igualdad efectiva	✓	
12	El texto utiliza un lenguaje no sexista en su totalidad	✓	
13	El texto obliga a las entidades ejecutoras a utilizar un lenguaje no sexista	✓	
14	El texto obliga, en caso de que sea pertinente, a cuidar el uso de imágenes para que no tengan sesgos sexistas	✓	
<b>CONCLUSIONES</b>			
15	El impacto de la norma, plan o programa en la igualdad será <b>positivo</b>	✓	