

Informe de impacto de género de los Presupuestos Generales para 2024 del Gobierno de Navarra



INTRODUCCIÓN	2
MARCO CONCEPTUAL Y CONTEXTO NORMATIVO GENERAL.....	3
ANÁLISIS DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	7
PRESUPUESTACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO. COMPROMISOS DEL GOBIERNO	16
CONTEXTO DE APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS:PRINCIPALES DESIGUALDADES DE GÉNERO EN NAVARRA	17
PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SELECCIONADOS.VALORACIÓN GENERAL	24
ANÁLISIS DEL GASTO.....	30
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	33
ANEXO I. FICHAS DE ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE LOS PROGRAMASPRESUPUESTARIOS	34
ANEXO II. VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS	66
ANEXO III. CONTEXTO DE APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS: PRINCIPALES DESIGUALDADES DE GÉNERO EN NAVARRA	109
ANEXO IV. CLASIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SEGÚN SURELEVANCIA DE GÉNERO	143

El análisis del impacto de género de los programas presupuestarios constituye un elemento fundamental en la estrategia de las políticas públicas de igualdad para luchar contra las desigualdades de género. Así se ha considerado en el ámbito internacional, que ofrece 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). Impulsadas especialmente por las Naciones Unidas y la Unión Europea, los 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 públicas, 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 desarrollaron 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 elaborado una estrategia y metodología propias¹.

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

Con el paréntesis de la COVID-19 en 2020, año en que se elaboró la clasificación de los programas presupuestarios según su potencialidad de incidencia en la igualdad (Anexo IV), el proceso ha continuado y en 2023, con la incorporación de 7 programas nuevos, son ya 32 los programas presupuestarios participantes.

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, presentando el marco normativo, los datos estadísticos y su análisis y los datos presupuestarios.

¹ Programa G+, implementado desde 2003 y modelo de referencia en el desarrollo de las estrategias de presupuestación con enfoque de género https://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/gplus.htm

Se entiende por presupuesto público el instrumento con el que los gobiernos planifican los ingresos y gastos que esperan realizar a lo largo de un ejercicio para desarrollar las diferentes políticas públicas.

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 que los recursos incidirán en las condiciones de vida de mujeres y hombres y en la disminución o perpetuación de las desigualdades existentes entre ambos.

El presupuesto, por tanto, no es un elemento pasivo que se limita a reflejar cómo y cuánto se recauda y cómo y cuántos recursos se asignan, sino también y principalmente un instrumento activo de transformación social.

Se considera que un presupuesto con enfoque de género es el elaborado teniendo en cuenta la situación y necesidades de mujeres y hombres para reducir brechas de género e influir en la eliminación de los factores que perpetúan las desigualdades de género, garantizando un resultado/beneficio igual o equivalente para mujeres y hombres.

En un sentido general, 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. Y 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 unas y otros podrían tener las distintas políticas públicas para intervenir y reajustarlas si 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 la existencia de dos presupuestos paralelos, sino un cambio en su elaboración que, basado en un procedimiento estandarizado y consensuado, permite 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 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. 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. 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, es decir, combina la transversalidad con las actuaciones específicas y señala la interseccionalidad como principio horizontal para su aplicación.

En su *Informe igualdad de género Europa 2023*, la Comisión Europea apoya el desarrollo e implementación de presupuestos con perspectiva de género y, en línea con la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 y las recomendaciones del Tribunal de Cuentas Europeo, ha desarrollado una metodología para realizar seguimiento de las contribuciones de todos los programas de gasto de la UE a la igualdad de género en el marco del plan plurianual 2021-2027.

La metodología se ha implementado durante 2023, identificando programas de gasto que contribuyen a la igualdad entre mujeres y hombres, así como programas con potencial para hacerlo. De este modo, se ha señalado que únicamente 8 de 48 programas de gasto (1 % del presupuesto de gasto) no tienen un impacto significativo en la igualdad entre mujeres y hombres.

Aunque la Estrategia se centra en el interior de la UE, es acorde con la política exterior en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. En las políticas exteriores de la UE, la integración de la perspectiva de género se utiliza en el proceso presupuestario mediante el compromiso de garantizar que el 85 % de todos los nuevos programas contribuya a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres.

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 establece. 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*, cuyo objeto 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 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.

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 los mandatos existentes en el marco de la CFN y el recorrido temporal desde su implementación.

- ✓ *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. En concreto, el artículo 23 se refiere a la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género y 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 e impulsará y favorecerá la realización de auditorías de género sobre el cumplimiento de los objetivos incorporados en las memorias.
- ✓ *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 apartado 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 apartado 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 ocho Técnicas de Igualdad a los departamentos. Se distribuyeron 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 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.
- ✓ *Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.*
- ✓ El *Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres en Navarra 2022-2027*, aprobado por el Parlamento de Navarra el 4 de mayo de 2022, es la herramienta de planificación que orienta 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 (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 su Línea Estratégica 1, Incorporar el enfoque de género en el modelo de gobernanza de las administraciones foral y local, el Objetivo Operativo 1.2: *Alinear los presupuestos públicos para desarrollar políticas de igualdad con las exigencias de la normativa de referencia* se materializa en las siguientes acciones:

- 1.2.1. Consignación de recursos económicos específicos anuales para el desarrollo desde las administraciones foral y local de las medidas previstas en la normativa a través del Plan

Estratégico.

1.2.2. Dedicación progresiva de al menos un 1 % de los Presupuestos Generales de Navarra al desarrollo de la normativa de referencia a través de políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.

1.2.3. Generación de espacios que permitan conocer y dar seguimiento al impacto de género de los Presupuestos Generales de Navarra.

En la misma Línea Estratégica, el Objetivo 3.5 *Seguir desarrollando y consolidar los procesos de planificación presupuestaria con enfoque de género*, establece las siguientes acciones:

3.5.1. Incorporación en las memorias de los programas presupuestarios que se integran en los Presupuestos Generales de Navarra de actuaciones e indicadores de género que tengan en cuenta el impacto diferenciado del presupuesto en mujeres y hombres.

3.5.2. Análisis del grado de cumplimiento de los objetivos de igualdad incorporados en las memorias de los programas presupuestarios de los departamentos y organismos autónomos del Gobierno de Navarra.

3.5.3. Emisión de informes de impacto de género de los anteproyectos de leyes forales de Presupuestos Generales de Navarra.

3.5.4. Elaboración de una metodología para la integración del enfoque de género en la política presupuestaria de la administración local.

- ✓ El *Acuerdo programático para un Gobierno de Navarra progresista y plural 2023-2027* en el que se explicita la apuesta integral por el feminismo y la igualdad de género y el desarrollo del Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres derivado de la LF 17/2019.

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 se inicia en 2016 con la recogida de los compromisos asumidos por 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 2018 que informaba del proceso diseñado y emprendido por el Gobierno de Navarra. Más allá de reconocer la igualdad formal, se proponía profundizar y remover los obstáculos institucionales que aún pudieran permanecer para garantizar la igualdad real. Por esta razón, en los PGN 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. Al documento técnico se acompañaba el análisis de género de los 10 programas presupuestarios seleccionados.

Durante 2018, se priorizó la formación de las personas gestoras con responsabilidad en los 19 programas sobre los que ya se estaba actuando con perspectiva de género y de personas pertenecientes al Servicio de Presupuestos y Política Financiera.

En 2019 se propuso incorporar al proceso un programa nuevo de 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 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. La información obtenida se volcó en la Ficha de análisis y valoración de los programas presupuestarios.

En 2020, durante la crisis Covid, se paralizaron los contactos con los departamentos y 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 tras el paréntesis introducido por la pandemia con la incorporación de cuatro programas nuevos y en 2022 se incorporaron otros cuatro programas. La presencia de las técnicas de igualdad en los departamentos ha supuesto la creación de nuevas herramientas y procedimientos para el seguimiento y la valoración de los programas y han asumido la formación y tutorización.

En 2023, han sido 32 los programas participantes en el Proyecto Presupuestos con Enfoque de Género tras la incorporación de siete nuevos: 230 Transportes y Movilidad Sostenible, 310 Ordenación del Territorio, 511 Ciudadanía Sanitaria, Aseguramiento y Garantías, 520 Salud Pública y Laboral de Navarra, 740 Medio Ambiente, 900 Dirección y Servicios Generales de Derechos Sociales y B30 Euskarabidea. Las Fichas de Análisis y Valoración, que plasman la situación de partida en materia de igualdad de estos programas se incorporan en el Anexo I de este informe.

A esta formación se han sumado personas que trabajan en programas veteranos y que no la habían recibido, son personas que trabajan en los programas 950 Promoción del Empleo, Formación e Intermediación, 720 Promoción del Desarrollo Rural, 110 Política Económica, Presupuestaria y Financiera, B20 Paz, Convivencia y DDHH, G30 Telecomunicaciones y Digitalización y A50 Promoción del Deporte.

Todos los programas, nuevos y veteranos, han cumplimentado una Ficha de Valoración de Impacto de Género que se incorpora en el Anexo II. Esta ficha recoge la comparativa en materia de igualdad de los presupuestos de 2024 respecto a los de 2023.

La siguiente tabla recoge los 32 programas que se han trabajado este año. Entre paréntesis se recoge la identificación del programa atendiendo a la estructura orgánica de la nueva legislatura:

PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS ANALIZADOS CON ENFOQUE DE GÉNERO	
020 Función Pública (F30)	Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior
021 INAP (F31)	Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior
051 Seguridad Ciudadana (F41)	Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior
060 Comunicación y Relaciones Institucionales	Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior
090 Juventud (340)	Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior
101 Elaboración Estadística (032)	Economía y Hacienda
110 Política Económica, Presupuestaria y Financiera	Economía y Hacienda
230 Transportes y Movilidad Sostenible	Cohesión Territorial
310 Ordenación del Territorio	Ordenación del Territorio
410 Recursos Educativos	Educación
420 Actuaciones Educativas	Educación
422 Formación Profesional (430)	Educación
511 Ciudadanía Sanitaria, Aseguramiento y Garantías	Salud
512 Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento	Salud
520 Salud Pública y Laboral de Navarra	Salud
720 Promoción del Desarrollo Rural	Desarrollo Rural y Medio Ambiente
740 Medio Ambiente	Desarrollo Rural y Medio Ambiente
810 Política Empresarial, Proyección Internacional y Trabajo (970)	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
900 Dirección y Servicios Generales de Derechos Sociales	Derechos Sociales
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
B30 Euskarabidea	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/NABI 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 2023), a cargo de las técnicas de igualdad. 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. Se dirigió a dos grupos:

- personas responsables de los siete programas presupuestarios que se incorporaban este año, un total de 10 mujeres y 2 hombres.
- y personas que se incorporaban a programas que ya venían trabajando los presupuestos con enfoque de género, que necesitaban refrescar la formación o que son responsables de partes de programas no trabajados hasta ahora, con una participación de 7 mujeres y 2 hombres.

Fase de tutorización (junio-diciembre 2023) consistente en dos tutorías individualizadas con cada programa presupuestario. 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.

- **Programas nuevos**

Los programas presupuestarios de nueva incorporación reflejaron en la Ficha de Análisis y Valoración de Género información contextual desagregada por sexo y señalaron las modificaciones a realizar en la ficha 0 2024 (el programa B30 Euskarabidea completará la Ficha de Análisis y Valoración

durante 2024).

. Así mismo, cumplimentaron la Ficha de Valoración de Impacto de Género, registrando la previsión de impacto de los cambios realizados. **Programas veteranos**

Los programas veteranos cumplimentaron la herramienta de seguimiento del primer semestre de 2023 y concretaron los cambios a introducir en la ficha 0 de 2024. Esta herramienta de seguimiento permite analizar semestralmente el cumplimiento de las acciones programadas, dinamizar el proceso de mejora continua e introducir mecanismos de corrección.

Así mismo, cumplimentaron la Ficha de Valoración de Impacto de Género, registrando la previsión de impacto de los cambios realizados.

Respecto a la integración de la perspectiva de género, se perfilan tres grupos:

Programas presupuestarios con un alto grado de integración de la perspectiva de género. Tienen como característica común contar con personas implicadas en el proceso, con capacidad de actuación y 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 son programas extensos en los que solo se trabaja con uno o dos órganos gestores, bien porque está pendiente una reflexión en profundidad que precisa para realizarse de formación y reflexión sectorial.

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 baja.

Entre paréntesis se recoge la identificación del programa atendiendo a la estructura orgánica de la anterior legislatura.

Grado de integración	Programa presupuestario
Alto	032 Elaboración de Información Estadística (antes 101) F31 INAP (antes 021) F41 Seguridad Ciudadana (antes 051) 060 Comunicación y Relaciones Institucionales 420 Actuaciones Educativas 900 Dirección y Servicios Generales de Derechos Sociales 950 Promoción del Empleo, Formación e Intermediación 970 Economía Social y Trabajo (antes 810) A20 Patrimonio y Promoción Cultural A50 Promoción del Deporte B20 Paz, Convivencia y Derechos Humanos G10 Universidad

Medio

F30 Función Pública (antes 020)
340 Instituto Navarro de la Juventud (antes 090)
430 Formación Profesional (antes 422)
511 Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento
520 Salud Pública y Laboral de Navarra
720 Promoción del Desarrollo Rural
740 Medio Ambiente
820 Ordenación Industrial, Proyectos Estratégico de la S4 y Planificación Energética
920 Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas
A21 Bibliotecas y Archivos
B30 Euskarabidea
F10 Políticas Migratorias
G20 Innovación
G30 Transformación Digital

Bajo

110 Política Económica, Presupuestaria y Financiera
230 Transportes y Movilidad Sostenible
310 Ordenación del Territorio
410 Recursos Educativos
512 Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento
830 Marketing, Desarrollo del Comercio y Consumo

Se ha han tenido en cuenta las recomendaciones del Informe de Observaciones del Instituto Navarro para la Igualdad como respuesta al Informe de Impacto por razón de género del Proyecto de Ley Foral para los Presupuestos Generales de Navarra del año 2023 de la siguiente forma:

Respecto al compromiso y capacitación de las personas

- Las técnicas de igualdad han asumido la formación a las personas responsables de los programas presupuestarios participantes en el Proyecto Presupuestos con Enfoque de Género abordando los siguientes contenidos: marco conceptual de la igualdad, marco legal de la igualdad e introducción de la perspectiva de género en la presupuestación pública. 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 recuperado el carácter presencial de la formación tras el paréntesis obligado por la Covid-19.
- Se ha mejorado en la implicación en el procedimiento de personas con capacidad de incidencia y responsabilidad en la elaboración de las fichas 0.
- En el momento de redacción de este informe, aún no se ha aprobado el Decreto Foral que regula las Unidades de Igualdad y sus estructuras de coordinación, por lo que no se han constituido las Comisiones Intradepartamentales de Igualdad, que facilitarán la comprensión del significado de los presupuestos con enfoque de género por parte de los departamentos.

Respecto al modelo de análisis

- Se ha iniciado un proceso de reflexión en torno a la vinculación de las acciones de los programas con su asignación presupuestaria, a través del modelo de Gasto Real, 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.
- Se ha definido qué se entiende por Gasto Real en igualdad entre mujeres y hombres: acciones que reducen las brechas de género: acciones positivas que fomentan la presencia de mujeres en ámbitos masculinizados, acciones de cambio cultural que aumentan la cultura igualitaria de la social, acciones que transforman las relaciones sociales e interpersonales entre mujeres y hombres y acciones que transforman las formas de hacer. Todas estas acciones responden a gastos presupuestables, demostrables y medibles.
- Se ha incorporado la herramienta de seguimiento semestral de la ejecución de las acciones presupuestadas en la totalidad de programas.
- Se ha ajustado el calendario de tutorización y seguimiento al ritmo presupuestario foral.

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

- Se ha continuado en el avance de desagregación de datos por sexo. Sin embargo, siguen existiendo déficits en la desagregación de los datos procedentes de registros administrativos, responsabilidad de los departamentos.
- Se han abordado programas de todos los departamentos.
- Respecto al lenguaje, en general, se va avanzando en la utilización de lenguaje inclusivo y no sexista, aunque queda margen de mejora.
- Se ha revisado la Orden Foral de elaboración del Presupuesto para adecuarla a los avances realizados en el proceso.

No se debe olvidar que estamos ante un proceso a medio-largo plazo que exige compromiso político para impulsarlo y capacitación técnica para avanzar.

PRESUPUESTACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO. COMPROMISOS DEL GOBIERNO

Durante la pasada legislatura 2019-2023 se adoptaron compromisos para poner en marcha la integración del enfoque de género en los Presupuestos Generales de Navarra, tales como el diseño de una metodología común para su elaboración, la implicación de todos los departamentos y la elaboración de un informe de impacto de género que acompañe a la ley de presupuestos entre otras, todas ellas catalizadas por la presencia de las Técnicas de Igualdad en los departamentos.

El acuerdo programático para un Gobierno de Navarra progresista y plural 2023-2027 recoge la plena igualdad de oportunidades, la apuesta integral por el feminismo y la igualdad de género entre sus principios básicos-marco.

En el apartado de Igualdad, los puntos 2 y 3 remiten a la consolidación y desarrollo del marco legal:

2. Continuar desarrollando el Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres derivado de las Ley Foral de Igualdad 17/2019, así como las Leyes Forales 17/2015, 8/2017, que orientarán la intervención en igualdad de las administraciones públicas de la Comunidad Foral de Navarra durante los próximos años, a través de diferentes objetivos y acciones transversales y específicas.

3. Continuar consolidando las Unidades de Igualdad dentro de la estructura de los Departamentos del Gobierno de Navarra como una herramienta fundamental para la aplicación de la transversalidad en todas las políticas públicas: servicios sociales, seguridad, vivienda, urbanismo, educación...

La consolidación efectiva de las Unidades de Igualdad y las Comisiones Intradepartamentales de Igualdad en los departamentos permitirá la transversalización del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las fases de todas las políticas y actividades administrativas.

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

La persistencia de brechas de género en los diferentes ámbitos de actuación de las políticas públicas avala la importancia de seguir promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres.

En este apartado se muestran algunas de las principales desigualdades identificadas en diferentes ámbitos sociales a partir del análisis de género de los datos desagregados por sexo de los que se dispone y que han sido 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, se exponen algunas de las desigualdades identificadas en la sociedad navarra organizadas en función de los diferentes ámbitos de actuación.

Datos sociodemográficos

En Navarra se cumplen las dos sex ratio habituales en la demografía: mayor nacimiento de niños que de niñas y mayor esperanza de vida de las mujeres respecto a los hombres (en 2021, 86,89 años para las mujeres y 81,64 años para los hombres).

En 2022, el índice de masculinidad en Navarra fue de 97,55, lo que supone que, en el cómputo global de la población, hay más mujeres que hombres, consecuencia de la mayor esperanza de vida de las mujeres. En los últimos años, este índice ha ido descendiendo levemente en paralelo con la evolución de la esperanza de vida al nacimiento y muestra tendencia a estabilizarse.

Mercado de trabajo

En lo referido a la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral, continúan existiendo brechas de género. Las mujeres navarras presentan tasas de actividad y ocupación menores que los hombres y su tasa de paro es mayor, lo que las sitúa en una situación de desigualdad.

- ✓ La tasa de actividad en el segundo trimestre de 2023 es de 54,81 % en mujeres frente a 63,02 % en hombres, datos similares a los de 2018. 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, coincidente con el período COVID.
- ✓ Tras un incremento sostenido de la tasa de empleo en mujeres en 2021, los datos referidos al segundo trimestre de 2023 (49,49 % para mujeres frente a 57,99 % para hombres) señalan un ligero incremento en el caso de las mujeres con respecto al mismo trimestre del año anterior y un descenso en el caso de los hombres. La diferencia entre las tasas femenina y masculina se sitúa en 8,5 puntos a favor de los hombres.
- ✓ 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 y que responde también a la menor tasa de actividad reflejada en el anterior epígrafe) 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 el segundo trimestre de 2023 se sitúan en el 9,71 %, en ascenso, frente al 7,97 % de la tasa masculina, que ha experimentado entre el primer y segundo trimestre de 2023 un notable descenso. Conviene señalar que esta lógica parece afectar a todos los ciclos anuales, en los que el primer trimestre del año arranca con cifras de paro más elevadas.

- ✓ Respecto al paro de larga duración, también las mujeres presentan una mayor incidencia que los hombres, prácticamente el doble. De este modo, el porcentaje en hombres es del 2,29 % frente al 4,25 % en mujeres.
- ✓ Otra serie de indicadores analizados arrojan luz sobre la calidad en el empleo y permiten afirmar que, si el mercado de trabajo es desfavorable a las mujeres en cuanto a su participación, también lo es en cuanto a la calidad del mismo, tal y como se puede ver en el caso de la tasa de personas empleadas a tiempo parcial (datos del segundo trimestre de 2023, 6,11 % de hombres frente a 24,75 % en mujeres) o del porcentaje de personas con contratos de duración indefinida (84,1 % en hombres frente a 78 % en mujeres).
- ✓ Atendiendo a los sectores, persisten importantes diferencias de participación. En el mercado laboral de la CFN existe, como en todo el Estado, una importante segregación horizontal y vertical. En el caso de la segregación horizontal, se da una limitada presencia de mujeres en la agricultura y la industria, quedando agrupada su actividad principalmente en el sector servicios. En el caso de la segregación vertical, la presencia de mujeres en cargos de dirección, es del 38,38 % en el segundo trimestre de 2022 y, pese a la brecha con respecto a los hombres (23 puntos porcentuales) muestra un incremento de presencia femenina.
- ✓ En lo referido a la afiliación a la seguridad social, si bien en el caso de régimen general la relación porcentual de mujeres y hombres es similar, en el caso del régimen especial autónomo los hombres representan el 65 % de las afiliaciones, frente al 35 % de las mujeres, con 30 puntos porcentuales de diferencia.
- ✓ Por otro lado, existe una significativa brecha salarial entre hombres y mujeres. El último dato disponible, de 2021, arroja una brecha de 21,6 puntos según ganancia bruta anual. La brecha salarial se ha situado en los últimos años en torno al 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

En ámbito educativo se identifican algunas brechas que dan cuenta de la situación.

- ✓ En general, se registran mayores niveles de capacitación entre las mujeres. En el caso de las enseñanzas de régimen general no obligatorias y no universitarias, hay más mujeres dirigidas hacia el acceso a universidad, mientras que los hombres tienen una mayor presencia en formación profesional.

- ✓ Entre el personal docente, la presencia de mujeres es muy superior a la de hombres, pero esta relación se invierte conforme aumenta el nivel de enseñanza, manteniendo la asociación de la educación infantil y primaria como esfera feminizada y de cuidado.
- ✓ En el caso de la formación universitaria, las mujeres matriculadas presentan 14 puntos porcentuales de diferencia sobre los hombres matriculados, pero se perciben diferencias significativas en un análisis de las ramas de enseñanza. La segregación horizontal, en coherencia con lo que sucede en el nivel de la enseñanza secundaria, se mantiene.
- ✓ La elección de ámbito formativo y 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.
- ✓ Las mujeres presentan una mayor distribución en todos los sectores, con menor presencia en los tradicionalmente masculinos, mientras que los hombres presentan patrones más estancos, con presencia especialmente significativa en ingenierías y administración y gestión de empresas y prácticamente nula en especialidades tradicionalmente feminizadas
- ✓ Conviene señalar que persisten las dificultades en la generación y acceso a cifras que facilite una identificación más exacta de las desigualdades.

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

En lo referido uso y actividad relacionada con las tecnologías de información y comunicación se puede señalar lo siguiente:

- ✓ Mujeres y hombres hacen un uso cada vez más frecuente de las tecnologías digitales, pero existen brechas de género tanto en lo referido a la calidad de acceso a Internet como en inclusión digital de las mujeres. Concretamente, las brechas de género no se dan tanto en lo cuantitativo, en lo referente al acceso y uso de las tecnologías de la información, como en lo cualitativo, en lo relativo 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.
- ✓ 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. La búsqueda de información sobre salud o nutrición, concertar una cita médica a través de internet o telefonar a través de internet, se asocian a funciones expresivas y tareas vinculadas al cuidado y son usos feminizados, según recoge el Diagnóstico de igualdad entre mujeres y hombres de la CFN de 2017.
- ✓ La brecha más significativa 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 es bastante menor que la de los hombres, presenta una clara segregación horizontal y una amplísima vertical (el porcentaje 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, donde la brecha llega a alcanzar, en 2022, los 36 puntos porcentuales.

Derechos sociales, convivencia y corresponsabilidad.

Se proporciona información referida a tres aspectos: exclusión, discapacidad y dependencia y convivencia, cuidados y corresponsabilidad.

Exclusión

- ✓ La tasa de riesgo de pobreza por sexo sigue señalando que las mujeres presentan un mayor riesgo y que este se ha incrementado, al igual que el de los hombres, del año 2020 al 2021 (últimos datos disponibles).
- ✓ Existe brecha de género en todos los tramos de edad y es especialmente significativa entre los 30 y 44 años (puede ser debida a procesos de expulsión del mercado de trabajo motivadas por cuidado a menores o personas dependientes) y en mayores de 65 años.
- ✓ En cualquier caso, persiste más 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.

Discapacidad y dependencia

- ✓ Según datos del Observatorio de la Realidad Social el reconocimiento administrativo del grado de discapacidad está masculinizado, siendo un 53 % el correspondiente a hombres y un 47 % el correspondiente a mujeres.
- ✓ Estas cifras podrían variar puesto que no todas las personas con limitaciones funcionales han solicitado la valoración de la discapacidad.
- ✓ Si se analiza la información en relación con la edad, el índice de masculinidad de la población con discapacidad disminuye conforme se avanza en edad. A medida que la edad se incrementa hay una mayor presencia de mujeres con discapacidad invirtiendo la relación, de modo que en el rango de más del 75 % de discapacidad el 56 % son mujeres y el 44 % son hombres
- ✓ Se da una masculinización en todos los tipos de discapacidad (intelectual, enfermedad mental o física) excepto en el caso de las discapacidades mixtas, donde hay un mayor número de mujeres.
- ✓ En el caso de las valoraciones por dependencia, en todos los niveles de dependencia se identifica feminización, especialmente en el grado de Gran dependencia, donde las mujeres sobrepasan a los hombres por 24 puntos porcentuales (el 38 % de grandes dependientes son hombres y el 62 % mujeres). Esto puede deberse a la mayor esperanza de vida de las mujeres, pero también a las

condiciones de salud con las que estas mujeres llegan a edades avanzadas, cuestión sobre la que convendría profundizar.

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.
- ✓ Los resultados de la encuesta de calidad de vida de 2020 reflejan que en todas las tareas domésticas la dedicación de las mujeres es mayor que la de los hombres y, en particular, son las tareas de cuidado de la ropa, preparación de comidas y limpieza del hogar las que más diferencias registran.
- ✓ Respecto al esfuerzo que supone compaginar las tareas domésticas con el trabajo, el 58 % de los hombres que trabajan señalan que no les supone ningún esfuerzo o muy poco. En el caso de las mujeres, un 49 % hace esta valoración.
- ✓ Respecto a la población inactiva por responsabilidad de cuidado, 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

En el ámbito de la salud se destaca:

- ✓ Los datos indican diferencias importantes entre mujeres y hombres respecto a la salud. Las mujeres tienen una mayor esperanza de vida al nacer. Los datos de 2021 indican una esperanza de 86,89 años en mujeres y 81,64, años en hombres. sin embargo, 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, salvo en el caso de pediatría.
- ✓ La lista de espera para primera consulta repercute más en las mujeres, con una diferencia de 7 puntos porcentuales.
- ✓ Las mujeres son usuarias en mayor medida de centros de salud mental, con 10 puntos porcentuales por encima de los hombres, pero la relación se invierte en el caso de centros de Salud Mental Infanto-Juvenil y otros centros de salud mental, donde la atención a hombres es superior en 16 puntos porcentuales.

Deporte

En relación con el deporte resulta necesario insistir en varios hechos:

- ✓ Persiste la brecha en la participación de mujeres y hombres en las prácticas deportivas federadas y la segregación según el tipo de disciplina deportiva. Las mujeres participan menos y en un número

menor de disciplinas.

- ✓ La participación en programas de deporte en edad escolar, como es el caso de los Juegos Deportivos de Navarra, evidencia claras diferencias entre niños y niñas, con una brecha que alcanza los 24 puntos porcentuales a favor de los niños. 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 al elegir sus actividades y que pueden estar condicionando la vinculación a la actividad deportiva posterior en edades adultas.
- ✓ La infrarrepresentación y la segregación se agrava cuando se trata de personal técnico deportivo y de personal dedicado al arbitraje.
- ✓ En cuanto a la participación en las juntas directivas de las federaciones, en 2022 el 75 % eran hombres frente al 25 % de mujeres. Pese a la enorme brecha existente, más agudizada en determinadas disciplinas (baloncesto, fútbol, hípica, golf, por ejemplo), y con respecto a años previos, se identifica un incremento de la presencia de mujeres.

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

Con respecto a la Administración Foral, se identifican las siguientes cuestiones:

- ✓ 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 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.

- ✓ El Índice de Igualdad de Género (IIG) de Navarra se sitúa en los 74,6 puntos sobre 100 en 2020, según datos elaborados por el Instituto de Estadística de Navarra (Nastat); supone una mejora de 4,7 puntos con respecto a la medición anterior, referida al año 2017. Entre los años 2010 y 2020 se han efectuado siete mediciones, que han mostrado un paulatino avance del valor del IIG de Navarra, que ha pasado de 66,9 puntos en 2010 a 74,6 en 2020.
- ✓ La igualdad de género en Navarra se sitúa por encima de la media de la UE (69 puntos) y alcanza el mismo valor que la media española (74,6). Las dimensiones mejor situadas son, por este orden, salud (88,2), dinero, (77,9) y tiempo (75,4). Poder (74), empleo (72,7) y conocimiento (68,6) son las peor situadas.
- ✓ Cuando se comparan los resultados en Navarra con los del conjunto de la Unión Europea se aprecia que Navarra supera al conjunto de la UE-27 en el índice general y en todas las dimensiones excepto en dos: dinero y salud. Si en el resto de las dimensiones la posición de Navarra en Europa es relativamente buena (incluso en salud, donde está cinco décimas debajo de la media), en la dimensión dinero la Comunidad Foral ocupa la posición 18ª. Ésta es una característica que Navarra comparte con España y las Comunidades Autónomas para las que se cuenta con información.

Violencia contra las mujeres

Los siguientes son datos de 2022. A falta de cerrar el informe 2023, todo parece indicar que se superarán los datos del año pasado.

- ✓ En 2022 se alcanzó la cifra record de 1.929 denuncias por violencia machista, un incremento del 24,5 % respecto a 2021. De ellas, 244 denuncias (el 12,6 %) fueron por violencia sexual. El 75 % de las denuncias de violencia sexual corresponden a menores de 30 años.
- ✓ Las denuncias por maltrato físico supusieron el 53,6 % (1.034), por maltrato psíquico el 17,57 % (339) y por quebrantamientos de orden de alejamiento el 12,65 % (309)
- ✓ De las 244 denuncias presentadas por violencia sexual, 185 fueron presentadas por víctimas menores de 30 años, 98 de ellas menores de edad.
- ✓ Respecto al total de violencias ejercidas, el grupo de edad que concentra el mayor porcentaje de denuncias, 49,51 %, es el comprendido entre los 30 y los 49 años.
- ✓ Por zonas, 763 denuncias se interpusieron en Pamplona, 351 en la Comarca de Pamplona, 306 en Tudela, 182 en la Ribera Alta y 107 en el Noroeste.
- ✓ Finalmente, en 728 casos (37,7 %) el agresor y la víctima eran pareja en el momento de la denuncia, 723 (37 %) eran expareja, 179 eran familia y en 202 casos no existía relación.

PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SELECCIONADOS. VALORACIÓN GENERAL

Se ha valorado la capacidad de incidencia en el logro de la igualdad de estos 32 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 de las menciones a la igualdad en el apartado situación que se pretende corregir
- 2- Análisis de las menciones a la igualdad en los Objetivos
- 3- Análisis de las menciones a la igualdad en las Acciones
- 4- Análisis de las menciones a la igualdad en los Indicadores
- 5- Referencia a la legislación de igualdad y violencia
- 6- Análisis del lenguaje

Menciones a la igualdad

Situación que se pretende corregir

De los 32 programas presupuestarios analizados, 23 hacen referencia a la igualdad entre mujeres y hombres en el apartado Situación que se pretende corregir, lo que supone un 71,88 % 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 75 % (24) 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.

Acciones

El 75 % (24) de los programas han integrado la perspectiva de género alguna de sus acciones o realiza acciones específicas de igualdad.

Indicadores

Respecto a la elaboración de indicadores, el 90 % de los programas presupuestarios analizados (29) incluyen indicadores desagregados por sexo, lo que posibilitará el seguimiento y evaluación de las acciones en función de su incidencia sobre mujeres y hombres.

29 programas (90,63 %) incluyen en sus fichas 0 alguna mención a la igualdad en alguno de sus apartados. Además, 18 de ellos, el 56,25 %, han integrado la perspectiva de género en todos ellos (situación que se pretende corregir, objetivos, acciones e indicadores).

Legislación

24 programas (75 %) incluyen en sus fichas 0 la normativa de referencia de igualdad y violencia.

Lenguaje

En cuanto al lenguaje utilizado, se avanza en el empleo 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 en alguno de sus proyectos.

En cualquier caso, esta no es una cuestión menor dada la capacidad visibilizadora del lenguaje. 26 programas (81,25 %) utilizan lenguaje inclusivo y 6 (18,75 %) lo hacen parcialmente.

La siguiente tabla detalla la información anterior

Nº de Programas incluidos en el proyecto de presupuestos con enfoque de género 2024: 32		Nº	%
Programas con referencia a la igualdad en el apartado situación que se pretende corregir.		23	71,88%
Programas que incluyen en algunos de sus objetivos menciones a la igualdad		24	75,00%
Programas con menciones a la igualdad en sus acciones		24	75,00%
Programas con indicadores desagregados por sexo		29	90,63%
Programas que incluyen normativa en Igualdad y/o violencia en sus disposiciones normativas aplicables.		24	75,00%
Utilización del lenguaje inclusivo	Sí	26	81,25%
	No	0	0,00%
	Parcialmente	6	18,75%
Programas que han integrado la perspectiva de género en ALGUNO de los epígrafes anteriores		29	90,63%
Programas que han integrado la perspectiva de género en todos epígrafes anteriores		18	56,25%

			MENCIONES IGUALDAD:							
			SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	EN OBJETIVOS	EN ACCIONES	INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO /INDICADORES DE GÉNERO	LENGUAJE INCLUSIVO	CONTIENE NORMATIVA DE IGUALDAD Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO	CONTIENE ALGUNA MENCIÓN A LA IGUALDAD EN ALGUNO DE LOS EPÍGRAFES	CONTIENE MENCIÓN A LA IGUALDAD EN TODOS DE LOS EPÍGRAFES
DEPARTAMENTO	PROGRAMA	NOMBRE DEL PROGRAMA	SÍ/NO	Nº	Nº	Nº	SÍ/NO/PARCIALMENTE	SI/NO	Sí/No	SÍ/NO
CULTURA Y DEPORTE	A20	PATRIMONIO Y PROMOCIÓN CULTURAL	Sí	5	5	6	Sí	Sí	Sí	Sí
CULTURA Y DEPORTE	A21	BIBLIOTECAS Y ARCHIVOS	Sí	2	6	14	Sí	Sí	Sí	Sí
CULTURA Y DEPORTE	A50	PROMOCIÓN DEL DEPORTE	Sí	1	4	todos	Sí	Sí	Sí	Sí
MEMORIA CONVIVENCIA, ACCIÓN EXTERIOR Y EUSKERA	B20	MEMORIA Y CONVIVENCIA	Sí	4	7	15	Sí	Sí	Sí	Sí
MEMORIA CONVIVENCIA, ACCIÓN EXTERIOR Y EUSKERA	B30	EUSKARABIDEA	No				Sí	No	No	No
UNIVERSIDAD, INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	G10	UNIVERSIDAD	No	1	9	5	Sí	Sí	Sí	No
UNIVERSIDAD, INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	G20	INNOVACIÓN	Sí	1	1	8	Sí	Sí	Sí	Sí

UNIVERSIDAD, INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	G30	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	No				Parcialmente	No	No	No
POLÍTICAS MIGRATORIAS Y JUSTICIA	F10	POLÍTICAS MIGRATORIAS	Sí	1	2	15	Sí	Sí	Sí	No
PRESIDENCIA	F30	FUNCIÓN PÚBLICA	Sí	2	10	15	Sí	Sí	Sí	Sí
PRESIDENCIA	F31	INSTITUTO NAVARRO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Sí	2	1	21	Sí	Sí	Sí	Sí
PRESIDENCIA	F41	SEGURIDAD CIUDADANA	Sí	1	11	10	Sí	Sí	Sí	Sí
PRESIDENCIA	60	COMUNICACIÓN Y RELACIONES INSTITUCIONALES	Sí	1	8	16	Sí	Sí	Sí	Sí
PRESIDENCIA	340	INSTITUTO NAVARRO DE LA JUVENTUD	Sí	2		90	Sí	Sí	Sí	Sí
PRESIDENCIA	32	NASTAT	Sí	1	5	Todos	Sí	No	Sí	Sí
ECONOMÍA Y HACIENDA	110	POLÍTICA ECONÓMICA, PRESUPUESTARIA Y FINANCIERA	Sí	3	3	1	Sí	Sí	Sí	Sí
COHESIÓN TERRITORIAL	230	TRANSPORTES Y MOVILIDAD SOSTENIBLE	No			2	Parcialmente	Sí	Sí	No
ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	310	ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	No		2		Sí	No	Sí	No
EDUCACIÓN	410	RECURSOS EDUCATIVOS	No				Sí	No	No	No
EDUCACIÓN	420	ACTUACIONES EDUCATIVAS	No	2	5	2	Sí	Sí	Sí	No
EDUCACIÓN	430	FORMACIÓN PROFESIONAL	No	2	14	12	Sí	Sí	Sí	No

SALUD	511	CIUDADANÍA SANITARIA, ASEGURAMIENTO Y GARANTÍAS	Sí	1	2	1	Parcialmente	Sí	Sí	Sí
SALUD	512	PLANIFICACIÓN, ESTRATEGIA SANITARIA E INVESTIGACIÓN	Sí	6	11	13	Parcialmente	Sí	Sí	Sí
SALUD	520	SALUD PÚBLICA Y LABORAL DE NAVARRA	Sí	5	10	30	Sí	No	Sí	Sí
DESARROLLO RURAL Y MEDIO AMBIENTE	720	D GRAL DESARROLLO RURAL	Sí	4	0	22	Parcialmente	Sí	Sí	No
DESARROLLO RURAL Y MEDIO AMBIENTE	740	MEDIO AMBIENTE	No	2	6	9	Sí	Sí	Sí	No
INDUSTRIA, TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y DIGITAL EMPRESARIAL	820	Energía, I+D+i Empresarial y Emprendimiento	Sí	0	0	7	Sí	No	Sí	No
INDUSTRIA, TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y DIGITAL EMPRESARIAL	830	Desarrollo del Comercio y el Consumo	Sí			5	Sí	Sí	Sí	No
DERECHOS SOCIALES	900	DIRECCIÓN GENERAL Y SERVICIOS GENERALES DE DERECHOS SOCIALES	Sí	1	3	3	Sí	Sí	Sí	No
DERECHOS SOCIALES	920	Agencia Navarra para la autonomía y el desarrollo de las personas	Sí	3	9	5	Sí	Sí	Sí	Sí
DERECHOS SOCIALES	950	Servicio Navarro de Empleo	Sí	2	9	31	Parcialmente	Sí	Sí	Sí
DERECHOS SOCIALES	970	Economía Social Y Trabajo	Sí		1	2	Sí	No	Sí	Sí
	TOTALES		23	24	24	29		24	29	18

ANÁLISIS DEL GASTO

Visibilizar la inversión y el peso de las actuaciones relacionadas con la igualdad de género respecto a un presupuesto total que para 2024 alcanza los 6.355,4 millones de euros es extremadamente complejo de calcular. En este momento, tras unos años de recorrido, se ha iniciado un proceso de mejora en la definición de herramientas para la medición del gasto en igualdad, por lo que conviven dos modelos, el Modelo de Alineación y el Modelo de Gasto Real.

Modelo de Alineación

Hasta el momento, la revisión de los presupuestos públicos se ha venido realizando mediante un modelo que llamamos de Alineación, que clasifica el gasto público en cuatro categorías:

- Gasto específico en igualdad, que corresponde al presupuesto del programa 080 INAI/NABI salvo lo dedicado a políticas LGTBI+.
- Gasto directo e indirecto en igualdad, suma del presupuesto íntegro de los 32 programas que participan en el Proyecto Presupuestos con Enfoque de Género.
- Gasto que mejora la calidad de vida de mujeres y hombres, el realizado en programas relacionados con los cuidados y que contemplan la sostenibilidad de la vida en su plano reproductivo: educación, salud y derechos sociales.
- Resto del gasto.

Este modelo, por su carácter aproximativo, presenta claras lagunas:

- ✓ La participación de un programa en el Proyecto Presupuestos con Enfoque de Género supone la consideración de que todo su presupuesto se alinea/dedica a la igualdad, lo que resulta inexacto y propicia resultados finales que no responden a la realidad. Se contempla como gasto directo e indirecto en igualdad todo el presupuesto de los programas presupuestarios sin discriminar acciones.
- ✓ Los objetivos y acciones que se contemplan como favorables a la igualdad son muy heterogéneas, incluyen tanto las acciones específicas con presupuesto definido como la incorporación de la transversalidad en los procedimientos internos de la ACFN, tanto las que suponen gasto contabilizable en ejecución como otras que precisan de trabajo interno del personal que no se contabiliza y, en cualquier caso, es difícil de cuantificar. Por otra parte, los criterios son extremadamente amplios. Por ejemplo, siendo que la desagregación de datos por sexo y la utilización de lenguaje inclusivo son cuestiones elementales, no justifican por sí solas la consideración del presupuesto de un programa como gasto en igualdad, es necesario considerar la tipología de acciones y el presupuesto.

- ✓ En ocasiones, este modelo favorece la mera formalidad. Añadir en los enunciados de objetivos y acciones la expresión “con perspectiva de género” no garantiza la transversalización real del principio de igualdad.
- ✓ Se tiende a considerar que la totalidad de los gastos en educación, salud y derechos sociales favorecen activamente la igualdad aunque los programas no se hayan diseñado con perspectiva de género y no aseguren la no perpetuación y eliminación de las desigualdades subyacentes. Es preciso tener en cuenta que el gasto en igualdad es aquel que favorece e impulsa el paso del orden patriarcal al orden igualitario, incide en la transformación económica, social y política, coloca a las mujeres y los hombres en otra posición y afecta a lo macro y en lo micro al operar 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.
- ✓ La desagregación de los datos referidos a personas por sexo o la utilización de lenguaje inclusivo son mecanismos de transversalidad elementales, suponen una base mínima sobre la que construir el diagnóstico de los programas y articular una comunicación que represente a hombres y mujeres y constituyen un paso previo en la elaboración de presupuestos con enfoque de género, pero no suponen acciones concretas y, por lo tanto, no inciden en la valoración de impacto de un programa.
- ✓ Los resultados de alineación del presupuesto con la igualdad arrojan unos resultados que no pueden compararse con el 1 % del presupuesto establecido como meta en el Plan Estratégico para la Igualdad entre hombres y mujeres en Navarra 2022-2017. Según este modelo, en 2023 se consideró que el 35,07 % del gasto estaba alineado con el logro de la igualdad de mujeres y hombres y que otro 48,40 % tenía una incidencia positiva indirecta en cuanto que mejoraba la calidad de vida de mujeres y hombres.

Modelo de Gasto Real

El Modelo de Alineación no permite conocer el gasto demostrable y medible, de carácter transformador, destinado a la igualdad, es decir, el *Gasto dedicado a acciones que tienen como objetivo principal promover la igualdad entre mujeres y hombres, orientado a incidir en los mecanismos de reproducción de las desigualdades de género y que busca contribuir a la superación del rol y los estereotipos de género:*

- Acciones que reducen las brechas de género: acciones positivas que fomentan la presencia de mujeres en ámbitos masculinizados
- Acciones de cambio cultural que aumentan la cultura igualitaria de la sociedad
- Acciones que transforman las relaciones sociales e interpersonales entre mujeres y hombres
- Acciones que transforman las formas de hacer

Para solventarlo, en 2022 se inició la consignación del gasto real en los programas presupuestarios que participan en el Proyecto Presupuestos con Enfoque de Género. Esta metodología contribuirá en el futuro a estimar con más exactitud el presupuesto dedicado a la igualdad. El modelo utilizado es fundamental para identificar correctamente el gasto presupuestado y, no menos importante, para realizar una comunicación veraz a la ciudadanía. No olvidemos que el Informe de Impacto de Género de los PGN y el posterior Informe de Observaciones son instrumentos de evaluación y rendición de cuentas.

Frente al Gasto Real, identificable en la presupuestación, el Gasto Imputable es aquel gasto destinado a la igualdad de difícil definición y registro en la fase de presupuestación, ya que es el correspondiente a otras acciones cuya dedicación monetaria solo es verificable a posteriori, como la concreción económica de la aplicación de cláusulas en subvenciones y contratos, o de difícil cuantificación, como el desarrollo de la transversalidad en la administración mediante el cómputo de horas de trabajo dedicadas. En este sentido, es necesario precisar que, puesto que la transversalización del principio de igualdad obliga a enfocar con perspectiva de género todas las políticas y procesos administrativos y aunque suponga una gran cantidad de horas de trabajo del personal al servicio de la administración, su cómputo a efectos de presupuesto dificultoso, por lo que a la consideración cuantitativa del gasto real deberá sumarse la contemplación cualitativa de los procesos de transversalidad activados en los departamentos del Gobierno de Navarra.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El análisis de los programas presupuestarios seleccionados pone de manifiesto el avance paulatino en la incorporación de la perspectiva de género y la dificultad metodológica de identificación del gasto en igualdad. Conforme aumenta la sensibilización de los centros gestores, se introducen en las fichas de planificación presupuestaria las modificaciones avanzadas en las fichas de análisis y seguimiento. No obstante, cabe hacer hincapié en 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 constitución de las Comisiones Intradepartamentales de Igualdad facilitará la comprensión del significado de los presupuestos con enfoque de género, así como el trabajo continuado con los programas presupuestarios.
- Es fundamental seguir insistiendo en 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 en su progresiva capacitación técnica.

Respecto al modelo de análisis

- Se recomienda profundizar en el modelo de Gasto Real y en la definición de una metodología propia.

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:

- 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 32 programas presupuestarios que refleje qué proyectos pertinentes al género han sido abordados y cuáles están por hacerlo para trabajarlos en los próximos ejercicios. Es el caso de programas extensos de los que solo se trabaja con uno o dos centros gestores.
- Revisar el lenguaje de las fichas 0.
- Revisar la Orden Foral de elaboración del Presupuesto para adecuarla a los avances realizados en el proceso.

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

Las fichas que se presentan a continuación a los siguientes programas:

- 230 Transportes y Movilidad Sostenible (Cohesión Territorial)
- 310 Ordenación del Territorio (Ordenación del territorio, Vivienda, Paisaje y Proyectos Estratégicos)
- 511 Ciudadanía Sanitaria, Aseguramiento y Garantías (Salud)
- 520 Salud Pública y Laboral de Navarra (Salud)
- 740 Medio Ambiente (Desarrollo Rural y Medio Ambiente)
- 900 Dirección y Servicios Generales de Derechos Sociales (Derechos Sociales)

B30 Euskarabidea (Memoria, Convivencia, Acción Exterior y Euskera) cumplimentará la ficha de análisis y valoración en 2024

230 Transportes y Movilidad Sostenible (Cohesión Territorial)

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS				
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	230 TRANSPORTE Y MOVILIDAD SOSTENIBLE			DOTACIÓN ECONÓMICA
				33.032.325 €
PROYECTOS				DOTACIÓN ECONÓMICA
	02 Fomentar el uso del transporte público en todos sus modos			
UNIDAD RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSPORTES Y MOVILIDAD SOSTENIBLE			
DEPARTAMENTO	COHESIÓN TERRITORIAL			
2. ANÁLISIS DEL PROGRAMA DEL AÑO EN CURSO				
2.1 DESCRIPCIÓN	Finalidad. Para qué existe FOMENTAR LA CONECTIVIDAD, IMPULSAR EL TTE PUBLICO Y PROMOVER LA MOVILIDAD PUBLICA Y SOSTENIBLE. Obtener datos desagregados por sexo del Sector.			
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 del ejercicio en curso	Objetivos	Acciones	Presupuesto	Indicadores
2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD	2.3.1 Mandatos generales y sectoriales de igualdad. Leyes y planes Mandatos generales: LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.			

Mandatos sectoriales:

LEY FORAL 17/2019, DE 4 DE ABRIL, DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 4. Principios de actuación.

1. Para la consecución del objeto de esta ley foral, las actuaciones de los poderes públicos de la Comunidad Foral de Navarra, incluidos en su ámbito de aplicación y en el marco de sus atribuciones, se regirán por los siguientes principios:

- a) Garantizar la efectividad del principio constitucional de igualdad entre mujeres y hombres, que implique la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo y que suponga un cambio de valores y una garantía para alcanzar la igualdad sustantiva en todos los ámbitos de la vida.
- b) Transversalizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el diseño, implantación y evaluación de todas las políticas públicas.
- c) Acciones positivas. Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.
- d) Empoderamiento de las mujeres. Fomentar su autonomía y participación como estrategia para avanzar hacia la justicia social y la consecución de la igualdad.
- e) Las políticas públicas deberán perseguir el fomento de la corresponsabilidad como principio inspirador de la organización social que contribuya a modificar los patrones socioculturales para eliminar estereotipos y principios basados en el género.
- f) Principio de representación equilibrada. La presencia, participación y representación paritaria de mujeres y hombres en los asuntos públicos, en la elaboración y evaluación de las políticas públicas, en la composición de los distintos órganos colegiados, en los tribunales y en los espacios de toma de decisiones.

Dicho principio hace referencia a una presencia de mujeres y hombres según la cual ningún sexo superará el 60% del conjunto de personas al que se refiere, ni será inferior al 40% y tenderá a alcanzar el 50% de personas de cada sexo.

- g) El impulso de las relaciones entre las administraciones, las instituciones y los agentes sociales basadas en los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eficiencia en el uso de los recursos) Hacer uso por parte de todos los poderes públicos de una comunicación inclusiva, no sexista y sin hacer uso de modelos basados en estereotipos de género. Se fomentará también en el ámbito de las relaciones sociales.
- i) Atención a la discriminación múltiple. La respuesta institucional tendrá en especial consideración a mujeres con otros factores añadidos de discriminación, tales como la edad, la clase social, la nacionalidad, la etnia, la discapacidad, la identidad sexual y/o de género, la orientación sexual, la situación administrativa de residencia en el caso de mujeres migrantes, ruralidad u otras circunstancias que impliquen posiciones más desventajosas.
- j) Transparencia para avanzar en una sociedad democrática que visibilice las desigualdades para actuar contra ellas.
- k) Garantizar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.
- l) La adopción de medidas que aseguren la mejora de la calidad del empleo de las mujeres y la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, la igualdad salarial y las condiciones de trabajo.
- m) Garantizar la equidad en el acceso de todas las mujeres a los recursos (especialmente las mujeres rurales, migrantes, mujeres con discapacidad o de minorías étnicas) y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.

2. Los principios de actuación a los que se refiere el apartado anterior también son de aplicación a las personas físicas y jurídicas privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración, o sean beneficiarias de las ayudas o de las subvenciones que concedan los poderes públicos y, en general, a todas las actuaciones que promuevan o lleven a cabo, en los términos establecidos en esta ley foral.

Artículo 13. La transversalidad del derecho de igualdad y las acciones positivas.

Las Administraciones Públicas de Navarra deberán integrar transversalmente de forma activa el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus políticas públicas y en todas sus actividades administrativas.

Además, 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. De manera especial, se tendrán en consideración las situaciones de discriminación múltiple que afectan a determinados sectores de mujeres.

Artículo 17. Contratación pública.

1. Las Administraciones Públicas de Navarra y el sector público institucional deberán incorporar la perspectiva de género en la contratación pública.

Artículo 21. Comunicación inclusiva y no sexista.

Artículo 23. Presupuestos con perspectiva de género.

1. Los Departamentos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos incorporarán en las memorias de los programas presupuestarios que se integran en los Presupuestos Generales de Navarra las actuaciones e indicadores asociados para adecuar el gasto e ingresos a las necesidades específicas de mujeres y hombres con la finalidad de avanzar en la erradicación de las desigualdades. En este sentido, harán visible el impacto diferenciado de los presupuestos sobre las mujeres y los hombres.

Artículo 42. Igualdad en el empleo.

1. El Gobierno de Navarra, en el marco de sus competencias, tendrá como objetivo prioritario la igualdad entre mujeres y hombres. Con esta finalidad impulsará la transversalidad de género como instrumento para integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Foral.

PRINCIPALES MANDATOS SECTORIALES DE IGUALDAD

LEY FORAL 17/2019, DE 4 DE ABRIL, DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CAPÍTULO IV: Territorio sostenible para el desarrollo de la vida

Artículo 54. Políticas de movilidad.

Desde las Administraciones Públicas, se garantizarán:

a) La incorporación de la perspectiva de género tanto en el diagnóstico, acción, programa o planificación orientados a la mejora de la movilidad, del transporte público o del uso de los espacios públicos, como en su funcionamiento, reglamentación y gestión.

b) Actuaciones para favorecer la movilidad individual con el interés colectivo, así como atender las necesidades generadas en el ámbito productivo y reproductivo, con el objetivo de facilitar la sostenibilidad de la vida.

c) La accesibilidad al transporte público para garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres rurales y de las mujeres con discapacidad en todos los ámbitos.

LEY FORAL 4/2022, DE 22 DE MARZO, DE CAMBIO CLIMÁTICO Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA

Artículo 4. Perspectiva de género en el cambio climático y transición energética.

1. Las administraciones públicas de Navarra garantizarán la participación de las mujeres en la toma de decisiones, la planificación y los procesos de aplicación, así como la integración de la perspectiva de género en las políticas de lucha contra el cambio climático y de cooperación al desarrollo relacionada con aquel.

2. Se incentivará la contribución intelectual y activa de las mujeres en la elaboración de políticas climáticas al tener una repercusión directa en la igualdad de género y en su empoderamiento, a la vista del papel central que desempeñan en las soluciones para mitigar el cambio climático.

3. Por ello, las administraciones públicas de Navarra integrarán la perspectiva de género en el diseño, la ejecución, el seguimiento, la evaluación y los informes sobre políticas medioambientales que garanticen una participación plena y equitativa de las mujeres en la toma de decisiones a todos los niveles, en especial, en lo relativo al cambio climático.

4. Se promoverán, especialmente, actuaciones contra la vulnerabilidad de las mujeres en el mundo rural, incidiendo en la necesidad de abordar los riesgos de la inversión diferenciada por géneros para la agricultura sostenible y promoviendo los derechos de las mujeres a la propiedad y al uso de la tierra.

5. Se atenderán particularmente las situaciones de pobreza energética de hogares monoparentales mediante el establecimiento de prioridades en los planes de ayuda que se convoquen.

6. Se diseñarán políticas que tengan en cuenta la perspectiva de género para garantizar que las mujeres puedan ser consideradas como emprendedoras de tecnologías energéticas limpias y fuente de conocimiento, con actividades que fomenten el espíritu innovador, empresarial y la investigación.

Artículo 44. Impulso a la movilidad sostenible.

5. El impulso a la movilidad sostenible deberá realizarse con perspectiva de género, considerando las diferentes pautas de movilidad de hombres y mujeres.

	<p>Plan Director de Movilidad Sostenible de Navarra 2018-2030 Objetivos primarios (¿)</p> <ul style="list-style-type: none"> La sostenibilidad social, referida a la erradicación de la pobreza y la exclusión social, basada en la justicia social, integrando conceptos como el enfoque de género, la accesibilidad universal, etc. <p>Acción A09: Integrar el enfoque de género en la planificación. Las diferencias de género en las pautas de transporte requieren de un análisis detallado que profundice en la tendencia actual y asegure que se cubren todas las necesidades de la movilidad, independientemente del género del viajero. Este análisis ha de ser permanente a lo largo de todo el proceso de implantación del PDMSN.</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. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p>2.4.1. Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención: EN LA D.G. DE TTES Y MOV. SOSTENIBLE</p> <ul style="list-style-type: none"> Participación 60% MUJERES Representación DG MUJER DS 50% JSECCION: 66% MUJERES Formación y empleo Reconocimiento: Imagen, roles y estereotipos MEDIO. SE CUIDA EL LENGUAJE INCLUSIVO. Grado de compromiso con la igualdad MEDIO 	
	<p>2.4.2. Déficits de información Falta información sobre el género de las personas usuarias del tte público. Se implementarán medidas para desagregar los datos.</p>	
	<p>2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados</p>	
<p>3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA DEL AÑO EN CURSO*</p>		
<p>3.1. VALORACIÓN DEL IMPACTO PREVISIBLE En función del análisis realizado</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Positivo*</p>	<p><input type="checkbox"/> Alto</p> <p><input type="checkbox"/> Medio</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Bajo</p>
	<p><input type="checkbox"/> Negativo</p>	
<p>4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR AÑO PRÓXIMO</p>		
<p>4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR</p>	<p>LENGUAJE INCLUSIVO EN LA FICHA 0 CONOCER DATOS DESAGREGADOS POR SEXO DEL SECTOR INCLUSIÓN DE CLAUSULAS DE GÉNERO EN LAS LICITACIONES</p>	
<p>4.2. MARCO NORMATIVO PROGRAMÁTICO DE REFERENCIA</p>	<p>Mandatos generales Mandatos sectoriales:</p>	
<p>4.3 OBJETIVOS</p>	<p>4.4. ACTUACIONES</p>	<p>4.5. INDICADORES</p>

--	--	--

310 Ordenación del Territorio (Ordenación del territorio, Vivienda, Paisaje y Proyectos Estratégicos)

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS				
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	240 ORDENACIÓN DEL TERRITORIO			DOTACIÓN ECONÓMICA
				3.339.695€
PROYECTOS				DOTACIÓN ECONÓMICA
	Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de ordenación del territorio y urbanismo.			Incluida en el total de las partidas presupuestarias.
	Incorporar la perspectiva de género en las subvenciones de acciones innovadoras en materia de urbanismo.			
UNIDAD RESPONSABLE	DIRECCION GENERAL DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO			
DEPARTAMENTO	COHESIÓN TERRITORIAL			
2. ANALISIS DEL PROGRAMA DEL AÑO EN CURSO				
2.1 DESCRIPCIÓN	Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de ordenación del territorio y urbanismo, así como en las acciones subvencionadas			
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 del ejercicio en curso	Objetivos	Acciones	Presupuesto	Indicadores
	ETN	Determinaciones relativas a la perspectiva de género en la revisión de la ETN.		
	Subvenciones	Acciones subvencionadas en las que se incorpora la perspectiva de género en el urbanismo		
2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD	<p>2.3.1 Mandatos generales y sectoriales de igualdad. Leyes y planes</p> <p>Mandatos generales: LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.</p> <p>Mandatos sectoriales: LEY FORAL 17/2019, DE 4 DE ABRIL, DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Artículo 4. Principios de actuación. 1. Para la consecución del objeto de esta ley foral, las actuaciones de los poderes públicos de la Comunidad Foral de Navarra, incluidos en su ámbito de aplicación y en el marco de sus atribuciones, se regirán por los siguientes principios: a) Garantizar la efectividad del principio constitucional de igualdad entre mujeres y hombres, que</p>			

implique la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo y que suponga un cambio de valores y una garantía para alcanzar la igualdad sustantiva en todos los ámbitos de la vida.

b) Transversalizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el diseño, implantación y evaluación de todas las políticas públicas.

c) Acciones positivas. Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

d) Empoderamiento de las mujeres. Fomentar su autonomía y participación como estrategia para avanzar hacia la justicia social y la consecución de la igualdad.

e) Las políticas públicas deberán perseguir el fomento de la corresponsabilidad como principio inspirador de la organización social que contribuya a modificar los patrones socioculturales para eliminar estereotipos y principios basados en el género.

f) Principio de representación equilibrada. La presencia, participación y representación paritaria de mujeres y hombres en los asuntos públicos, en la elaboración y evaluación de las políticas públicas, en la composición de los distintos órganos colegiados, en los tribunales y en los espacios de toma de decisiones.

Dicho principio hace referencia a una presencia de mujeres y hombres según la cual ningún sexo superará el 60% del conjunto de personas al que se refiere, ni será inferior al 40% y tenderá a alcanzar el 50% de personas de cada sexo.

g) El impulso de las relaciones entre las administraciones, las instituciones y los agentes sociales basadas en los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eficiencia en el uso de los recursos) Hacer uso por parte de todos los poderes públicos de una comunicación inclusiva, no sexista y sin hacer uso de modelos basados en estereotipos de género. Se fomentará también en el ámbito de las relaciones sociales.

i) Atención a la discriminación múltiple. La respuesta institucional tendrá en especial consideración a mujeres con otros factores añadidos de discriminación, tales como la edad, la clase social, la nacionalidad, la etnia, la discapacidad, la identidad sexual y/o de género, la orientación sexual, la situación administrativa de residencia en el caso de mujeres migrantes, ruralidad u otras circunstancias que impliquen posiciones más desventajosas.

j) Transparencia para avanzar en una sociedad democrática que visibilice las desigualdades para actuar contra ellas.

k) Garantizar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

l) La adopción de medidas que aseguren la mejora de la calidad del empleo de las mujeres y la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, la igualdad salarial y las condiciones de trabajo.

m) Garantizar la equidad en el acceso de todas las mujeres a los recursos (especialmente las mujeres rurales, migrantes, mujeres con discapacidad o de minorías étnicas) y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.

2. Los principios de actuación a los que se refiere el apartado anterior también son de aplicación a las personas físicas y jurídicas privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración, o sean beneficiarias de las ayudas o de las subvenciones que concedan los poderes públicos y, en general, a todas las actuaciones que promuevan o lleven a cabo, en los términos establecidos en esta ley foral.

Artículo 13. La transversalidad del derecho de igualdad y las acciones positivas.

Las Administraciones Públicas de Navarra deberán integrar transversalmente de forma activa el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus políticas públicas y en todas sus actividades administrativas.

Además, 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. De manera especial, se tendrán en consideración las situaciones de discriminación múltiple que afectan a determinados sectores de mujeres.

Artículo 17. Contratación pública.

1. Las Administraciones Públicas de Navarra y el sector público institucional deberán incorporar la perspectiva de género en la contratación pública.

Artículo 21. Comunicación inclusiva y no sexista.

Artículo 23. Presupuestos con perspectiva de género.

1. Los Departamentos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos incorporarán en las memorias de los programas presupuestarios que se integran en los Presupuestos Generales de Navarra las actuaciones e indicadores asociados para adecuar el gasto e ingresos a las necesidades específicas de mujeres y hombres con la finalidad de avanzar en la erradicación de las desigualdades. En este sentido, harán visible el impacto diferenciado de los presupuestos sobre las mujeres y los hombres.

Artículo 42. Igualdad en el empleo.

1. El Gobierno de Navarra, en el marco de sus competencias, tendrá como objetivo prioritario la igualdad entre mujeres y hombres. Con esta finalidad impulsará la transversalidad de género como instrumento para integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Foral.

PRINCIPALES MANDATOS SECTORIALES DE IGUALDAD

LEY FORAL 17/2019, DE 4 DE ABRIL, DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CAPÍTULO IV: Territorio sostenible para el desarrollo de la vida

Artículo 54. Políticas de movilidad.

Desde las Administraciones Públicas, se garantizarán:

a) La incorporación de la perspectiva de género tanto en el diagnóstico, acción, programa o planificación orientados a la mejora de la movilidad, del transporte público o del uso de los espacios públicos, como en su funcionamiento, reglamentación y gestión.

b) Actuaciones para favorecer la movilidad individual con el interés colectivo, así como atender las necesidades generadas en el ámbito productivo y reproductivo, con el objetivo de facilitar la sostenibilidad de la vida.

c) La accesibilidad al transporte público para garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres rurales y de las mujeres con discapacidad en todos los ámbitos.

LEY FORAL 4/2022, DE 22 DE MARZO, DE CAMBIO CLIMÁTICO Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA

Artículo 4. Perspectiva de género en el cambio climático y transición energética.

1. Las administraciones públicas de Navarra garantizarán la participación de las mujeres en la toma de decisiones, la planificación y los procesos de aplicación, así como la integración de la perspectiva de género en las políticas de lucha contra el cambio climático y de cooperación al desarrollo relacionada con aquel.

2. Se incentivará la contribución intelectual y activa de las mujeres en la elaboración de políticas climáticas al tener una repercusión directa en la igualdad de género y en su empoderamiento, a la vista del papel central que desempeñan en las soluciones para mitigar el cambio climático.

3. Por ello, las administraciones públicas de Navarra integrarán la perspectiva de género en el diseño, la ejecución, el seguimiento, la evaluación y los informes sobre políticas medioambientales que garanticen una participación plena y equitativa de las mujeres en la toma de decisiones a todos los niveles, en especial, en lo relativo al cambio climático.

4. Se promoverán, especialmente, actuaciones contra la vulnerabilidad de las mujeres en el mundo rural, incidiendo en la necesidad de abordar los riesgos de la inversión diferenciada por géneros para la agricultura sostenible y promoviendo los derechos de las mujeres a la propiedad y al uso de la tierra.

5. Se atenderán particularmente las situaciones de pobreza energética de hogares monoparentales mediante el establecimiento de prioridades en los planes de ayuda que se convoquen.

6. Se diseñarán políticas que tengan en cuenta la perspectiva de género para garantizar que las mujeres puedan ser consideradas como emprendedoras de tecnologías energéticas limpias y fuente de conocimiento, con actividades que fomenten el espíritu innovador, empresarial y la investigación.

2.3.2 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

	<input type="checkbox"/> ...	
2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES	2.4.1. Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención: EN LA D.G. DE Ordenación del Territorio	
	2.4.2. Déficits de información	
	2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados	
3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA DEL AÑO EN CURSO*		
3.1. VALORACIÓN DEL IMPACTO PREVISIBLE En función del análisis realizado	X Positivo*	<input type="checkbox"/> Alto
		<input type="checkbox"/> Medio
		X Bajo
	<input type="checkbox"/> Negativo	
4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR AÑO PRÓXIMO		
4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	LENGUAJE INCLUSIVO EN LOS INSTRUMENTOS TERRITORIALES Y URBANÍSTICOS TRAMITADOS. SUBVENCIONES EN ACCIONES INNOVADORAS QUE INCORPOREN EL URBANISMO DE GENERO EN SUS OBJETIVOS.	
4.2. MARCO NORMATIVO PROGRAMÁTICO DE REFERENCIA	Mandatos generales Mandatos sectoriales:	
4.3 OBJETIVOS	4.4. ACTUACIONES	4.5. INDICADORES

511 Ciudadanía Sanitaria, Aseguramiento y Garantías (Salud)

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	13. Apoyar la realización de programas de salud por parte de entidades y asociaciones (Subvenciones para asociaciones de pacientes y familiares)	DOTACIÓN ECONÓMICA 516.000 €
PROYECTOS		DOTACIÓN ECONÓMICA
	511004 Humanización, Aseguramiento y Coordinación interdepartamental	

UNIDAD RESPONSABLE	51 Actividades de la Dirección General 511 Humanización, Aseguramiento y Coordinación interdepartamental	
DEPARTAMENTO	Salud	

2. ANALISIS DEL PROGRAMA DEL AÑO EN CURSO

2.1 DESCRIPCIÓN	<p>Finalidad. Para qué existe Ayudas a entidades para la realización de programas dirigidos a la mejora de problemas de salud, a través de subvenciones gestionados por la Sección.</p> <p>Líneas de actuación. Qué se paga</p> <p>(E) Subvenciones para asociaciones de pacientes y familiares. https://www.navarra.es/es/tramites/on/-/line/subvenciones-para-programas-de-salud-2022</p> <p>Población objetivo. A quiénes se dirige La presente convocatoria tiene por objeto establecer el régimen de concesión de subvenciones a fundaciones, cooperativas de iniciativa social y asociaciones sin ánimo de lucro de pacientes y familiares para la constitución de grupos de autoayuda y para el desarrollo de programas dirigidos a la mejora de problemas de la salud que se desarrollen durante el periodo comprendido entre los días 1 de diciembre de 2022 y 30 de noviembre de 2023, en proyectos de asociaciones de personas afectadas por problemas de salud o sus familiares, dirigidos a la mejora de los problemas de salud, excluido VIH-SIDA o sus consecuencias, con especial atención a los programas de formación y/o de autoayuda contemplados en el Plan de Salud y en la Estrategia Navarra de Atención a Pacientes con procesos crónicos y pluripatológicos.</p> <p>Esta acción contribuye a los Objetivos del Plan de Salud de Navarra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disminuir la morbilidad y reducir la severidad de las patologías priorizadas • Disminuir la discapacidad y promover la autonomía personal • Mejorar la salud percibida y la calidad de vida relacionada con la salud • Fomentar el empoderamiento y el autocuidado de la salud • Reducir las desigualdades en los resultados de salud <p>Indicadores. Cómo se mide</p> <p>En las bases reguladoras de la convocatoria se indica en la valoración de proyectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concordancia con el Plan Estratégico para la igualdad entre hombres y mujeres en Navarra: hasta 5 puntos. • Utilización lenguaje inclusivo: 1 punto. • Tener en cuenta la perspectiva y situación de las mujeres en la descripción del punto de partida: 1 punto. • Medidas de apoyo para facilitar la incorporación de las mujeres al programa: 1 punto. • Datos desagregados por sexo en el análisis e indicadores de evaluación de los datos: 1 punto. • Medidas correctoras para disminuir la brecha de género: 1 punto. <p>En la valoración de ejecución de los programas se recogen estos aspectos por parte de las entidades.</p>
------------------------	--

	La valoración final de la subvención recoge estos aspectos (que no se corresponden con la ficha 511 actual):				
	Grado de alcance a personas o entidades BENEFICIARIAS				2022
1.01.01.	<i>Entidades solicitantes</i>				40
1.01.02.	<i>Programas solicitados</i>				71
1.01.03.	<i>Programas concedidos</i>				71
1.01.04.	<i>Programas que no justifican adecuadamente la actividad y los gastos realizados</i>				6
1.01.05.	<i>Proyectos que incorporar aspectos de género</i>				>80%
Presupuesto	Gasto final	Coef.Prorratio	Importe medio	Importe máximo	Importe mínimo
516.000 €	516.000 €	0.749	7.267,61€	42.399,00 €	274,00 €
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 del ejercicio en curso	Objetivos	Acciones	Presupuesto	Indicadores	
	Incentivar a la incorporación en los proyectos de aspectos de género (no se recogen en la ficha 0, si en las bases reguladoras)	Conocer el grado de aplicación según la bases reguladoras de la Concordancia con el Plan Estratégico para la igualdad entre hombres y mujeres en Navarra de los proyectos subvencionados.	No se puede calcular, estos puntos son sobre 100. Pero la dotación económica para el programa depende del cómputo de valoraciones de todos los programas presentados.	% Proyectos que incorporar aspectos de género	
2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD	2.3.1 Mandatos generales y sectoriales de igualdad. Leyes y planes				
	<p>Mandatos generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ley Foral 17/2019 de igualdad entre mujeres y hombres - Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres <ul style="list-style-type: none"> • Obligación de desagregar los datos por sexo (art. 20 LO 3/2007, art. 19 LF 17/2019) • Transversalización de la perspectiva de género (arts. 4 y 15 LO 3/2007, art. 13 LF 17/2019) • Realización de acciones positivas (art. 11 LO 3/2007, art. 13 LF 17/2019) • Incorporación de cláusulas de igualdad (arts. 33, 34 y 35 LO 3/2007, arts. 17 y 18 LF 17/2019) • Capacitación en igualdad (art. 51 c) LO 3/2007, art. 20 LF 17/2019) • Comunicación inclusiva y no sexista (art. 14.11 LO 3/2007, art. 21 LF 17/2019) • Cláusulas de Igualdad en Subvenciones. (Art. 35 LO 3/2007, Art. 18 LF17/2019) <p>Mandatos sectoriales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - LF 11/2005 de 9 de noviembre de Subvenciones, modificada por Ley Foral 5/2014, de 14 de abril. Artículo 13. Requisitos para obtener la condición de beneficiario o de entidad colaboradora. 13. 2. g) No haber sido sancionado en la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. 13.3. Tampoco podrá ser beneficiario de subvenciones ningún medio de comunicación que tenga entre su contenido anuncios de contacto sexual, anuncios de prostitución, entendiéndose por tal la actividad de quien mantiene relaciones sexuales con otras personas a cambio de dinero Nota de Vigencia. <p>MANDATOS SECTORIALES DE IGUALDAD. ÁMBITO ESTATAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - LO 3/2007. Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud. 				

	<p>1. Programas y estrategias 2. Igualdad en el derecho a la salud evitando discriminación por diferencias biológicas o estereotipos sociales f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.</p> <p>Las Disposiciones adicionales 8 y 9. Modifican la ley General de Sanidad y la ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, respectivamente.</p> <p>MANDATOS SECTORIALES DE IGUALDAD</p> <p>ÁMBITO FORAL</p> <p>- LF 17/2019 Artículo 50. Integración de la perspectiva de género en el ámbito de la salud.</p> <p>1. El Gobierno de Navarra garantizará que la atención a la salud, como conjunto de actividades organizadas para prevenir la enfermedad, así como para proteger, promover y recuperar la salud de las personas, tanto en el ámbito individual como en el colectivo, incluyendo los determinantes sociales de la salud, se aborde con perspectiva de género, adaptándolo tanto a la realidad de los hombres como de las mujeres y desde un enfoque intercultural, atendiendo a la diversidad social navarra.</p> <p>2. Los instrumentos de planificación de la salud y los programas y planes de acción incorporarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal en todos los niveles de atención, tanto individual como colectiva.</p> <p>Artículo 51. Actuaciones en el ámbito de la salud.</p> <p>5. El departamento con competencias en materia de salud, en colaboración con el departamento con competencias en materia de derechos sociales, adoptará modalidades de atención sociosanitaria que supongan mayor corresponsabilidad, cuya prestación actualmente recae, de forma especial, en las mujeres.</p> <p>6. El departamento con competencias en materia de salud fomentará programas e intervenciones, individuales o grupales, para dar soporte a las personas cuidadoras para mejorar los hábitos saludables y el cuidado tanto físico como psíquico y la importancia de la atención al autocuidado.</p> <p>2.3.2 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Acciones positivas <input type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales <input 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. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p>2.4.1. Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención</p> <ul style="list-style-type: none"> • <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>De los 71 programas presentados en la convocatoria en 2002, por parte de 40 entidades más del 80% incorporan algún aspecto de género según los ítems valorados (De 65 programas: 8 programa 0-05 puntos).</p> <p>2.4.2. Déficit de información</p> <p>La información facilitada por las entidades en la elaboración del proyecto en cuanto a las acciones a llevar a cabo resultan difíciles de evaluar en los resultados presentados tras la realización del proyecto, a pesar de que los datos se desagreguen por sexo dada la complejidad de la que depende la participación como es la propia enfermedad u otros determinante ajenos a las entidades.</p> <p>2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados</p> <p>Una parte de las desigualdades en cuanto a los resultados se derivan de las propias enfermedades en las que la representación no es igualitaria. En relación a la participación familiar, el rol cuidador se presupone más en las mujeres por lo que a pesar de no contar con el dato se intuye que en personas adultas pueda estar ocurriendo esto.</p>

	Por otro lado, la casuística de enfermedades, tipo de entidades (presupuesto, asociados, etc.) es muy elevada lo que constituye una dificultad en sí misma para lograr los objetivos propuestos.
--	--

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA DEL AÑO EN CURSO*

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"/> Bajo
	<input type="checkbox"/> Negativo	

4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR AÑO PRÓXIMO

4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	Conocer el grado de concordancia con el Plan Estratégico para la igualdad entre hombres y mujeres en Navarra en los puntos valorados. Realizar posibles propuestas de mejora.	
4.2. MARCO NORMATIVO PROGRAMÁTICO DE REFERENCIA	Mandatos generales: Mandatos sectoriales:	
4.3 OBJETIVOS	4.4. ACTUACIONES	4.5. INDICADORES
Concordancia con el Plan Estratégico para la igualdad entre hombres y mujeres en Navarra	Mantener en las bases reguladoras este aspecto Informar de forma específica a las entidades sobre aspectos de mejora en la elaboración, realización y evaluación de proyectos.	Que el 100% de los programas incorporen datos de desagregados por sexo en el análisis e indicadores de evaluación
	Analizar los aspectos valorados en la convocatoria y proponer acciones de mejora.	% Utilización lenguaje inclusivo %Tener en cuenta la perspectiva y situación de las mujeres en la descripción del punto de partida % Medidas de apoyo para facilitar la incorporación de las mujeres al programa %Datos desagregados por sexo en el análisis e indicadores de evaluación de los datos %Medidas correctoras para disminuir la brecha de género
	Revisar propuesta de memoria de evaluación del programa realizado incluyendo de forma específica informe de estos ítems.	Propuesta realizada si/no

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	08. Asegurar el derecho a la asistencia sanitaria pública (576/2013 Convenio especial)	DOTACIÓN ECONÓMICA

PROYECTOS		DOTACIÓN ECONÓMICA
	511004 Humanización, Aseguramiento y Coordinación interdepartamental	
UNIDAD RESPONSABLE	51 Actividades de la Dirección General 511 Humanización, Aseguramiento y Coordinación interdepartamental	
DEPARTAMENTO	Salud	

2. ANALISIS DEL PROGRAMA DEL AÑO EN CURSO

2.1 DESCRIPCIÓN	<p>Finalidad. Para qué existe Reconocimiento del derecho para el acceso a las prestaciones del régimen de universalización de la asistencia sanitaria pública recogidos en la normativa estatal con el fin de garantizar la universalización efectiva de la atención sanitaria.</p> <p>Líneas de actuación. Qué se paga Resoluciones tramitadas de autorización o denegación Real Decreto 576/2013 de 26 de julio, por el que se establecen los requisitos básicos del convenio especial de prestación de asistencia sanitaria a personas que no tengan la condición de aseguradas ni de beneficiarias del Sistema Nacional de Salud y se modifica el Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto, por el que se regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, con cargo a fondos públicos, a través del Sistema Nacional de Salud.</p> <p>Población objetivo. A quiénes se dirige El Convenio Especial permite acceder a las prestaciones de la cartera común básica de servicios asistenciales del Sistema Nacional de Salud y a la cartera de servicios complementaria de la Comunidad Foral de Navarra a personas que no tengan condición de aseguradas ni de beneficiarias del Sistema Nacional de Salud y que cumplan los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acreditar residencia efectiva en España durante un periodo continuado mínimo de un año inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud del convenio especial. • Estar empadronada o empadronado en Navarra. • No tener acceso al sistema sanitario público por cualquier otra vía. <p>Está regulado por el Real Decreto 576/2013, por el que se establecen los requisitos básicos del convenio especial de prestación de asistencia sanitaria a personas que no tengan la condición de aseguradas ni beneficiarias de Sistema Nacional de Salud y se modifica el Real Decreto 1192/2012, por el que se regula la condición de asegurado y beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, con cargo a fondos públicos, a través del Sistema Nacional de Salud.</p> <p>Indicadores. Cómo se mide Nº Resoluciones tramitadas de autorización o denegación Real Decreto 576/2013</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 del ejercicio en curso	Objetivos	Acciones	Presupuesto	Indicadores

2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD	<p>2.3.1 Mandatos generales y sectoriales de igualdad. Leyes y planes</p> <p>Mandatos generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ley Foral 17/2019 de igualdad entre mujeres y hombres - Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres • Obligación de desagregar los datos por sexo (art. 20 LO 3/2007, art. 19 LF 17/2019) • Transversalización de la perspectiva de género (arts. 4 y 15 LO 3/2007, art. 13 LF 17/2019) • Realización de acciones positivas (art. 11 LO 3/2007, art. 13 LF 17/2019) 		

	<p>Mandatos sectoriales:</p> <p>MANDATOS SECTORIALES DE IGUALDAD. ÁMBITO ESTATAL</p> <p>- LO 3/2007. Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.</p> <p>1. Programas y estrategias</p> <p>2. Igualdad en el derecho a la salud evitando discriminación por diferencias biológicas o estereotipos sociales</p> <p>f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.</p> <p>Las Disposiciones adicionales 8 y 9. Modifican la ley General de Sanidad y la ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, respectivamente.</p> <p>MANDATOS SECTORIALES DE IGUALDAD</p> <p>ÁMBITO FORAL</p> <p>- LF 17/2019</p> <p>Artículo 50. Integración de la perspectiva de género en el ámbito de la salud.</p> <p>1. El Gobierno de Navarra garantizará que la atención a la salud, como conjunto de actividades organizadas para prevenir la enfermedad, así como para proteger, promover y recuperar la salud de las personas, tanto en el ámbito individual como en el colectivo, incluyendo los determinantes sociales de la salud, se aborde con perspectiva de género, adaptándolo tanto a la realidad de los hombres como de las mujeres y desde un enfoque intercultural, atendiendo a la diversidad social navarra.</p>								
	<p>2.3.2 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p><input type="checkbox"/> Acciones positivas</p> <p><input type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales</p> <p><input type="checkbox"/> Conciliación</p> <p><input type="checkbox"/> Corresponsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Contratación, subvenciones...</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo</p> <p><input type="checkbox"/> Ruptura del rol de género</p> <p><input type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista</p> <p><input type="checkbox"/> ...</p>								
<p>2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p>2.4.1. Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención</p> <ul style="list-style-type: none"> • <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>2.4.2. Déficits de información</p> <p>En estos momentos no se lleva a cabo el análisis de datos desagregado por sexo.</p> <p>2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados</p>								
<p>3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA DEL AÑO EN CURSO*</p>									
<p>3.1. VALORACIÓN DEL IMPACTO PREVISIBLE En función del análisis realizado</p>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;"><input type="checkbox"/> Positivo*</td> <td><input type="checkbox"/> Alto</td> </tr> <tr> <td></td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Medio</td> </tr> <tr> <td></td> <td><input type="checkbox"/> Bajo</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><input type="checkbox"/> Negativo</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Positivo*	<input type="checkbox"/> Alto		<input checked="" type="checkbox"/> Medio		<input type="checkbox"/> Bajo	<input type="checkbox"/> Negativo	
<input type="checkbox"/> Positivo*	<input type="checkbox"/> Alto								
	<input checked="" type="checkbox"/> Medio								
	<input type="checkbox"/> Bajo								
<input type="checkbox"/> Negativo									
<p>4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR AÑO PRÓXIMO</p>									
<p>4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR</p>	<p>Conocer el grado de concordancia con el Plan Estratégico para la igualdad entre hombres y mujeres en Navarra. Realizar posibles propuestas de mejora.</p>								

4.2. MARCO NORMATIVO PROGRAMÁTICO DE REFERENCIA	Mandatos generales: Mandatos sectoriales:		
4.3 OBJETIVOS	4.4. ACTUACIONES	4.5. INDICADORES	
Concordancia con el Plan Estratégico para la igualdad entre hombres y mujeres en Navarra	Conocer el número de resoluciones tramitadas desagregadas por sexo.	Nº Resoluciones tramitadas de autorización o denegación Real Decreto 576/2013 desagregados por sexo.	

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA	
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	07.Impulsar el desarrollo de la planificación anticipada de decisiones mediante el Documento de Voluntades Anticipadas	DOTACIÓN ECONÓMICA	
PROYECTOS	511004 Humanización, Aseguramiento y Coordinación interdepartamental	DOTACIÓN ECONÓMICA	
UNIDAD RESPONSABLE	51 Actividades de la Dirección General 511 Humanización, Aseguramiento y Coordinación interdepartamental		
DEPARTAMENTO	Salud		

2. ANALISIS DEL PROGRAMA DEL AÑO EN CURSO

2.1 DESCRIPCIÓN	<p>Finalidad. Para qué existe Facilitar el registro de Documento de Voluntades Anticipadas (DVA). Tal y como se establece en el artículo 54 de la Ley Foral 17/2010, de 8 de noviembre, sobre los derechos del paciente a las voluntades anticipadas, a la información y a la documentación clínica. En el DVA la persona mayor de edad o un menor al que se le reconoce capacidad conforme a la Ley Foral deja constancia de los deseos previamente expresados sobre las actuaciones sanitarias para cuando se encuentre en una situación en que las circunstancias que concurran no le permitan expresar personalmente su voluntad, por medio del consentimiento informado, y que deben ser tenidos en cuenta por el o la médica responsable y por el equipo profesional que le asista en tal situación.</p> <p>Líneas de actuación. Qué se paga Realización del DVA como herramienta de planificación de las decisiones, en el marco de la autonomía del paciente e inscripción en el Registro Autonómico de Instrucciones Previas de Navarra.</p> <p>Población objetivo. A quiénes se dirige En Navarra, toda persona mayor de 16 años tiene derecho a formalizar su Declaración de Voluntades Anticipadas en las condiciones establecidas en la Ley Foral 17/2010, de 8 de noviembre, y en el resto de normativa que sea de aplicación.</p> <p>Indicadores. Cómo se mide Incremento del número de DVA registrados respecto al año anterior ($\geq 5\%$).</p>			
2.2 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO	Objetivos	Acciones	Presupuesto	Indicadores
	–	–	–	–

Existencia de menciones explícitas a la igualdad de mujeres y hombres en la Ficha 0 del ejercicio en curso				
<p>2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD</p>	<p>2.3.1 Mandatos generales y sectoriales de igualdad. Leyes y planes</p> <p>Mandatos generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ley Foral 17/2019 de igualdad entre mujeres y hombres - Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres <ul style="list-style-type: none"> • Obligación de desagregar los datos por sexo (art. 20 LO 3/2007, art. 19 LF 17/2019) • Transversalización de la perspectiva de género (arts. 4 y 15 LO 3/2007, art. 13 LF 17/2019) • Realización de acciones positivas (art. 11 LO 3/2007, art. 13 LF 17/2019) <p>Mandatos sectoriales:</p> <p>MANDATOS SECTORIALES DE IGUALDAD. ÁMBITO ESTATAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - LO 3/2007. Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud. <ol style="list-style-type: none"> 1. Programas y estrategias 2. Igualdad en el derecho a la salud evitando discriminación por diferencias biológicas o estereotipos sociales <p>f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria. Las Disposiciones adicionales 8 y 9. Modifican la ley General de Sanidad y la ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, respectivamente.</p> <p>MANDATOS SECTORIALES DE IGUALDAD</p> <p>ÁMBITO FORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - LF 17/2019 <p>Artículo 50. Integración de la perspectiva de género en el ámbito de la salud.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El Gobierno de Navarra garantizará que la atención a la salud, como conjunto de actividades organizadas para prevenir la enfermedad, así como para proteger, promover y recuperar la salud de las personas, tanto en el ámbito individual como en el colectivo, incluyendo los determinantes sociales de la salud, se aborde con perspectiva de género, adaptándolo tanto a la realidad de los hombres como de las mujeres y desde un enfoque intercultural, atendiendo a la diversidad social navarra. 			
<p>2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p>2.3.2 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Acciones positivas</p> <p><input type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales</p> <p><input type="checkbox"/> Conciliación</p> <p><input type="checkbox"/> Corresponsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Contratación, subvenciones...</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Ruptura del rol de género</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista</p> <p><input type="checkbox"/> ...</p> <p>2.4.1. Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención</p> <ul style="list-style-type: none"> • <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>Número de documentos de voluntades anticipadas registrados totales en 2022: 15.088 (62.39 mujeres y 37.61 hombres).</p> <p>Número de DVA según edad y sexo 2022:</p>			

DVA según edad y sexo

Edades	Hombres		Mujeres		Total	%del total
	Número	%	Número	%		
De 16 a 25 años	28	45,16%	34	54,84%	62	0,43%
De 26 a 35 años	83	35,62%	150	64,38%	233	1,60%
De 36 a 45 años	191	31,47%	416	68,53%	607	4,17%
De 46 a 55 años	606	33,80%	1187	66,20%	1793	12,33%
De 56 a 65 años	1379	36,33%	2417	63,67%	3796	26,11%
De 66 a 75 años	1797	40,33%	2659	59,67%	4456	30,65%
De 76 a 85 años	1017	38,18%	1647	61,82%	2664	18,32%
De 86 a 95 años	285	32,95%	580	67,05%	865	5,95%
De 96 a 105 años	13	20,31%	51	79,69%	64	0,44%
Total	5.399	37,13%	9.141	62,87%	14540	100,00%

Evolución del número de DVA registrados desagregados por sexo:

Totales	Hombres		Mujeres		Total
	Número	%	Número	%	
2003	2	28,6%	5	71,4%	7
2004	63	38,0%	103	62,0%	166
2005	47	34,1%	91	65,9%	138
2006	43	31,2%	95	68,8%	138
2007	53	46,9%	60	53,1%	113
2008	53	36,1%	94	63,9%	147
2009	90	34,0%	175	66,0%	265
2010	106	40,2%	158	59,8%	264
2011	91	33,7%	179	66,3%	270
2012	84	35,3%	154	64,7%	238
2013	144	34,4%	275	65,6%	419
2014	159	32,4%	331	67,6%	490
2015	203	35,6%	368	64,4%	571
2016	280	34,5%	532	65,5%	812
2017	421	36,7%	725	63,3%	1146
2018	943	38,8%	1487	61,2%	2430
2019	775	37,0%	1318	63,0%	2093
2020	413	38,2%	669	61,8%	1082
2021	595	38,4%	954	61,6%	1549
2022	968	38,5%	1.544	61,5%	2512

2.4.2. Déficits de información

2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados

En la Sección de Ciudadanía Sanitaria y Aseguramiento, se analizan los datos por edad y sexo. El perfil de persona que realiza el DVA es fundamentalmente población mayor de 56 años y mujeres. Estos datos podrían avalar la hipótesis de que la realización del DVA se asocia a experiencias de cuidado de otras

	personas y que este rol de cuidado al llevarse a cabo en mayor proporción por mujeres son las que más realizan el DVA en todas las franjas de edad. En la campaña llevada a cabo en 2022, con la finalidad de facilitar información del DVA, se tuvo en cuenta el perfil de los usuarios en la elección de los mensajes y sus imágenes en relación a los roles y género. Quedará pendiente ver la evolución y tendencias en la realización del DVA.	
3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA DEL AÑO EN CURSO*		
3.1. VALORACIÓN DEL IMPACTO PREVISIBLE En función del análisis realizado	x <input type="checkbox"/> Positivo*	<input type="checkbox"/> Alto
		x <input type="checkbox"/> Medio
		<input type="checkbox"/> Bajo
	<input type="checkbox"/> Negativo	
4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR AÑO PRÓXIMO		
4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	Fomentar la realización del DVA en concordancia con el Plan Estratégico para la igualdad entre hombres y mujeres en Navarra fomentando una mayor sensibilización hacia la igualdad. Realizar posibles propuestas de mejora.	
4.2. MARCO NORMATIVO PROGRAMÁTICO DE REFERENCIA	Mandatos generales: Mandatos sectoriales:	
4.3 OBJETIVOS	4.4. ACTUACIONES	4.5. INDICADORES
Concordancia con el Plan Estratégico para la igualdad entre hombres y mujeres en Navarra	Informar a la ciudadanía del número de DVA tramitadas desagregadas por sexo y edad en la página web del DVA.	Nº DVA desagregados por sexo y edad.
	Reforzar en las sesiones informativas dirigidas a ciudadanía y profesionales, así como en las notas informativas a prensa la sensibilización hacia igualdad en relación a los datos obtenidos y su impacto en los cuidados.	Realizado: si/no

520 Salud Pública y Laboral de Navarra (Salud)

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS- 2023		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	520: Salud Pública y Laboral de Navarra	DOTACIÓN ECONÓMICA
		31.146.406,00 €
PROYECTOS		DOTACIÓN ECONÓMICA
	520000: Salud Pública y Laboral de Navarra	520000: 11.095.020,00 € (35,62%)
	520001: Promoción de la Salud Comunitaria	520001: 3.685.386,00 € (11,83%)
	520002: Epidemiología y Prevención Sanitaria Ambiental	520002: 8.977.668,00 € (28,82%)
	520003: Seguridad Alimentaria y Sanidad Ambiental	520003: 4.742.209,00 € (15,23%)
	520004: Salud Laboral	520004: 2.646.123,00 € (8,50%)
UNIDAD RESPONSABLE	INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA Y LABORAL DE NAVARRA	
DEPARTAMENTO	DEPARTAMENTO DE SALUD	

2. ANALISIS DEL PROGRAMA DEL AÑO EN CURSO

2.1 DESCRIPCIÓN

Finalidad.

El ISPLN lleva a cabo numerosas funciones encaminadas a mejorar la salud de la población. Vigila el estado de salud de la población y sus determinantes para lo que dispone de diversos sistemas de información que recogen y analizan la información sobre la situación de salud en los diferentes ámbitos. Responde a los riesgos y daños detectados con medidas de distinta naturaleza, desde las de protección de la salud colectiva, como las pertenecientes al área de la salud laboral, la seguridad alimentaria y la salud ambiental, incluyendo un Laboratorio de salud pública propio, hasta las medidas de prevención de enfermedades transmisibles mediante control de brotes y vacunaciones, entre otras intervenciones. Asimismo, se llevan a cabo programas preventivos de cribado, orientados a la detección precoz de algunas enfermedades y su tratamiento temprano, que se ofrecen activamente al conjunto de la población. Finalmente, se realizan actuaciones de promoción de la salud desde un enfoque de salutogénesis, salud en todas las políticas y equidad en salud. Se trabaja en las diversas etapas del ciclo vital y en los estilos de vida relacionados con la salud para contribuir a la capacitación y empoderamiento de la ciudadanía, así como a generar entornos físicos y sociales en los que las opciones saludables resulten más fáciles de elegir.

Líneas de actuación. Las principales líneas de actuación se reflejan en el [Plan de Salud Pública y Laboral 2022-2025](#). Consta de 48 programas, que se enmarcan en los 5 Servicios del ISPLN, más los programas más transversales que dependen directamente de la Dirección Gerencia.

Los factores que determinan la salud son múltiples y complejos, y, por lo tanto, aquellos enfoques basados únicamente en la atención sanitaria y los factores biomédicos se han mostrado insuficientes para comprender la salud de la población y mejorarla. Así, para mejorar la salud colectiva, tanto desde su protección como prevención y promoción, resulta fundamental identificar cuáles son los determinantes de la salud, que la OMS establece como las circunstancias en las que las personas nacen, crecen, viven, trabajan y envejecen, incluido el sistema de salud. El Ministerio de Sanidad estableció en 2010, en la Comisión para reducir las desigualdades en Salud, que trabajar el modelo de determinantes suponía tener en cuenta 5 ejes de desigualdad: clase social, género, edad, etnia y territorio.

Desde el ISPLN se propone una intervención teniendo en cuenta los determinantes sociales y sus ejes de desigualdad. Es en este marco donde ubicamos las actuaciones que vamos a incluir en esta ficha, y que vamos a clasificar en dos grupos:

- Actuaciones donde la igualdad entre mujeres y hombres se considera como uno de los objetivos de la propia actividad, y de las cuales se imputará el 100 de su presupuesto.
- Actuaciones en las que la igualdad entre mujeres y hombres se trabaja abordándose desde el eje de desigualdad de género del modelo de determinantes explicado más arriba. En este caso, se van a incluir actuaciones en las cuales se tienen en cuenta los 5 ejes, y para poder conocer lo que se puede imputar a la consecución de la igualdad sería asignar un 20% de la actividad (5 ejes, 20% a cada eje). Queremos matizar, que somos conscientes que a pesar de ser este nuestro modelo teórico de abordaje de las desigualdes que generan los determinantes de salud, tenemos un margen de mejora importante y es por ello que hemos decidido imputar de estas actividades un 5%.

Población objetivo.

La mayoría de actuaciones se dirigen a la Promoción, Prevención y Protección de la Salud de toda la ciudadanía. No obstante, existen actuaciones concretas dirigidas a parte de la población, también a ciertos colectivos más vulnerables, o a un grupo de población concreto para minimizar su exposición al riesgo o la estigmatización.

Indicadores.

El cumplimiento de las actuaciones se mide a través de los Indicadores propuestos para cada Programa del Plan de Acción 2022-2025. Además, se proponen unos Indicadores Clave para el Seguimiento del Plan de Salud Pública 2022-2025, seleccionándose para ello el indicador más relevante para cada Programa.

	Objetivos	Acciones	Presupuesto		Indicadores
			Gasto Real	Gasto Imputable	
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 del ejercicio en curso	Fomentar programas promoción y educación afectivo sexual, prevención VIH e otras ITS, embarazos no deseados y violencia teniendo en cuenta en su diseño necesidades de hombres y mujeres	<u>Igualdad como objetivo</u> Formación y asesoramiento formador/as con perspectiva género en programas como SKOLAE, GOZAMENEZ y otros.	Coste personal 100% técnica: 48.214,58 €		Nº de cursos de formación Nº horas de asesoramiento Nº de participantes
	Promover programas de promoción, prevención y educación para la salud con perspectiva de género	<u>Igualdad como eje:</u> Convocatorias de subvenciones relacionados con proyectos de promoción de salud donde se tienen en cuenta los 5 ejes de desigualdad, con amplio margen de mejora. Se propone según justificación al inicio de imputar un 5%.		5% Crédito de convocatoria de subvenciones 99.577,55€	Nº de proyectos subvencionados % Cobertura poblacional a la que llegan los proyectos por sexo.
2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD	2.3.1 Mandatos generales y sectoriales de igualdad. Leyes y planes Mandatos generales: Los que establecen las siguientes normativas: - Ley Foral 17/2019 de igualdad entre mujeres y hombres - Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres - I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos. Mandatos sectoriales: - LO 3/2007. Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud. - Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Capítulo III. Ámbito Sanitario. - Ley 33/2011 General de Salud Pública. Artículo 6.2. Derecho a la igualdad. Prohibición de discriminación entre mujeres y hombres. - Ley 14/1986 General de Sanidad. Varios artículos mencionan la necesidad de trabajar teniendo en cuenta el Principio de Igualdad entre mujeres y hombres. - Ley 16/2003 de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud. Varios artículos que obligan a prestar servicios en condiciones de igualdad efectiva, y concretamente en materia de salud laboral tener en cuenta riesgos y necesidades de las trabajadoras. Obliga a la creación del Observatorio de Salud, con análisis específicos por género y con el objeto de disminuir desigualdades.				

		<p>- Ley 31/2995, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales, mencionando la protección de la maternidad.</p> <p>También se encuentran apartados específicos de Salud en la Ley Foral 17/2019 de Igualdad entre hombres y mujeres de la comunidad foral en el artículo 50 y 51, que establece obligaciones importantes para el departamento con competencias en materia de salud.</p> <p>Por último, está la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, que establece el derecho a la atención sanitaria de las mujeres que sufren violencia, y sus hijos e hijas, además de otras obligaciones para el departamento con competencias en materia de salud.</p>
		<p>2.3.2 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p><input checked="" 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, subvenciones...</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Ruptura del rol de género</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista</p> <p><input type="checkbox"/> ...</p>
<p>2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES</p>		<p>2.4.1. Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención</p> <ul style="list-style-type: none"> • <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>2.4.2. Déficits de información</p> <p>En el ámbito de la salud se dispone de información desagregada por sexo. Las dificultades se encuentran en observar y analizar las diferencias por sexo con perspectiva de género, para lo cual es imprescindible la formación en materia de género.</p> <p>Por otra parte, sí que existen dificultades para analizar los distintos determinantes de salud, como son el contexto socioeconómicos, cultural, de vivienda, etc. que a veces no se dispone de la información desagregada por sexo en todos los determinantes que se quieren analizar. Esto dificulta el análisis por sexo por otros ejes de desigualdad.</p>
		<p>2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados</p> <p>En materia de Salud Pública existen numerosos indicadores que presentan diferencias importantes entre hombres y mujeres, tanto para enfermedades transmisibles como no transmisibles, como para estilos de vida y comportamientos, consumos con o sin sustancia, y otros determinantes sociales. Es importante tener en cuenta estas diferencias y trabajar siempre con indicadores desagregados por sexo para poder atender a las necesidades de nuestra población.</p> <p>En todos los modelos de Salud Pública, se incluye al género como un eje de desigualdad, ya que establece roles de actuación para unos y otras, que genera grandes diferencias en salud. Tener indicadores desagregados por sexo, nos va a permitir hacer un análisis de género de las diferencias, para atender cuáles de estas están relacionadas con la socialización de género. No atender a estas diferencias analizando las causas, puede suponer no realizar un correcto abordaje para reducir los riesgos de salud, o para impulsar</p>

		los activos de salud que existen en nuestra comunidad. Este análisis de género permite observar distintos comportamientos en los estilos de vida de hombres y mujeres, en los determinantes sociales que impactan en la salud, y en los sesgos de género en la atención sanitaria.	
3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA DEL AÑO EN CURSO*			
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"/> Bajo	
		<input type="checkbox"/> Negativo	
4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR AÑO PRÓXIMO			
4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR		<p>1. Importante seguir trabajando en el análisis de los ejes de desigualdad en salud, entre los que se encuentra el género. Es importante destacar, que la mayoría de información disponible en salud está desagregada por sexo, pero en el análisis de las diferencias en morbilidad, exposición al riesgo, hábitos de vida saludable, determinantes de salud, etc, pocas veces se incluye un análisis de género. Esto es importante a tener en cuenta en futuros programas.</p> <p>2. La importancia de integrar los determinantes sociales de salud de forma transversal en todas las actuaciones del ISPLN y los 5 ejes de desigualdad: género, edad, clase social, etnia y territorio. Esto nos va a permitir conocer y entender la situación de contexto en la que se encuentra nuestra población, y analizarla desde la perspectiva de género, y teniendo en cuenta todos los ejes de desigualdad y proponer actuaciones para corregir las desigualdades.</p> <p>3. Establecer actuaciones dirigidas específicamente a mujeres y también específicamente a hombres, teniendo en cuenta la perspectiva de género, para conseguir mayor salud en nuestra población, y en consecuencia también mayor igualdad entre todas las personas.</p>	
4.2. MARCO NORMATIVO PROGRAMÁTICO DE REFERENCIA		Mandatos generales: Mandatos sectoriales:	
4.3 OBJETIVOS	4.4. ACTUACIONES		4.5. INDICADORES
	1. Seguimiento de los determinantes sociales de la salud y su impacto en los distintos programas.		Indicadores publicados por el observatorio de salud comunitaria
	2. Realizar análisis con perspectiva de género de las diferencias de salud entre hombres y mujeres		Desagregación por sexo y otros ejes de desigualdad de los determinantes sociales.
			Informe publicado y difusión del mismo

740 Medio Ambiente (Desarrollo Rural y Medio Ambiente)

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	740 GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	DOTACIÓN ECONÓMICA

PROYECTOS				DOTACIÓN ECONÓMICA
	04 Guarderío y Calidad de la Gestión Ambiental			
	Acciones de comunicación de la Dirección General de Medio Ambiente hacia la ciudadanía			20.000 €
UNIDAD RESPONSABLE	Servicio de Guarderío y Calidad de la Gestión Ambiental			
DEPARTAMENTO	Desarrollo rural y Medio Ambiente			
2. ANALISIS DEL PROGRAMA DEL AÑO EN CURSO				
2.1 DESCRIPCIÓN	<p>Se integran en este objetivo las actuaciones relativas a las funciones del Guarderío Ambiental: Vigilancia, inspección, investigación y gestión en materia de fauna y flora silvestre, protección del medio fluvial, protección y aprovechamiento del medio forestal, protección y gestión de los espacios protegidos, gestión de las fincas del patrimonio forestal de la Comunidad Foral de Navarra, vías pecuarias, control de la actividad cinegética y control de la actividad piscícola. Igualmente se integran las actuaciones relativas a la colaboración en urgencias medioambientales, la investigación de las infracciones y el cumplimiento de la normativa ambiental. Además, desde este Servicio se realizan también actuaciones destinadas a impulsar y gestionar medidas para la mejora de procesos, procedimientos e instrumentos de trabajo</p> <p>Estas líneas de actuación incluyen presupuestos propios para el desarrollo de las tareas encomendadas, así como vestuario y calzado, aplicaciones informáticas y programas de difusión a la ciudadanía.</p> <p>La población objeto a la que van dirigidas las actuaciones abarca a toda la ciudadanía navarra, EELL y empresas.</p> <p>Anualmente, mediante indicadores cuantitativos de carácter propio, se valoran las acciones y gestiones desarrolladas tanto por los Basozainak/Guarderío de Medio Ambiente como por el personal adscrito al Servicio.</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 del ejercicio en curso	Objetivos	Acciones	Presupuesto	Indicadores
	Visibilizar la presencia de la mujer en el Guarderío	Participación de mujeres Basozainak/Guarderío de Medio Ambiente en los programas de Educación Ambiental dirigidos a la ciudadanía y especialmente en los colegios.		Acciones formativas impartidas por los B/GMA con datos desagregados por sexos
		Animación para difundir a través de canales digitales el trabajo y servicios de la Dirección General de Medio Ambiente del Gobierno de Navarra, cartelería de la DGMA		Nº de publicaciones en Twitter en las que participen mujeres
				Nº de intervenciones en medios en las que participen mujeres
2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD	2.3.1 Mandatos generales y sectoriales de igualdad. Leyes y planes Mandatos generales: Mandatos sectoriales:			

	2.3.2 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático <input checked="" type="checkbox"/> Acciones positivas x <input checked="" type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales <input type="checkbox"/> Conciliación <input type="checkbox"/> Corresponsabilidad <input type="checkbox"/> Contratación, subvenciones... <input checked="" type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo x <input checked="" type="checkbox"/> Ruptura del rol de género x <input checked="" type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista <input type="checkbox"/> ...	
2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES	2.4.1. Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención <ul style="list-style-type: none"> • <i>Participación</i> 29 mujeres y 141 hombres • <i>Representación</i> • <i>Formación y empleo</i>: No existe formación específica en igualdad. La formación que recibe el colectivo se plantea con perspectiva de género y lenguaje no sexista. • <i>Reconocimiento</i>. Se hace, pero no anualmente. • <i>Imagen, roles y estereotipos</i>. En la cartelería, RRSS, vídeos, etc. se utiliza siempre lenguaje no sexista, se procura una visibilización de la mujer sin estereotipos. • <i>Grado de compromiso con la igualdad</i>. Por parte del Servicio es absoluto. 2.4.2. Déficits de información. 2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados Es una formación y una salida laboral con una visión muy masculina, por lo que el acceso de mujeres a la FPPII es minoritario. Se debería promover desde los colegios. En nuestro caso se prioriza la presencia de mujeres en las acciones de Educación Ambiental, especialmente en colegios	
3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA DEL AÑO EN CURSO*		
3.1. VALORACIÓN DEL IMPACTO PREVISIBLE En función del análisis realizado	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo* <input type="checkbox"/> Negativo	<input type="checkbox"/> Alto <input checked="" type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo
4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR AÑO PRÓXIMO		
4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	Las brechas de género, especialmente en número de participantes.	
4.2. MARCO NORMATIVO PROGRAMÁTICO DE REFERENCIA	Mandatos generales: <ul style="list-style-type: none"> - 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 - I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos (2023-2026) Mandatos sectoriales: <ul style="list-style-type: none"> - Plan Director de Basozainak/Guarderío de Medio Ambiente 2019-2022, aprobado por Orden Foral 71/2019, de 2 de abril. 	
4.3 OBJETIVOS	4.4. ACTUACIONES	4.5. INDICADORES
	Campañas de visibilización en RRSS y cartelería	Nº de publicaciones en Twitter en las que participen mujeres

		Nº de intervenciones en medios en las que participen de mujeres
	Acciones formativas en colegios con participación de mujeres representando a los Basozainak/Guarderío de Medio Ambiente	Nº de acciones formativas en las que participen mujeres

900 Dirección y Servicios Generales de Derechos Sociales (Derechos Sociales)

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS				
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA	
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	900 Dirección y servicios generales de Derechos Sociales		DOTACIÓN ECONÓMICA	
			228.786.849,00 EUROS	
PROYECTOS			DOTACIÓN ECONÓMICA	
	900000 Dirección y servicios generales de Derechos Sociales		5.262.782,00 EUROS	
UNIDAD RESPONSABLE	Secretaría general técnica y Sección sociosanitaria			
DEPARTAMENTO	Derechos Sociales			
2. ANALISIS DEL PROGRAMA DEL AÑO EN CURSO				
2.1 DESCRIPCIÓN	<p>Finalidad. Para qué existe El proyecto recoge el gasto en personal, corriente y de transferencias de la Secretaría general técnica, Gabinete de la Consejera y Sección socio-sanitaria.</p> <p>Líneas de actuación. Qué se paga, Entre otros, formación del personal, material de oficina, gastos de locomoción, atención telefónica a la ciudadanía y proyecto de atención integrada social y sanitaria (PAISS).</p> <p>Población objetivo. A quiénes se dirige: La Secretaría general técnica es un órgano de la administración de carácter horizontal que presta asistencia al resto de órganos del Departamento en materias de índole técnica y jurídica, de recursos humanos y de gestión presupuestaria. La Sección Socio-sanitaria ejerce funciones de informe, ejecución, propuesta, impulso y coordinación en el ámbito socio-sanitario.</p> <p>Indicadores. Cómo se mide</p>			
2.2 REALIZACIONES PREVIAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO Existencia de menciones explícitas a la igualdad de mujeres y hombres en la Ficha 0 del ejercicio en curso	Objetivos	Acciones	Presupuesto	Indicadores
	08. Implementar acciones de fomento de igualdad entre mujeres y hombres en el Centro el Vergel.	08.01 Formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Centro el Vergel. Formación básica en igualdad y específica en violencia contra las mujeres	20.000,00 EUROS	08.01.01 % de Personal del centro que recibe formación básica en materia de igualdad entre mujeres y hombres 08.01.02 % de personal del centro que recibe formación específica en violencia contra las mujeres

	08.02 Realización de un protocolo de agresión sexual en el trabajo específico para el centro		08.02.01 Elaboración de protocolo de agresión del Centro
	08.03 Realización de acciones de sensibilización y fomento de la igualdad		08.03.01 Nº de acciones de sensibilización y fomento de la igualdad
2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD	<p>2.3.1 Mandatos generales y sectoriales de igualdad. Leyes y planes</p> <p>Mandatos generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra 2022-2027 • 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 • III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 • III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 <p>Mandatos sectoriales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decreto Foral 92/2020, de 2 de diciembre, por el que se regula el funcionamiento de los servicios residenciales, de día y ambulatorios de las áreas de mayores, discapacidad, trastorno mental, atención a menores e inclusión social, del sistema de servicios sociales de la comunidad foral de navarra, y el régimen de autorizaciones, comunicaciones previas y homologaciones. <ul style="list-style-type: none"> ○ Art. 39. Principios generales de funcionamiento en la organización. <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1) Se fomentará la igualdad entre mujeres y hombres. ○ Art. 43. Consejo de Participación <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2. El Consejo de Participación estará integrado, procurando en todo caso un equilibrio entre mujeres y hombres, por, como mínimo.... 		
	<p>2.3.2 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 <input type="checkbox"/> ... 		
2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES	<p>2.4.1. Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distribución por niveles del personal que trabaja en las unidades orgánicas SGT y DGPCSD. 		

POR NIVEL	TOTAL GENERAL	H	H %	M	M %	BRECHA
TOTAL GENERAL	108	30	28%	78	72%	44
DGPSCD	68	17	25%	51	75%	50
A	5	2	40%	3	60%	20
B	48	10	21%	38	79%	58
C	15	5	33%	10	67%	33
SGT	40	13	33%	27	68%	35
A	12	6	50%	6	50%	0
B	6	3	50%	3	50%	0
C	19	2	11%	17	89%	79
D	3	2	67%	1	33%	-33

- Distribución del personal de SGT y DGPSCD por puestos/funciones:

POR PUESTO	Total general	H	H %	M	M %	BRECHA
TOTAL GENERAL	108	30	28%	78	72%	44
DGPSCD	68	17	25%	51	75%	50
PERSONAL ADMINISTRATIVO	15	5	33%	10	67%	33
ASISTENCIA SOCIAL	1		0%	1	100%	100
DIPLOMATURA CIENCIAS EMPRESARIALES	7	4	57%	3	43%	-14
DIRECCIÓN GENERAL	1	1	100%		0%	-100
DIRECCIÓN SERVICIO	2		0%	2	100%	100
EDUCACIÓN SOCIAL	5	2	40%	3	60%	20
JEFATURA NEGOCIADO (NIVEL B, INC)	1		0%	1	100%	100
JEFATURA SECCION (NIVEL A, INC)	1		0%	1	100%	100
JEFATURA SECCION (NIVEL B, INC)	4	1	25%	3	75%	50
T.A.P. (R.E.)	2	1	50%	1	50%	0
TEC. SUPERIOR (INCOMP)	1		0%	1	100%	100
TRABAJO SOCIAL	28	3	11%	25	89%	79
SGT	40	13	33%	27	68%	35
PERSONAL ADMINISTRATIVO	15	2	13%	13	87%	73
CONSERJE-ORDENANZA	1	1	100%		0%	-100
INSPECCIÓN	5	2	40%	3	60%	20

	SERVICIOS SOCIALES						
	JEFATURA NEGOCIADO (NIVEL C, ADMIVO)	4		0%	4	100%	100
	JEFATURA SECCION (NIVEL A, INC)	3	1	33%	2	67%	33
	JEFATURA SECCION (NIVEL B, INC)	1	1	100%		0%	-100
	SECRETARÍA GENERAL TECNICA	1	1	100%		0%	-100
	SERVICIOS GENERALES	2	1	50%	1	50%	0
	T.A.P. (R.E.)	1		0%	1	100%	100
	T.A.P. (R.J.)	7	4	57%	3	43%	-14

2.4.2. Déficits de información

Uno de los servicios que dependen de la Secretaría General Técnica es la atención telefónica a la ciudadanía. Este servicio se presta a través de una empresa. A la hora de valorar el servicio ofrecido, se ha estimado procedente analizar de manera desagregada por sexo el uso del servicio. Sin embargo, no se cuenta con esa información desagregada por sexos, por lo que se va a plantear a la empresa gestora del Servicio la posibilidad de recoger esta información.

2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA DEL AÑO EN CURSO*

3.1. VALORACIÓN DEL IMPACTO PREVISIBLE En función del análisis realizado	✓ Positivo*	<input type="checkbox"/> Alto
		✓ Medio
		<input type="checkbox"/> Bajo
	<input type="checkbox"/> Negativo	

4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR AÑO PRÓXIMO

4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	Existencia de lenguaje sexista tanto en la propia ficha 0 como en las denominaciones de las partidas presupuestarias. Obtener información por medio del Call Center sobre el origen de las llamadas recibidas, con fines estadísticos, de análisis, proponer actuaciones, etc.	
4.2. MARCO NORMATIVO PROGRAMÁTICO DE REFERENCIA	Mandatos generales: Fomento de la igualdad en todas las actuaciones de la SGT (lenguaje e información obtenida a través del Call Center). Mandatos sectoriales: Control de la existencia de los Planes de Igualdad en las entidades sometidas a inspección.	
4.3 OBJETIVOS	4.4. ACTUACIONES	4.5. INDICADORES
Atender a la ciudadanía a través de un call center contando con información desagregada por sexo		
Reforzar e impulsar el control e inspección en materia de servicios sociales...	Comprobar si las entidades inspeccionadas cuentan con Plan de Igualdad.	Nº Planes de Igualdad

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	900 Dirección y servicios generales de Derechos Sociales	DOTACIÓN ECONÓMICA		
		228.786.849,00 EUROS		
PROYECTOS		DOTACIÓN ECONÓMICA		
	900000 Dirección General de Protección Social y Cooperación al desarrollo	5.262.782,00 EUROS		
	Partida presupuestaria Renta Garantizada	88.438.529,00		
UNIDAD RESPONSABLE	Dirección General de Protección Social y Cooperación al Desarrollo			
DEPARTAMENTO	Derechos Sociales			
2. ANALISIS DEL PROGRAMA DEL AÑO EN CURSO				
2.1 DESCRIPCIÓN	<p>Finalidad. Para qué existe El programa recoge el gasto en personal y partidas presupuestarias que tienen que ver con las prestaciones económicas individuales, subvenciones a entidades sociales y contratos de servicios</p> <p>Líneas de actuación. Qué se paga, Fundamentalmente prestaciones económicas individuales a unidades familiares, subvenciones a entidades sociales, contratos de servicios, asistencia técnica para el desarrollo de actuaciones y encargos a empresas públicas.</p> <p>Población objetivo. A quiénes se dirige: Fundamentalmente a personas en situación de vulnerabilidad económica.</p> <p>Indicadores. Cómo se mide; la mayoría de las prestaciones económicas individuales se miden por el gasto ejecutado y el alcance que ha tenido: número de personas beneficiarias y perfil.</p>			
2.2 REALIZACIONES PREVIAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO Existencia de menciones explícitas a la igualdad de mujeres y hombres en la Ficha 0 del ejercicio en curso	Objetivos	Acciones	Presupuesto	Indicadores
	No existe en el programa actual ninguna mención explícita a la igualdad ni en los objetivos establecidos en el programa ni en los indicadores recogidos			
2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD	<p>2.3.1 Mandatos generales y sectoriales de igualdad. Leyes y planes</p> <p>Mandatos generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra 2022-2027 • 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 • III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 • III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 <p>Mandatos sectoriales:</p> <p>Ley foral 15/2006 de servicios sociales</p>			

Artículo 6. Derechos de los destinatarios de los servicios sociales.

Los destinatarios de los servicios sociales tendrán los siguientes derechos:

- a) Derecho a acceder a los servicios sociales en condiciones de igualdad sin discriminación por razón de lugar de nacimiento, idioma, etnia, sexo, orientación sexual, estado civil, situación familiar, edad, discapacidad, religión, ideología, opinión o cualquier otra condición personal o social.

[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.

2.3.2 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático

x Acciones positivas

x Acciones de igualdad o transversales

Conciliación

Corresponsabilidad

Contratación, subvenciones...

x Desagregación de datos por sexo

Ruptura del rol de género

x Uso lenguaje no sexista

...

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

Personas beneficiarias Renta Garantizada:

	2022	Variación interanual	2021	Variación interanual	2020	Variación interanual	2019	Variación interanual
Nº de personas	37.943	-9,54%	41.564	9,73%	37.879	5,52%	35.899	-1,11%
<i>Mujeres</i>	20.331	-10,10%	22.385	5,01%	20.487	6,07%	19.314	0,62%
Adultas	13.557	-10,08%	14.923	9,26%	13.454	7,51%	12.514	-1,89%
Menores	6.774	-10,16%	7.462	10,92%	7.033	3,43%	6.800	5,59%
<i>Varones</i>	17.612	-8,90%	19.179	6,10%	17.392	4,87%	16.585	-3,06%
Adultos	10.508	-8,08%	11.357	10,27%	10.050	6,35%	9.450	-8,39%
Menores	7.104	-10,11%	7.822	13,00%	7.342	2,90%	7.135	5,03%
Porcentajes	100%		100%			100%		100%
<i>Mujeres</i>	53,58%		53,86%		54,09%		53,80%	
Adultas	35,73%		35,90%		37,48%		34,86%	
Menores	17,85%		17,95%		19,59%		18,94%	
<i>Varones</i>	46,42%		46,14%		45,91%		46,20%	
Adultos	27,69%		27,32%		28,00%		26,32%	
Menores	18,72%		18,82%		20,45%		19,88%	
Total menores	13.878	-9,20%	15.284	6,32%	14.375	3,16%	13.935	5,30%
% sobre el total	36,58%		36,77%		37,90%		38,80%	
Tasa de cobertura*	5,71%		6,28%		5,73%		5,49%	

Titulares de unidades perceptoras (en función del sexo de la persona solicitante)

2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

Año	Varones	Mujeres	Nº de UF	Variación interanual
2017	7.176	8.742	15.918	9,50%
2018	6.939	9.139	16.078	1,00%
2019	6.530	9.182	15.712	-2,30%
2020	6.832	9.805	16.637	5,90%
2021	7.679	10.687	18.366	10,00%
2022	7.316	9.943	17.259	-6,03%

Unidades perceptoras con un solo miembro adulto y su distribución:

Categoría	2022		Variación interanual	2021		Variación interanual	2020		Variación interanual	2019	
	UF	%		UF	%		UF	%		UF	%
Monoparental	299	4,09%	-1,97%	305	3,97%	20,08%	254	3,70%	4,50%	243	3,70%
Monomarental	4.581	46,07%	-7,45%	4.950	46,32%	22,25%	4.049	41,30%	20,40%	3.362	36,60%
Total	4.880	28,28%	-7,14%	5.255	28,61%	22,12%	4.303	25,90%	19,40%	3605	22,90%

2.4.2. Déficits de información:

Teniendo en cuenta que existe información relativa a la situación de partida de hombres y mujeres en materia de garantía de ingresos, en cuanto a la desigualdad económica entre hombres y mujeres y posibilidad de identificar algunos aspectos que pueden incidir en este hecho: tener cargas familiares, nivel formativo, tipología de empleos a los que se accede,... es posible hacer una radiografía más concreta y visible de esta situación en la ficha presupuestaria que ayude a identificar algunas brechas.

2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados

En la evolución histórica presentada en prácticamente todos los grupos y en todos los años presentados las mujeres son más numerosas- Únicamente, el grupo de beneficiarios menores es más numeroso que el de niñas. Teniendo en cuenta que la prestación tiene el objetivo de garantizar unos ingresos mínimos, es decir es una medida focalizada en reducir la pobreza y la exclusión, atender a más mujeres que hombres presenta una radiografía de la situación de partida. De manera clara, las mujeres están más afectadas por la pobreza económica que los hombres. Además, especialmente llamativo es el número de unidades monomarentales respecto a las monoparentales. Esto implica una carga familiar que impide, o al menos limita mucho más a mujeres que a hombres el acceso al empleo. El punto de partida sin duda es desigual y supone una clara brecha de género.

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA DEL AÑO EN CURSO*

3.1. VALORACIÓN DEL IMPACTO PREVISIBLE En función del análisis realizado	X Positivo*	<input type="checkbox"/> Alto : A pesar de no estar identificado en el programa explícitamente la medida se dirige en la ejecución en un % mayor a mujeres que a hombres impactando en la reducción de la pobreza.
		<input type="checkbox"/> Medio
		<input type="checkbox"/> Bajo
	<input type="checkbox"/> Negativo	

4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR AÑO PRÓXIMO

4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	Incorporar en el programa presupuestario indicadores que permitan observar evolución del gasto ejecutado y realizar análisis del impacto presupuestario. Visibilizar la distribución desigual de la pobreza entre hombres y mujeres así como algunas brechas clásicas como la afectación de las unidades monomarentales.	
4.2. MARCO NORMATIVO PROGRAMÁTICO DE REFERENCIA	Mandatos generales: Mandatos sectoriales:	
4.3 OBJETIVOS	4.4. ACTUACIONES	4.5. INDICADORES
Incorporar indicadores que ayuden a visibilizar la distribución presupuestaria y cuánto está dirigido a mejorar la vida de las mujeres.	Incorporar en los indicadores de algunas de las acciones que ya se vienen recogiendo aspectos del trabajo desarrollado en materia de igualdad en las prestaciones económicas individuales.	Nº personas beneficiarias distribuidas por sexo
	En concreto, en el programa de cooperación la incorporación de un indicador que refleje el % de actuaciones que impactan en el ODS 5 y desagregar las prestaciones económicas individuales por sexo.	Nº de unidades monoparentales/monomarrentales
		Porcentaje de AOD dirigida a fomentar el ODS 5

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

F30 Función Pública (antes 020)

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

PROGRAMA: F30 FUNCIÓN PÚBLICA

SERVICIO:

DEPARTAMENTO: DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, IGUALDAD, FUNCIÓN PÚBLICA E INTERIOR

OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	Situación que se pretende corregir Se mantiene igual
	Marco Normativo Se mantiene igual
	Objetivos 8 objetivos que mantienen acciones e indicadores con referencias a igualdad Se elimina 1 sobre prevención de riesgos con perspectiva de género
	Acciones 12 acciones con referencias a igualdad
	Indicadores 15 indicadores referidos a cuestiones de igualdad y a personas desagregando los datos por sexo
PRESUPUESTO	Gasto real identificado La mayoría de las acciones se llevan a cabo a través de recursos propios
VALORACIÓN DE IMPACTO	Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda): <input type="checkbox"/> POSITIVO X <input type="checkbox"/> Alto <input checked="" type="checkbox"/> Medio X <input type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/> NEGATIVO

	<p>POSITIVO</p> <p>Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad.</p> <p>Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria.</p> <p>Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad.</p> <p>NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.</p>
OBSERVACIONES	

F 31 Instituto Navarro de Administración Pública (antes 021)

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

PROGRAMA: F31 INSTITUTO NAVARRO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

SERVICIO: INSTITUTO NAVARRO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

DEPARTAMENTO: INTERIOR, FUNCIÓN PÚBLICA Y JUSTICIA

OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	Situación que se pretende corregir
	Se mantiene igual.
	Marco Normativo
	Se mantiene igual
	Objetivos
Se mantiene 1 objetivo y se incluye nuevo objetivo 6. Impartir formación, reciclaje y perfeccionamiento al personal del INAP en materia de Igualdad de género	
Acciones	Se mantiene 1 acción Se está trabajando con el INAI para plantear nuevas propuestas formativas para el ejercicio 2024
Indicadores	Se mantienen 21 indicadores referidos a personas desagregados por sexo
PRESUPUESTO	Gasto real identificado Sin determinar. Se atenderán todas las acciones formativas planteadas.

VALORACIÓN DE IMPACTO	Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda): <input type="checkbox"/> POSITIVO X <input type="checkbox"/> Alto X <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/> NEGATIVO
	POSITIVO Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad. Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria. Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad. NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.
OBSERVACIONES	En la ficha 0 para 2023 se incluían las acciones del INAP y la ESEN, para 2024 solo las acciones correspondientes al INAP

032 Elaboración de Información Estadística (antes 101)

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
PROGRAMA: 032 ELABORACIÓN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA SERVICIO: INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE NAVARRA DEPARTAMENTO: PRESIDENCIA E IGUALDAD	
OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	Situación que se pretende corregir Falta de información estadística
	Marco Normativo <ul style="list-style-type: none"> • Ley 11/1997, de Estadística de Navarra y las normas que la desarrollen. • Ley Foral 5/2021, de 10 de mayo, del Plan de Estadística de Navarra 2021-2024 • Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre hombres y mujeres
	Objetivos <ul style="list-style-type: none"> - El 100% de la información estadística referida a personas tiene que estar desagregada por sexo

	<ul style="list-style-type: none"> - Producir información que permita medir el impacto de la desigualdad de género: índice de igualdad de género, brecha salarial, tiempo dedicado a cuidados, etc.
	<p>Acciones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reuniones con Comisiones de Estadística departamentales para trasladar la necesidad de que todas las estadísticas contengan desagregación por sexo - Diseño de operaciones tendentes a medir la desigualdad, a través de cuestionarios, etc. - Revisión de formularios administrativos desde el diseño para que contengan la variable sexo
	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Operaciones que contienen la variable sexo/Total operaciones departamentales que lo permitan - Registros que contienen la variable sexo/Total operaciones basadas en registros administrativos
PRESUPUESTO	<p>Gasto real identificado No se identifica</p>
VALORACIÓN DE IMPACTO	<p>Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> POSITIVO</p> <p style="margin-left: 40px;"> <input checked="" type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo </p> <p><input type="checkbox"/> NEGATIVO</p>
	<p>POSITIVO Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad. Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria. Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad.</p> <p>NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.</p>
OBSERVACIONES	

F41 Seguridad Ciudadana (antes 051)

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
<p>PROGRAMA: 051 SEGURIDAD CIUDADANA SERVICIO: DEPARTAMENTO: DEPARTAMENTO PRESIDENCIA, IGUALDAD, FUNCIÓN PÚBLICA E INTERIOR</p>	
OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	Situación que se pretende corregir
	Se mantiene igual
	Marco Normativo
	Se mantiene igual
	Objetivos Se mantiene un objetivo con referencias a igualdad, objetivo 11.
Acciones Hay 11 acciones relacionadas con igualdad Se elimina la acción de la aprobación y elaboración del Plan de Igualdad y no se recogen las acciones planteadas a 2024	
Indicadores Se mantienen 11 indicadores referidos a personas con datos desagregados por sexo	
PRESUPUESTO	Gasto real identificado
VALORACIÓN DE IMPACTO	Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda): <input type="checkbox"/> POSITIVO X <input type="checkbox"/> Alto X <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/> NEGATIVO
	POSITIVO Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad. Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria. Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad. NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.

060 Comunicación y Relaciones Institucionales

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

PROGRAMA: 060 Comunicación y Relaciones Institucionales

SERVICIO: Dirección General de Comunicación y Proyección Institucional, Servicio de Comunicación y Servicio de Proyección Institucional y Marca Navarra

DEPARTAMENTO: Presidencia e Igualdad

OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	Situación que se pretende corregir No hay cambios
	Marco Normativo Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre mujeres y hombres
	Objetivos 8. Incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, en todas las acciones.
	Acciones Las mismas que en 2023
	Indicadores Incorporación de cláusulas de igualdad en el 100% de las subvenciones y de los contratos gestionados.
PRESUPUESTO	Gasto real identificado
VALORACIÓN DE IMPACTO	Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda): <input checked="" type="checkbox"/> POSITIVO <input checked="" type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/> NEGATIVO
	POSITIVO Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad. Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria. Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad. NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.
OBSERVACIONES	

340 (antes 090) Instituto Navarro de la Juventud

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

PROGRAMA: 340 INSTITUTO NAVARRO DE LA JUVENTUD **SERVICIO:** INSTITUTO NAVARRO DE LA JUVENTUD

DEPARTAMENTO: VIVIENDA, JUVENTUD Y POLÍTICAS MIGRATORIAS

OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	<p>Situación que se pretende corregir Violencia contra las mujeres entre adolescentes.</p> <p>Marco Normativo Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.</p> <p>Objetivos (07. Educación no formal) Sensibilizar a la población joven de Navarra, desde edades tempranas, en el problema de la violencia contra las mujeres. Acercar a las jóvenes víctimas de violencia de género los servicios de atención integral puestos a disposición por las diversas administraciones. Trabajar en la formación de profesionales en materia de violencia de género.</p> <p>Acciones (07.03. Red de Información Juvenil) Firma de un protocolo general de actuación entre la Delegación del Gobierno en Navarra y el Instituto Navarro de la Juventud para colaborar con la Unidad de Coordinación contra la Violencia sobre la Mujer en la difusión de campañas de sensibilización social en materia de violencia de género, poniendo a disposición la Red de Información Juvenil de Navarra y formando en la materia a las personas que atienden las Oficinas y Centros de Información Juvenil.</p> <p>Indicadores 07.03.03. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres o prevengan la violencia contra las mujeres.</p>
PRESUPUESTO	Gasto real identificado
VALORACIÓN DE IMPACTO	<p>Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda):</p> <p><input type="checkbox"/> POSITIVO</p> <p style="margin-left: 40px;"><input type="checkbox"/> Alto <input checked="" type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo</p> <p><input type="checkbox"/> NEGATIVO</p>

	<p>POSITIVO</p> <p>Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad.</p> <p>Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria.</p> <p>Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad.</p> <p>NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.</p>
OBSERVACIONES	

110 Política Económica, Presupuestaria y Financiera

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

PROGRAMA: 110: POLÍTICA PRESUPUESTARIA

SERVICIO: SERVICIO DE PRESUPUESTOS Y PROGRAMACIÓN ECONÓMICA

DEPARTAMENTO: Economía y Hacienda

OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	Situación que se pretende corregir
	Marco Normativo LEY FORAL 17/2019, DE 4 DE ABRIL, DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
	Objetivos Desarrollar e implementar la programación presupuestaria establecida por el Gobierno, así como su seguimiento y control, transversalizando la perspectiva de género.
	Acciones; se continua con las siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1) Inclusión de las instrucciones para incorporar el enfoque de género en los presupuestos de 2024, detallándose las pautas para la realización de la “ficha de análisis y valoración” y la “ficha de valoración de impacto de género”, en el Anexo III que acompaña a la Orden Foral 82/2023, de 24 de noviembre, del Consejero 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 2024. 2) Actualización del Plan Estratégico de Subvenciones del Gobierno de Navarra mediante la utilización de nuevas herramientas de gestión que permitan avanzar en la mejora de la planificación en el ámbito de las ayudas, e incluya cláusulas de igualdad de género. 3) 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.

	Indicadores <i>Nº Líneas en el Plan Estratégico de Subvenciones con indicadores susceptibles de desagregación por género</i>
PRESUPUESTO	Gasto real identificado No se puede identificar el gasto real.
VALORACIÓN DE IMPACTO	Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda): ✗ POSITIVO <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input checked="" type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/> NEGATIVO
	POSITIVO Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad. Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria. Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad. NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.
OBSERVACIONES	

230 Transportes y Movilidad Sostenible

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
PROGRAMA: 230: TRANSPORTES Y MOVILIDAD SOSTENIBLE SERVICIO: DEPARTAMENTO: Cohesión Territorial	
OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	Situación que se pretende corregir Utilizar lenguaje inclusivo. Visibilizar datos desagregados por Sexo
	Marco Normativo LEY FORAL 17/2019, DE 4 DE ABRIL, DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Plan Director de Movilidad Sostenible de Navarra 2018-2030

	<p>Objetivos Incentivar el diseño de acciones positivas que generen igualdad en el Sector del Transporte.</p>
	<p>Acciones</p>
	<p>Indicadores</p>
PRESUPUESTO	<p>Gasto real identificado No se puede identificar el gasto real en igualdad.</p>
VALORACIÓN DE IMPACTO	<p>Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda):</p> <p>X POSITIVO</p> <p><input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input checked="" type="checkbox"/> Bajo</p> <p><input type="checkbox"/> NEGATIVO</p> <p>POSITIVO Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad. Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria. Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad.</p> <p>NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.</p>
OBSERVACIONES	

240 Ordenación del Territorio

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
<p>PROGRAMA: 240: ORDENACIÓN DEL TERRITORIO SERVICIO: Territorio y Paisaje DEPARTAMENTO: Cohesión Territorial</p>	
OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	<p>Situación que se pretende corregir Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de ordenación del territorio y urbanismo, así como en las acciones subvencionadas</p>
	<p>Marco Normativo LEY FORAL 17/2019, DE 4 DE ABRIL, DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Estrategia Territorial de Navarra Subvenciones innovadoras en materia de urbanismo</p>

	Objetivos 01. Territorio y Paisaje.
	Acciones Revisión y/o actualización de la Estrategia Territorial de Navarra. Subvención a Entidades Locales para acciones innovadoras en materia de urbanismo
	Indicadores 3 5
PRESUPUESTO	Gasto real identificado No se puede identificar el gasto real en igualdad.
VALORACIÓN DE IMPACTO	Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda): X POSITIVO <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input checked="" type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/> NEGATIVO POSITIVO Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad. Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria. Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad. NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.
OBSERVACIONES	

410 Recursos Educativos

FICHA DE VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
PROGRAMA: 410 Personal e Infraestructuras SERVICIOS: Servicio de Régimen Jurídico de Personal, Servicio de Selección y Provisión de Personal Docente, Servicio de Gestión de Personal Temporal, Servicio de Nóminas y Seguros Sociales, Servicio de Estudios Económicos y Financiación de Centros, Servicio de Infraestructuras Educativas. DEPARTAMENTO: EDUCACION	
OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.

CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	<p>Situación que se pretende corregir</p> <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>No obstante, se ha incluido la desagregación por sexo en aquellos indicadores donde se disponía de esta información como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nóminas abonadas
	<p>Marco Normativo</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, en especial artículos 5, 89 y 95. - Ley Foral 2/2018, de 13 de abril de Contratos Públicos, en especial artículo 2. - Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación, en especial en su artículo único apartado 83, que da redacción a la disposición adicional vigésima quinta: Fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
	<p>Objetivos</p> <p>Si bien, se cumple con el artículo 24 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, emitiendo informe de impacto de género en memorias económicas, convocatorias y demás actuaciones de la Dirección General, el principio de igualdad se cumple ya en la gestión de Recursos Humanos en aplicación de la normativa de selección y provisión de puestos de trabajo señalada en el epígrafe anterior.</p>
	<p>Acciones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selección y provisión de puestos de trabajo. Se realiza cumpliendo los principios de mérito y capacidad, que garantizan la igualdad de acceso a la función pública y a la contratación administrativa, así como la contratación en régimen laboral. - Abono de nómina. Se abona nómina al personal en situación de activo del Departamento de Educación. - Financiación de centros sostenidos con fondos públicos. Cumplimiento de lo dictado por la LOMLOE en todas las etapas educativas. - Infraestructuras. Las convocatorias de adjudicación de obras no se ven afectadas por criterios de igualdad de género, al tratarse de adjudicaciones públicas que suelen ser licitadas por personas jurídicas
	<p>Indicadores</p> <p>El personal es identificado tanto en el programa informático de Recursos Humanos como en las aplicaciones de Seguridad Social a través de códigos numéricos, garantizando una vez más la igualdad.</p> <p>Por tanto, no es fácil ni relevante, recabar el dato desagregado por sexos.</p>
PRESUPUESTO	<p>Gasto real identificado</p> <p>0€ destinados expresamente a estas medidas.</p>

VALORACIÓN DE IMPACTO	<p>Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda):</p> <p>X POSITIVO</p> <p><input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio X Bajo</p> <p><input type="checkbox"/> NEGATIVO</p>
	<p>POSITIVO</p> <p>Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad.</p> <p>Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria.</p> <p>Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad.</p> <p>NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.</p>
OBSERVACIONES	

420 Actuaciones Educativas

FICHA DE VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
<p>PROGRAMA: 420: Actuaciones educativas SERVICIO: Servicio de Inclusión e Igualdad DEPARTAMENTO: EDUCACIÓN</p>	
OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	<p>Situación que se pretende corregir</p> <p>Conseguir un sistema coeducativo para ofrecer una educación para la igualdad entre géneros.</p>
	<p>Marco Normativo</p> <p>Decreto Foral 72/2021, de 18 de agosto, por el que se regula la coeducación en los centros docentes públicos y privados concertados del sistema educativo de la Comunidad Foral de Navarra</p>
	<p>Objetivos</p>

	<p>a) Implementar, generalizar, consolidar y mantener los procesos de transformación coeducativa de los centros del sistema educativo no universitario de la Comunidad Foral de Navarra sostenidos con fondos públicos.</p> <p>b) Garantizar a todo el profesorado la adquisición de la competencia profesional coeducativa para que en cualquiera de sus decisiones ya sean referidas a la programación curricular y gestión del aula, y en el desarrollo de otras funciones tenga en cuenta su responsabilidad con la igualdad.</p> <p>c) Garantizar que todo el personal que presta sus servicios en los centros educativos o en las diferentes estructuras del sistema educativo, adquieran mediante la formación la competencia coeducativa para el desempeño de sus funciones.</p> <p>d) Asegurar en el alumnado la adquisición de la competencia para vivir en igualdad como resultado del cambio coeducativo.</p> <p>Acciones Desarrollo del Plan de Coeducación, concretado en el Programa Skolae, en los centros docentes públicos y privados concertados del sistema educativo no universitario de la Comunidad Foral de Navarra</p> <p>Indicadores Número de centros educativos en Skolae Profesorado formado en Skolae</p>
PRESUPUESTO	Gasto real identificado 486.697,00 €
VALORACIÓN DE IMPACTO	<p>Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda):</p> <p>X POSITIVO</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo</p> <p><input type="checkbox"/> NEGATIVO</p> <p>POSITIVO Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad. Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria. Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad.</p> <p>NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.</p>
OBSERVACIONES	

FICHA DE VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

PROGRAMA: 430 FORMACIÓN PROFESIONAL, DIGITALIZACIÓN Y SERVICIOS EDUCATIVOS.

SERVICIO: Servicio de Planificación e Integración de la Formación Profesional, Servicio de Modernización e Innovación de la Formación Profesional, Servicio de Tecnologías e Infraestructuras TIC Educativas y Servicio de Ayudas al Estudio y Servicios Educativos

DEPARTAMENTO: DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN. DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, DIGITALIZACIÓN Y SERVICIOS EDUCATIVOS.

OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	<p>Situación que se pretende corregir En la Fichas 0 correspondiente al presupuesto de 2023 se incorporaron medidas de igualdad, así como indicadores en los cuales los datos se reflejan desagregados por sexo. Para valorar el impacto y los datos de los indicadores puedan considerarse significativos, se ha considera valorarlos durante dos años consecutivos, por lo que se incorporarán nuevas medidas de igualdad en la ficha 0 de 2025, planificándose nuevas acciones en base a los resultados.</p> <p>Marco Normativo Mandatos generales Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos del ámbito de igualdad 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. Artículo 23, 35, Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres. Mandatos sectoriales de igualdad. Artículos 3, 6, 25 y 83 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. 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. 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> <p>Objetivos 07. Digitalización de la Formación Profesional 13. Alineación de los objetivos y acciones del Programa 430. Formación Profesional, Digitalización y Servicios Educativos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en lo que a Formación Profesional se refiere 17. Organizar la gestión de la información de los centros educativos de enseñanzas no universitarias y del Departamento de Educación incorporando la perspectiva de género, el lenguaje no sexista y la desagregación por sexo 20. Garantizar el funcionamiento, mantenimiento y conservación de los equipos de tecnologías de la información y la comunicación de la red pública de centros escolares</p>

	<p>21. Plan digital ikasNOVA. Centro de Recursos digitales ikasNOVA</p> <p>22. Programa con centros educativos para la evaluación e implantación de contenidos digitales educativos ikasNOVA incorporando la perspectiva de género</p> <p>24. Garantizar la igualdad de oportunidades en la educación</p> <p>Acciones</p> <p>07.01. Difusión y Formación en Digitalización.</p> <p>13.01. Analizar la contribución de los objetivos y acciones de Formación Profesional a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)</p> <p>17.04. Elaboración y explotación de la estadística educativa, desagregada por sexo e interpretada en el marco de la perspectiva de género</p> <p>20.06. Evolución del Centro de Atención a las personas usuarias, utilizando en la comunicación un lenguaje no sexista</p> <p>21.02. Acompañamiento para el desarrollo del Plan Digital de Centro y de la Competencia Digital Docente</p> <p>22.01. Desarrollar contenidos educativos en las diferentes áreas curriculares y en la formación del profesorado para su explotación a través de Internet, así como dar a conocer contenidos desarrollados por terceros, garantizando que su lenguaje y contenidos no sean sexistas.</p> <p>24.01 Concesión de becas y ayudas para estudiantes de enseñanzas medias por los conceptos de enseñanza, residencia, transporte y comedor, ayuda extraordinaria a familias especialmente necesitadas, mediante convocatoria general del Gobierno de Navarra, que tiene carácter complementario con la convocatoria del Ministerio de Educación y Formación Profesional. Gestión de la convocatoria del Ministerio de Educación y Formación Profesional para estudios medios, segundo ciclo de educación infantil y educación especial</p> <p>Indicadores</p> <p>07.01.02. Número de profesorado formado en digitalización desagregado por sexo.</p> <p>07.01.03. Profesoras formadas en digitalización</p> <p>07.01.04. Profesores formados en digitalización</p> <p>13.01.03. Análisis específico de la contribución desde el Sistema de Formación Profesional al ODS 5 'Igualdad de género'</p> <p>17.00.05. Elaboración y explotación de la estadística educativa y publicación en nueva web del Consejo Escolar</p> <p>20.00.06. Soporte de primer nivel para EDUCA y CAU respetando el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres</p> <p>21.01.02. Docentes certificados en competencia digital docente CDD en nivel A1 (resultante desagregada por sexo)</p> <p>21.01.03. Creación de contenidos para el desarrollo del PDC incorporando la perspectiva de género y el lenguaje no sexista</p> <p>24.01.01 Becas no universitarias concedidas en los diferentes conceptos Becas concedidas convocatoria 2023/2024</p>
PRESUPUESTO	<p>Gasto real identificado</p> <p>Las medidas recogidas son medidas de difícil contabilidad puesto que no son medidas que se concreten en acciones específicas que se puedan acotar y diferenciar de la actividad rutinaria. No existe una partida presupuestaria específica para estas acciones. Todas las acciones se llevan a cabo con recursos propios.</p>

VALORACIÓN DE IMPACTO	<p>Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> POSITIVO</p> <p style="margin-left: 40px;"> <input type="checkbox"/> Alto <input checked="" type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo </p> <p><input type="checkbox"/> NEGATIVO</p>
	<p>POSITIVO</p> <p>Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad.</p> <p>Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria.</p> <p>Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad.</p> <p>NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.</p>
OBSERVACIONES	<p>Las medidas incorporadas en 2023, además de las modificaciones añadidas a las ya existentes, tienen, fundamentalmente, un carácter transversal y normativo, que favorecerán el conocimiento de la situación de mujeres y hombres en estas enseñanzas. Nos encontramos, por 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 se están midiendo.</p> <p>Se prevé que las medidas tengan efecto sobre la brecha de género existente en cuanto a la oferta, inscripción, admisión, desarrollo, etc. En estas enseñanzas.</p>

511 Ciudadanía Sanitaria, Aseguramiento y Garantías

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
<p>PROGRAMA: Ciudadanía Sanitaria, Aseguramiento y Garantías SERVICIO: Servicio de Humanización, Aseguramiento y Coordinación Interdepartamental y Servicio de Ordenación e Inspección Sanitaria y de Farmacia DEPARTAMENTO: Salud</p>	
OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	<p>Situación que se pretende corregir</p> <p>Tener en cuenta la perspectiva y situación de las mujeres en la descripción del punto de partida, a través de Medidas de apoyo para facilitar la incorporación de las mujeres a programas subvencionados de salud, de datos desagregados por sexo en el análisis e indicadores de evaluación de los datos y de medidas correctoras para disminuir la brecha de género</p>

	<p>Marco Normativo Mandatos generales y sectoriales de igualdad. Leyes y planes Mandatos generales: - Ley Foral 17/2019 de igualdad entre mujeres y hombres - Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres Obligación de desagregar los datos por sexo (art. 20 LO 3/2007, art. 19 LF 17/2019) Transversalización de la perspectiva de género (arts. 4 y 15 LO 3/2007, art. 13 LF 17/2019) Realización de acciones positivas (art. 11 LO 3/2007, art. 13 LF 17/2019) Mandatos sectoriales: MANDATOS SECTORIALES DE IGUALDAD. ÁMBITO ESTATAL LO 3/2007. Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud. 1. Programas y estrategias 2. Igualdad en el derecho a la salud evitando discriminación por diferencias biológicas o estereotipos sociales f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria. Las Disposiciones adicionales 8 y 9. Modifican la ley General de Sanidad y la ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, respectivamente. MANDATOS SECTORIALES DE IGUALDAD ÁMBITO FORAL LF 17/2019 Artículo 50. Integración de la perspectiva de género en el ámbito de la salud. 1. El Gobierno de Navarra garantizará que la atención a la salud, como conjunto de actividades organizadas para prevenir la enfermedad, así como para proteger, promover y recuperar la salud de las personas, tanto en el ámbito individual como en el colectivo, incluyendo los determinantes sociales de la salud, se aborde con perspectiva de género, adaptándolo tanto a la realidad de los hombres como de las mujeres y desde un enfoque intercultural, atendiendo a la diversidad social navarra.</p> <p>Objetivos Conocer la situación de las mujeres en relación a los convenios especiales de asistencia sanitaria, y los documentos de voluntades anticipadas, y su rol de género en los programas de salud subvencionados.</p> <p>Acciones Analizar los convenios de asistencia sanitaria concedidos bajo la perspectiva e género. Analizar los datos en relación a edad y sexo de los documentos de voluntades anticipadas realizados Analizar y baremar con criterios de apoyo a la igualdad, los programas de salud presentados en la convocatoria de subvenciones.</p> <p>Indicadores número de convenios especiales de asistencia sanitaria, y el número de documentos de voluntades anticipadas, desagregados por edad y sexo. Número de medidas de apoyo de corresponsabilidad Utilización de lenguaje no sexista</p>
PRESUPUESTO	Gasto real identificado Capítulo I

VALORACIÓN DE IMPACTO	Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda): <input checked="" type="checkbox"/> POSITIVO <input type="checkbox"/> Alto <input checked="" type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/> NEGATIVO
	POSITIVO Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad. Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria. Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad. NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.
OBSERVACIONES	

512 Planificación, Evaluación y Gestión Conocimiento

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
PROGRAMA: Planificación, Evaluación y Gestión Conocimiento SERVICIO: Servicio de Planificación, Estrategia Sanitaria e Investigación DEPARTAMENTO: Salud	
OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	Situación que se pretende corregir
	Marco Normativo Se mantiene el marco normativo 2023
	Objetivos
	Acciones En la acción 02. Elaboración del nuevo Plan de Salud Navarra
	3 Análisis de situación y estado de salud de la población navarra con enfoque de género
	Indicadores
PRESUPUESTO	Gasto real identificado (12523) DETECCIÓN E INTERVENCIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE EL SISTEMA DE SALUD..... 2.177,02 euros.

VALORACIÓN DE IMPACTO	<p>Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda):</p> <p><input type="checkbox"/> POSITIVO</p> <p><input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input checked="" type="checkbox"/> Bajo</p> <p><input type="checkbox"/> NEGATIVO</p> <hr/> <p>POSITIVO Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad. Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria. Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad.</p> <p>NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.</p>
OBSERVACIONES	

520 Salud Pública y Laboral de Navarra

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
<p>PROGRAMA: 520 Salud Pública y Laboral de Navarra SERVICIO: Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra DEPARTAMENTO: Salud</p>	
OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	<p>Situación que se pretende corregir Se pretende mejorar la información desagregada por sexo y su análisis por género, teniendo en cuenta que es uno de los ejes de desigualdad que impacta en la salud de mujeres y hombres.</p> <hr/> <p>2.3.1 Mandatos generales y sectoriales de igualdad. Leyes y planes Mandatos generales: Los que establecen las siguientes normativas: - Ley Foral 17/2019 de igualdad entre mujeres y hombres - Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres - I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos. Mandatos sectoriales: - LO 3/2007. Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud. - Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Capítulo III. Ámbito Sanitario. - Ley 33/2011 General de Salud Pública. Artículo 6.2. Derecho a la igualdad. Prohibición de discriminación entre mujeres y hombres. - Ley 14/1986 General de Sanidad. Varios artículos mencionan la necesidad de trabajar teniendo en cuenta el Principio de Igualdad entre mujeres y hombres. - Ley 16/2003 de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud. Varios artículos que obligan a prestar servicios en condiciones de igualdad efectiva, y concretamente en materia de salud laboral tener en cuenta riesgos y necesidades de las trabajadoras. Obliga a la creación del</p>

	<p>Observatorio de Salud, con análisis específicos por género y con el objeto de disminuir desigualdades.</p> <p>- Ley 31/2995, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales, mencionando la protección de la maternidad.</p> <p>También se encuentran apartados específicos de Salud en la Ley Foral 17/2019 de Igualdad entre hombres y mujeres de la comunidad foral en el artículo 50 y 51, que establece obligaciones importantes para el departamento con competencias en materia de salud.</p> <p>Por último, está la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, que establece el derecho a la atención sanitaria de las mujeres que sufren violencia, y sus hijos e hijas, además de otras obligaciones para el departamento con competencias en materia de salud.</p>
	<p>Objetivos</p> <p>Integrar de forma transversal la perspectiva de género en las actuaciones de Promoción en Salud: Campañas y comunicaciones y en la acción social (líneas de subvención)</p> <p>Analizar la información por sexo disponible en el registro de infartos de Navarra y analizar con perspectiva de género.</p> <p>Promover e impulsar el desarrollo del IV eje “Salud y buen trato” del Programa Skolae en colaboración con el Departamento de Salud y los Cassyr.</p> <p>Disponer de indicadores sobre el estado de salud entre hombres y mujeres e iniciar el análisis por género de alguno de ellos.</p>
	<p>Acciones</p> <p>Campaña de alcohol y refuerzo de ITS diseñadas y desplegadas teniendo en cuenta las desigualdades que se generan teniendo en cuenta el género.</p> <p>Promover un análisis de género en todos los asesoramientos técnicos en los proyectos de salud comunitaria que se impulsan desde la estrategia de acción social.</p> <p>Elaborar informe/publicación sobre infartos en Navarra.</p> <p>Realizar las aportaciones pertinentes al Plan de coeducación skolae, y seguir trabajando en el Eje IV.</p> <p>Mantenimiento de un panel de indicadores por sexo para ver las brechas de salud entre ambos.</p>
	<p>Indicadores</p> <p>Informe Infartos con perspectiva de género elaborado.</p> <p>Campañas realizadas con perspectiva de género (análisis de situación, ruptura de estereotipos, mensajes a la población, etc.).</p> <p>Asesoramientos donde se han dado indicaciones sobre el eje de desigualdad género.</p> <p>Aportaciones entregadas al Plan de Coeducación.</p> <p>Formaciones impartidas a tutoras skolae</p> <p>Asesoramientos sobre salud sexual realizados</p> <p>Panel de indicadores elaborado.</p>
<p>PRESUPUESTO</p>	<p>Gasto real identificado: 48.214,58€</p> <p>Gasto imputable identificado: 7,5% convocatorias subvenciones: 149.366,32€</p>
<p>VALORACIÓN DE IMPACTO</p>	<p>Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> POSITIVO</p> <p>Alto</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Medio</p> <p>Bajo</p> <p><input type="checkbox"/> NEGATIVO</p>

	<p>POSITIVO</p> <p>Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad.</p> <p>Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria.</p> <p>Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad.</p> <p>NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.</p>
OBSERVACIONES	Desde el ámbito de la salud laboral se están realizando actuaciones importantes sobre salud laboral y género, que se propone recoger e integrar en estas fichas de impacto en el futuro.

720 Promoción Desarrollo Rural

FICHA ANÁLISIS DE VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO COMPARATIVA FICHA 0 2023-2024	
PROGRAMA 720	
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	Servicio de Diversificación y Desarrollo Rural
UNIDAD RESPONSABLE	Dirección General de Desarrollo Rural
DEPARTAMENTO	Desarrollo Rural y Medio Ambiente
OBJETO Y FUNDAMENTO	
OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 de los PGN 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR (Sin cambios)	Situación que se pretende corregir: Visibilizar las ayudas que reciben las mujeres en el marco de Desarrollo Rural
	Marco normativo: Ayudas cofinanciadas por el fondo FEADER del programa de desarrollo Rural de Navarra 2014-2022
	Objetivos: Se continúa con lo realizado en el ejercicio anterior
	<p>Medidas</p> <p><i>Distinción de las ayudas del Programa de Desarrollo Rural por sexo.</i></p> <p>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.</p>
	Indicadores: Se incorporan en la ficha 0.
PRESUPUESTO GASTO REAL: 416.000 € que va a pagarse a proyectos liderados por mujeres, el 76 % del total de presupuesto destinado a personas físicas	
<p>Hay que tener en cuenta que:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>La mayor parte del presupuesto del servicio recae sobre proyectos con personalidad jurídica o entidades locales</p>	
VALORACIÓN DEL PROGRAMA DEL AÑO EN CURSO	
3.1. VALORACIÓN DEL IMPACTO	<input type="checkbox"/> Alto

PREVISIBLE En función del análisis realizado	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input checked="" type="checkbox"/> Medio
		<input type="checkbox"/> Bajo
	<input type="checkbox"/> Negativo	
<p>Alto: Contiene objetivos, actuaciones, indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria que incidirá en la igualdad.</p> <p>Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria.</p> <p>Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad.</p>		

740 Medio Ambiente

FICHA ANÁLISIS DE VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO COMPARATIVA FICHA 0 2023-2024		
PROGRAMA 740 Acciones de comunicación de la Dirección General de Medio Ambiente hacia la ciudadanía		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	Animación para difundir a través de canales digitales el trabajo y servicios de la Dirección General de Medio Ambiente del Gobierno de Navarra, cartelería de la DGMA	
UNIDAD RESPONSABLE	Servicio de Guarderío y Calidad de la Gestión Ambiental	
DEPARTAMENTO	Desarrollo Rural y Medio Ambiente	
OBJETO Y FUNDAMENTO		
OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 de los PGN 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.	
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR		
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	Situación que se pretende corregir Disminuir la brecha de género en el colectivo de los Basozainak/Guarderío de Medio Ambiente	
	Marco normativo 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	
	Objetivos Visibilizar la FP II y el trabajo de Basozain/Guarda de Medio Ambiente dentro de las posibilidades de trabajo de la mujer.	
	Medidas Fomentar la presencia de mujeres Basozainak/Guarderío de Medio Ambiente en la Cartelería, RRSS, Educación Ambiental, etc.	
	Indicadores Proporción de mujeres que se presentan a las oposiciones Proporción de mujeres trabajando en B/GMA Institutos a los que se ha enviado la campaña	
PRESUPUESTO GASTO REAL 2.065,85 € IVA incluido		
VALORACIÓN DEL PROGRAMA DEL AÑO EN CURSO		
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"/> Bajo
	<input type="checkbox"/> Negativo	

<p>Alto: Contiene objetivos, actuaciones, indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria que incidirá en la igualdad.</p> <p>Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria.</p> <p>Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad.</p>

820 Proyectos Estratégicos de la S4 y Emprendimiento

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

PROGRAMA: 820

SERVICIO: PROYECTOS ESTRATÉGICOS DE LA S4 Y EMPRENDIMIENTO

DEPARTAMENTO: INDUSTRIA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y DIGITAL EMPRESARIAL

OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	<p>Situación que se pretende corregir</p> <p>No se han realizado cambios</p> <p>Marco Normativo</p> <p>No se ha realizado cambios. Se recomienda introducir la LF 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.</p> <p>Objetivos</p> <p>No se han realizado cambios.</p> <p>Acciones</p> <p>No constan cambios en la ficha 0. No obstante, en 2023 se han revisado y unificado cláusulas de igualdad referidas a contratación e igualdad de género en diferentes convocatorias.</p> <p>Indicadores</p> <p>No se han realizado cambios. Los indicadores referidos a personas ya estaban desagregados por sexo.</p>
PRESUPUESTO	<p>Gasto real identificado</p> <p>No se identifica</p>

VALORACIÓN DE IMPACTO	Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda): <input checked="" type="checkbox"/> POSITIVO <input type="checkbox"/> Alto <input checked="" type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/> NEGATIVO
	POSITIVO Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad. Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria. Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad. NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.
OBSERVACIONES	En 2024 se hará desagregación de presupuesto en las partidas que lo permitan.

830 Ordenación y Fomento del Comercio y del Consumo

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
PROGRAMA: 830	
SERVICIO: Servicio de Ordenación y Fomento del Comercio y del Consumo	
DEPARTAMENTO: INDUSTRIA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y DIGITAL EMPRESARIAL	
OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	Situación que se pretende corregir En el ejercicio 2023 se trabajó la Ficha 0 correspondiente al programa 830, que incluía la DG de Turismo, que en la presente legislatura se encuentra incardinado en el departamento de Cultura, Deporte y Turismo. No se han realizado cambios.
	Marco Normativo No se han realizado cambios.
	Objetivos No se han realizado cambios.
	Acciones No se observan cambios. Se mantiene la Puesta en marcha de proyectos de sensibilización y formación en materia de igualdad y realización de manuales de Buena Prácticas.

	Indicadores Se mantienen los indicadores de género de la ficha 0 2023.
PRESUPUESTO	Gasto real identificado No se identifica gasto real
VALORACIÓN DE IMPACTO	Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda): <input checked="" type="checkbox"/> POSITIVO <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input checked="" type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/> NEGATIVO
	POSITIVO Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad. Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria. Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad. NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.
OBSERVACIONES	

900 Dirección y Servicios Generales de Derechos Sociales

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
PROGRAMA: Dirección y Servicios Generales de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo. SERVICIO: Secretaría General Técnica y Servicio de Impulso y Transformación Digital DEPARTAMENTO: Derechos Sociales, Economía Social y Empleo	
OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	Situación que se pretende corregir
	Marco Normativo Se incluye en el marco normativo la referencia a las Leyes Forales de Igualdad entre Mujeres y Hombres y para actuar contra la violencia hacia las mujeres.
	Objetivos Se amplía en 2024 el objetivo recogido en 2023 que buscaba fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el Centro Propio El Vergel, al otros Centros del Departamento.

	Acciones
	Indicadores Se incluye un nuevo indicador para recoger la formación básica en materia de igualdad entre mujeres y hombres en otros Centros del Departamento.
PRESUPUESTO	Gasto real identificado 20.000,00 euros
VALORACIÓN DE IMPACTO	Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda): <input checked="" type="checkbox"/> POSITIVO <input checked="" type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/> NEGATIVO
	POSITIVO Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad. Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria. Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad. NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.
OBSERVACIONES	Se considera que el impacto puede ser alto porque incorpora un objetivo y trabajo específico en materia de igualdad entre mujeres y hombres y también porque se ha contemplado abordar, en otros de sus objetivos, la obtención de información relevante en la materia para poder matizar y desagregar algunos de los indicadores en fichas futuras y ajustar los objetivos y actuaciones

920 Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

PROGRAMA: Agencia Navarra para la Autonomía y el Desarrollo de las Personas

SERVICIO:

DEPARTAMENTO: Derechos Sociales, Economía Social y Empleo

OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	Situación que se pretende corregir Se mantiene la propuesta de 2023
	Marco Normativo Se mantiene la propuesta de 2023

	Objetivos Se mantiene la propuesta de 2023
	Acciones Se mantiene la propuesta de 2023
	Indicadores Se mantiene la propuesta de 2023
PRESUPUESTO	Gasto real identificado
VALORACIÓN DE IMPACTO	Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda): ✓ POSITIVO <input type="checkbox"/> Alto <input checked="" type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/> NEGATIVO
	POSITIVO Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad. Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria. Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad. NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.
OBSERVACIONES	Se considera que el impacto puede ser medio, como hasta ahora, puesto que, aunque no se han incorporado modificaciones en la ficha presupuestaria de este 2024, se da continuidad tanto a los objetivos como a las acciones e indicadores regidos en años anteriores y enfocados a promover la igualdad.

950 Promoción del Empleo, Formación e Intermediación

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

PROGRAMA: 950 Servicio Navarro de Empleo

SERVICIO: Servicio de Desarrollo de competencias profesionales y Servicio de Fomento del Empleo y Servicios a Empresas.

DEPARTAMENTO: Derechos Sociales, Economía Social y Empleo

OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	Situación que se pretende corregir Se mantiene la propuesta de 2023

	<p>Marco Normativo Se mantiene la propuesta de 2023</p>
	<p>Objetivos Se mantiene la propuesta de 2023</p>
	<p>Acciones Se mantiene la propuesta de 2023</p>
	<p>Indicadores Se mantiene la propuesta de 2023</p>
PRESUPUESTO	<p>Gasto real identificado (se recoge todo el gasto real del organismo, que comprende más servicios que aquellos que vienen trabajando en el proyecto PEG) 91.204€ MRR Asistencia para la transversalidad de género 127.900€ Asistencia para políticas de igualdad de género y no discriminación laboral 59.692€ MRR Transferencia a EELL para programas integrales VVGG 126.164€ MRR Programas integrales para mujeres (mujer rural y urbana)</p>
VALORACIÓN DE IMPACTO	<p>Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> POSITIVO</p> <p style="margin-left: 40px;"> <input checked="" type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo </p> <p><input type="checkbox"/> NEGATIVO</p> <hr/> <p>POSITIVO Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad. Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria. Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad.</p> <p>NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.</p>
OBSERVACIONES	<p>Se considera que el impacto puede ser alto, puesto que, aunque no se han incorporado modificaciones en la ficha presupuestaria de este 2024, pero se da continuidad tanto a los objetivos como a las acciones e indicadores enfocados a promover la igualdad en ambos servicios que ya se venían señalando en la anterior Ficha presupuestaria. La elaboración a implementación del Plan de acción para transversalizar EG en el Plan de políticas activas de empleo podrá ofrecer nuevos ajustes para la ficha 0 de 2025.</p>

970 Economía Social y Trabajo (antes 810)

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
<p>PROGRAMA: 970 Economía Social y Trabajo SERVICIO: TRABAJO DEPARTAMENTO: Derechos Sociales</p>	
OBJETO	<p>Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre mujeres y hombres.</p>

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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	<p>Situación que se pretende corregir En el ejercicio 2023 se trabajó la Ficha 0 correspondiente al programa 810 de la Dirección General de Política Empresarial, Proyección Internacional y Trabajo. Las funciones y competencias de esa Dirección General eran muy diversas, desde la promoción y fomento empresarial, al impulso de las exportaciones y la organización y dinámica de las relaciones laborales, prevención de riesgos, negociación colectiva, etc. En un contexto de crecimiento y recuperación tras la crisis pandémica, correspondía a esta Dirección General promover estos impulsos dirigidos al tejido empresarial, incluido el cooperativo y colectivo autónomo, reduciendo las desigualdades sociales, territoriales y de género.</p> <p>Marco Normativo Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, entre mujeres y hombres y Programa de Igualdad 2019 de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.</p> <p>Objetivos 1. Contribuir a la cohesión territorial, desde el fomento de la actividad empresarial e industrial. 2. Coordinación y seguimiento de la estrategia económica regional. 3. Apoyar a las empresas navarras a competir en el mundo. 4. Seguimiento del Plan Internacional de Navarra PIN 4, con enfoque de género. 5. Incremento de la base exportadora, promoviendo la iniciación a la promoción exterior de nuevas empresas, priorizando a aquellas que tengan un compromiso claro con la igualdad. 6. Incidir en las relaciones laborales con el objetivo de contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas, velando por el cumplimiento efectivo de la normativa laboral, teniendo en cuenta el principio de igualdad. 7. Reducción de la siniestralidad laboral y mejora de las condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora. 8. Fomento de la puesta en marcha de acciones de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en las empresas navarras.</p> <p>Acciones 1. Convocatoria de ayudas para la internacionalización agrupada de empresas, priorizando aquellas que tengan un compromiso claro con la igualdad. 2. Conseguir que personas egresadas navarras realicen prácticas en empresas ubicadas fuera de la UE. 3. Difundir el uso de las TIC en el ámbito empresarial 4. Registrar convenios colectivos y planes de igualdad en plazo 5. Favorecer la inclusión de la perspectiva de género en las empresas a través de ayudas para el fomento de la conciliación y la igualdad 6. Reducción de la siniestralidad y mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral 7. Seguimiento del Plan Integral de Economía Social con perspectiva de género 8. Coordinar acciones de los distintos departamentos de GN para la implantación de acciones reales que reduzcan las desigualdades</p> <p>Indicadores 1. Nº empresas exportadoras con actuaciones en favor de la igualdad 2. Nº de becas concedidas desagregado por sexo 3. Nº de empresas beneficiarias de cláusulas de igualdad en convocatoria TIC 4. Nº de convenios que incluyen cláusulas de igualdad 5. Nº de planes de igualdad registrados 6. Nº de entidades beneficiadas de las ayudas de proyectos de igualdad y conciliación 7. Nº de solicitudes de empresa con acciones de igualdad (adaptación) 8. Presencia equilibrada en el Comité Técnico Permanente 9. Nº de reuniones de coordinación del grupo interdepartamental en materia de igualdad</p>
PRESUPUESTO	<p>Gasto real identificado 30.000 + 200.000 + 250.000 + 5.000 + 6.000 = 491.000 euros</p>

VALORACIÓN DE IMPACTO	<p>Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> POSITIVO</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo</p> <p><input type="checkbox"/> NEGATIVO</p> <hr/> <p>POSITIVO Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad. Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria. Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad.</p> <p>NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.</p>
OBSERVACIONES	<p>Se ha realizado una encuesta entre empresas del sector industrial navarro para analizar el grado de implantación de la normativa de igualdad de género y planes de igualdad, cuyos resultados se harán públicos en enero de 2024.</p> <p>Se ha participado en un proyecto Interreg EU (DEBUTING), con la participación de SODENA y el INAI para promover la integración de la igualdad de género en las empresas. El proyecto durará hasta 2027.</p> <p>Se ha financiado a las organizaciones sindicales estructura para realizar acciones en favor de la igualdad de género.</p> <p>Se han convocado ayudas para la realización de proyectos de igualdad y conciliación laboral, incluyendo la subvención al Sello Reconcilia de AMEDNA.</p> <p>Se ha apoyado a la economía social en la elaboración de un diagnóstico y proceso de reflexión interno en materia de igualdad de género (en el marco del Plan Integral de Economía Social).</p> <p>En 2024, el proyecto 810 pasa a ser el 970 en el Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo.</p>

A20 Patrimonio y Promoción Cultural

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO 2024	
<p>PROGRAMA: A20: Patrimonio y Promoción Cultural UNIDAD RESPONSABLE: Dirección General de Cultura-Institución Príncipe de Viana DEPARTAMENTO: DEPARTAMENTO DE CULTURA, DEPORTE Y TURISMO</p>	
OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	<p>Situación que se pretende corregir -Proyectar y visibilizar las acciones que llevan a cabo los Servicios y Sección de la Dirección General de Cultura-Institución Príncipe de Viana en relación al programa A20. -Incluir acciones e indicadores que permitan identificar el gasto real en igualdad.</p> <p>Marco Normativo Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece su obligatoriedad en sus artículos 22 y 23. Ley Foral 1/2019, de 15 de enero, de Derechos Culturales de Navarra.</p> <p>Objetivos Trabajar en colaboración con diferentes agentes y de forma transversal para el desarrollo de proyectos estratégicos.</p>

	<p>08.03. Programaciones artísticas de la Fundación Baluarte y NICDO promoviendo que incidan en la ruptura del rol de género.</p> <p>10. Promoción y difusión. Especial atención a las imágenes, texto y lenguaje inclusivo de ambos sexos.</p>
	<p>Acciones</p> <p>01.01.02 Proyectos estratégicos con perspectiva de género.</p> <p>08.02. Ayudas a acciones culturales en Ayuntamientos y Red de Teatro de Navarra, incorporando cláusulas de Igualdad en las bases reguladoras.</p> <p>10.01 Difusión de los programas propios de la Dirección General de Cultura-Institución Príncipe de Viana, de los programas conjuntos y coordinados y la colaboración con las entidades locales observando la aplicación del principio de igualdad a través de lenguaje inclusivo en 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>
	<p>Indicadores</p> <p>Número de proyectos con perspectiva de género.</p> <p>Número de acciones culturales en Ayuntamiento con Perspectiva de Género.</p> <p>Inclusión de lenguaje inclusivo (número de documentos, expedientes, licitaciones y convocatorias).</p>
PRESUPUESTO	<p>Gasto real identificado</p> <p>Difícil de cuantificar. Incide en las siguientes tipologías:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Reduce brechas de género -Aumenta cultura igualitaria <p>Valoración de los elementos que definen cada punto y los documentos que albergan.</p>
VALORACIÓN DE IMPACTO	<p>Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> POSITIVO</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo</p> <p><input type="checkbox"/> NEGATIVO</p> <p>POSITIVO</p> <p>Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad.</p> <p>Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria.</p> <p>Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad.</p> <p>NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.</p>
OBSERVACIONES	<p>Por parte de los Servicios y Sección de la ficha 0A20 se continúa abordando e interiorizando la perspectiva de género tanto en el lenguaje inclusivo, en proyectos estratégicos de la cultura, en convocatorias de ayudas y licitaciones.</p>

A21 Bibliotecas y Archivos

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO 2024

PROGRAMA: A21: Bibliotecas y Archivos

SERVICIO: SERVICIO DE ARCHIVOS Y PATRIMONIO DOCUMENTAL

DEPARTAMENTO: DEPARTAMENTO DE CULTURA, DEPORTE Y TURISMO	
OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	Situación que se pretende corregir Impulsar la recuperación de la memoria histórica de las mujeres
	Incrementar la visibilidad de las colecciones que favorecen la igualdad de género en sus temáticas y lenguajes a través de la creación de “puntos violeta” en las bibliotecas.
	Marco Normativo Conforme a la normativa en vigor (No ha habido modificación en cuanto a la normativa de igualdad)
	Objetivos Colaborar con el INAI/NABI en la difusión de la importancia de los archivos privados para avalar, como elemento de memoria, el reconocimiento a las mujeres en la historia reciente de Navarra, a través de donaciones al Archivo Contemporáneo de Navarra. Reunir y mostrar a la ciudadanía las colecciones que transmiten la igualdad de género, la educación en valores y no sexista y el respeto hacia otras identidades.
	Acciones Incluir: 09.09 Participar, en colaboración con el INAI/NABI, en acciones de difusión del programa de fondos contemporáneos y del presente de Navarra, con perspectiva de conservación de la memoria, dirigidas a mujeres 03.02 Propiciar la creación en las bibliotecas públicas de “Puntos violeta” para reunir y visibilizar colecciones con perspectiva de género.
Indicadores Incluir: 09.00.015 Número de acciones de difusión con perspectiva de género promovidas por el INAI/NABI en las que se ha participado 03.03.04 Número de “Puntos violeta” y documentos en las bibliotecas.	
PRESUPUESTO	Gasto real identificado Difícil de cuantificar. Incide en las siguientes tipologías: -Reduce brechas de género -Aumenta cultura igualitaria Valoración de los elementos que definen cada punto y los documentos que albergan.
VALORACIÓN DE IMPACTO	Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda): <input checked="" type="checkbox"/> POSITIVO Alto <input type="checkbox"/> Medio Bajo <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> NEGATIVO

	<p>POSITIVO</p> <p>Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad.</p> <p>Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria.</p> <p>Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad.</p> <p>NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.</p>
OBSERVACIONES	<p>Por parte del Servicio de Archivos: La importante reducción del presupuesto de gastos en 2024 respecto a años anteriores puede tener impacto en la progresión de las iniciativas con perspectiva de género impulsadas por el Servicio. Del mismo modo, el proceso de estabilización de plantilla ha tenido como consecuencia la marcha de la persona que colaboraba en la Comisión de Igualdad del Departamento y estaba a cargo de la definición y el seguimiento de las acciones con perspectiva de género.</p> <p>Por parte del Servicio de Bibliotecas: Se continua con actuaciones en servicios, actividades y colecciones para visibilizar la igualdad de género en las bibliotecas, contribuir a la sensibilización de la ciudadanía y colaborar con toda iniciativa en pro de la perspectiva de género.</p>

A50 Promoción del Deporte

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
<p>PROGRAMA: A50: PROMOCIÓN DEL DEPORTE SERVICIO: INSTITUTO NAVARRO DEL DEPORTE Y LA ACTIVIDAD FÍSICA DEPARTAMENTO: CULTURA, DEPORTE Y TURISMO</p>	
OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	<p>Situación que se pretende corregir Corrección lenguaje inclusivo “incorporando la perspectiva de género en sus actuaciones” (cambio redacción) Cambio redacción en párrafo referido a datos desagregados.</p>
	<p>Marco Normativo Se añade: Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.</p>
	<p>Objetivos 02 mejora de redacción</p>
	<p>Acciones 02.09 Cambio de redacción añadiendo “diseñado y organizado con criterios educativos de manera que permitan eliminar estereotipos de género, fomentando la educación en valores” 02.10 desarrollo del plan de deporte y mujeres incluyendo acciones para visibilizar, fomentar y afianzar el deporte femenino 20.03 corrección lenguaje inclusivo</p>
	<p>Indicadores 01.01.02 y 01.01.03 los datos se han desagregado por sexo. 02.02.04 lenguaje inclusivo</p>
PRESUPUESTO	<p>Gasto real identificado 260.000 euros</p>

VALORACIÓN DE IMPACTO	<p>Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> POSITIVO</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo</p> <p><input type="checkbox"/> NEGATIVO</p> <p>POSITIVO Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad. Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria. Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad.</p> <p>NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.</p>
OBSERVACIONES	Se prevé añadir nuevos indicadores con perspectiva de género para el ejercicio siguiente, en diferentes acciones.

B20 Memoria y Convivencia

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
<p>PROGRAMA: B20: MEMORIA Y CONVIVENCIA SERVICIO: Sección de Convivencia de la Dirección General de Memoria y Convivencia DEPARTAMENTO: Memoria y Convivencia, Acción Exterior y Euskera</p>	
OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	<p>Situación que se pretende corregir Se incorporan todos los artículos referidos al Título III Mecanismos para garantizar el Derecho de Igualdad que establece la Ley Foral 17/2019, de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>
	<p>Marco Normativo Se incorporan todos los artículos referidos al Título III Mecanismos para garantizar el Derecho de Igualdad que establece la Ley Foral 17/2019, de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>
	<p>Objetivos Se incluyen cuatro objetivos como en el año 2023</p>
	<p>Acciones Se mantiene la elaboración del informe para conocer el gasto real (anteriormente gasto imputable) de las acciones para lograr la igualdad entre mujeres y hombres</p>
	<p>Indicadores Se define 1 nuevo indicador concretamente para las acciones:</p>

	<p>Desarrollo del programa de convivencia y derechos humanos "Somos personas / Pertsonak gara"</p> <p>03.07.04 % de mujeres dinamizadoras 60</p>
PRESUPUESTO	Gasto real identificado: Se concretará en 2024, con cargo a varias partidas afectadas.
VALORACIÓN DE IMPACTO	<p>Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda):</p> <p>x POSITIVO</p> <p>x Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo</p> <p><input type="checkbox"/> NEGATIVO</p>
	<p>POSITIVO</p> <p>Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad.</p> <p>Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria.</p> <p>Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad.</p> <p>NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.</p>
OBSERVACIONES	

B30 Euskarabidea-Euskararen Nafar Institutua

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
<p>PROGRAMA: B30: EUSKARABIDEA-EUSKARAREN NAFAR INSTITUTUA DEPARTAMENTO: Memoria y Convivencia, Acción Exterior y Euskera</p>	
OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	<p>Situación que se pretende corregir Incluir la perspectiva de género de manera transversal en el desarrollo de los objetivos estratégicos.</p>
	<p>Marco Normativo Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>
	<p>Objetivos Por ser un programa de nueva incorporación, el impacto se evaluará y se definirán objetivos en el año siguiente.</p>
	<p>Acciones Por ser un programa de nueva incorporación, el impacto se evaluará y se definirán acciones en el año siguiente.</p>

	Indicadores Por ser un programa de nueva incorporación, el impacto se evaluará y se definirán indicadores en el año siguiente.
PRESUPUESTO	Gasto real identificado: Se concretará en presupuestos posteriores.
VALORACIÓN DE IMPACTO	Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda): x POSITIVO <input type="checkbox"/> Alto <input checked="" type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/> NEGATIVO POSITIVO Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad. Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria. Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad. NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.
OBSERVACIONES	

F10 Políticas Migratorias

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
PROGRAMA: F10001 Acogida y acompañamiento a personas migrantes SERVICIO: SERVICIO KARIBU, Acogida y Acompañamiento DEPARTAMENTO: Vivienda, Juventud y Políticas Migratorias	
OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	Situación que se pretende corregir Visibilizar y concretar acciones desarrolladas por la DGPM contextualizadas en el marco de los planes y estrategias que está desarrollando, con impacto en las políticas de igualdad. En concreto, mejoras en el Servicio Kideak de atención integral a jóvenes migrantes sin apoyo familiar en Navarra Marco Normativo 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

	<p>Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.</p> <p>Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria</p> <p>DF 38/2023, de 5 de abril, de modificación del Decreto Foral 92/2020, de 2 de diciembre, por el que se regula el funcionamiento de los servicios residenciales, de día y ambulatorios de las áreas de mayores, discapacidad, enfermedad mental e inclusión social, del sistema de servicios sociales de la Comunidad Foral de Navarra, y el régimen de autorizaciones, comunicaciones previas y homologaciones</p> <p>Decreto Foral 69/2008, de 17 de junio, por el que se aprueba la Cartera de Servicios Sociales de Ámbito General, y por el que se aprueban los servicios sociosanitarios para la atención integral social y sanitaria y la Cartera de servicios de políticas migratorias</p> <p>Plan de acogida a personas migrantes</p> <p>Objetivos Favorecer el acceso y la capacitación en masculinidades igualitarias para combatir las desigualdades de género Favorecer el empoderamiento de las mujeres para combatir las desigualdades de género</p> <p>Acciones Contratación desde el Servicio Kideak de una figura técnica en masculinidades igualitarias y empoderamiento de las mujeres para abordar con las personas atendidas formaciones que promuevan el desarrollo de relaciones igualitarias basadas en el respeto y el buen trato, (construcción de nuevas masculinidades, diversidad e igualdad, prevención de comportamientos sexistas, violencias sexistas desde un enfoque de empoderamiento para las chicas y un papel activo ante agresiones a mujeres, etc.) y además formar a varios/as jóvenes que puedan ser referentes para el resto en este ámbito (y así dar continuidad a la labor de sensibilización).</p> <p>Indicadores Acción hecha: Sí o no</p>
PRESUPUESTO	Gasto real identificado 29.199,60 euros
VALORACIÓN DE IMPACTO	<p>Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda):</p> <p><input type="checkbox"/> POSITIVO</p> <p><input type="checkbox"/> Alto <input checked="" type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo</p> <p><input type="checkbox"/> NEGATIVO</p> <p>POSITIVO Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad. Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria. Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad.</p> <p>NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.</p>
OBSERVACIONES	Se incluye en esta ficha una acción concreta y específica no incluida en la FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS, anteriormente remitida

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

PROGRAMA: G10 UNIVERSIDAD
SERVICIO: UNIVERSIDAD
DEPARTAMENTO: UNIVERSIDAD, INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	<p>Situación que se pretende corregir</p> <p>Este programa pretende contribuir al desarrollo de la actividad propia de los centros universitarios navarros en los ámbitos de docencia, investigación, transferencia del conocimiento, ex-tensión universitaria e internacionalización, mediante la financiación, programación, gestión y ejecución de actuaciones e iniciativas en las que la Dirección General de Universidad es competente.</p> <p>Marco Normativo</p> <p>Objetivos</p> <p>01. La planificación y coordinación del sistema universitario orientada a la mejora de la educación superior en Navarra</p> <p>02. Impulsar la política científica e investigadora de nuestra Comunidad que conduzca hacia la convergencia del Espacio Europeo de la Investigación garantizando el efecto positivo en la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>03. Planificar, coordinar y evaluar los programas de extensión universitaria con el objeto de potenciar la apertura de la Universidad a la sociedad navarra y de difundir su actividad académica.</p> <p>Acciones</p> <p>Se mantiene respecto al ejercicio anterior:</p> <p>Colaborar con la UPNA para el fomento de las vocaciones STEM en las mujeres.</p> <p>Estadísticas diversas con desagregación por sexo.</p> <p>Lenguaje inclusivo en redacción de convocatorias</p> <p>Subvención de actividades de extensión universitaria que pueden desarrollar temática de igualdad de género (Cursos de Verano, Convocatoria de Cátedras, subvenciones nominativas)</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Firma de un convenio de colaboración con la UPNA para el fomento de las vocaciones STEM en las mujeres. - Porcentaje de cursos de verano que desarrollan temáticas de igualdad de género. - Composición por sexo de los miembros de las cátedras que reciben subvenciones, porcentaje de mujeres.

PRESUPUESTO	<p>Gasto real identificado: 79.000 €, de los cuales</p> <p>44.000 € corresponden al convenio con la UPNA para el fomento de las vocaciones STEM en las mujeres.</p> <p>10.000 € corresponden a cursos de verano que desarrollen temática de igualdad de género (previsión: 10% de la oferta total).</p> <p>20.000 € corresponden a Cátedras que desarrollen temáticas de igualdad de género (previsión: 1 de 5 beneficiarias).</p> <p>5.000 € corresponden a otros cursos/actividades que desarrollen temáticas de igualdad de género realizados por beneficiarios de subvenciones nominativas (UEU...)</p>
VALORACIÓN DE IMPACTO	<p>Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> POSITIVO</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo</p> <p><input type="checkbox"/> NEGATIVO</p> <hr/> <p>POSITIVO Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad. Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria. Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad.</p> <p>NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.</p>
OBSERVACIONES	<p>Para el año 2024 se pretende continuar en la misma línea que en 2023, con previsión de mantener las acciones que permiten ejecutar gasto real presupuestario en igualdad.</p>

G20 Innovación

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
<p>PROGRAMA: G20 CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN SERVICIO: I+D+i DEPARTAMENTO: UNIVERSIDAD, INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL</p>	
OBJETO	<p>Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre mujeres y hombres.</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>
CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	<p>Situación que se pretende corregir Se continúa con las medidas establecidas en los presupuestos de 2023.</p> <hr/> <p>Marco Normativo</p>

	Objetivos
	Acciones
	Indicadores
PRESUPUESTO	Gasto real identificado: 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)
VALORACIÓN DE IMPACTO	Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda): X POSITIVO <input type="checkbox"/> Alto X Medio <input type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/> NEGATIVO
	POSITIVO Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad. Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria. Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad. NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.
OBSERVACIONES	

G30 Telecomunicaciones y Digitalización

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
PROGRAMA: G30 TELECOMUNICACIONES Y DIGITALIZACIÓN SERVICIO: AVANCE DIGITAL (DG TELECOMUNICACIONES Y DIGITALIZACIÓN) DEPARTAMENTO: DPTO. UNIVERSIDAD, INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	
OBJETO	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2024 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre 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.

CAMBIOS EN LA FICHA 0 RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR	<p>Situación que se pretende corregir Incorporación transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas aquellas acciones pertinentes llevadas a cabo desde la DGTD</p>
	<p>Marco Normativo Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual 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 Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra 2022 - 2027</p>
	<p>Objetivos Contribuir a la reducción de la brecha digital de género Impulsar la sensibilización frente al ciberacoso, así como frente a cualquier tipo de ciberviolencia de género Incorporar indicadores de género en el Observatorio de Transformación Digital</p>
	<p>Acciones Diseño y desarrollo de cursos de capacitación digital dirigidos a colectivos de mujeres Realización de talleres, seminarios, campañas, así como jornadas de sensibilización frente al ciberacoso y la ciberviolencia de género Introducción de indicadores de género en la Autoevaluación, Capacitación y Certificación de CCDD Incorporación de cláusulas de igualdad en convocatorias de subvenciones, contratos, convenios... Uso de lenguaje inclusivo en elaboración de contenidos</p>
	<p>Indicadores Nº de mujeres formadas en cursos de CCDD Nº de cursos, talleres, jornadas realizados y porcentaje de participación de mujeres en cada uno de ellos Nº de cursos, talleres, jornadas sobre ciberacoso o ciberviolencia de género Nº de mujeres que han realizado la autoevaluación de CCDD Nº de mujeres/nº hombres (% por cada una de las acciones desarrolladas)</p>
PRESUPUESTO	<p>Gasto real identificado Difícil de valorar y cuantificar</p>
VALORACIÓN DE IMPACTO	<p>Se espera que el impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres sea (señale lo que proceda):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> POSITIVO</p> <p><input type="checkbox"/> Alto <input checked="" type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo</p> <p><input type="checkbox"/> NEGATIVO</p>
	<p>POSITIVO Alto: Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados con la igualdad o es un proyecto dirigido específicamente a la igualdad. Se puede identificar la dotación presupuestaria (gasto real) que incidirá en la igualdad. Medio: Contiene alguna actuación con dotación presupuestaria. Bajo: Contiene alguna mención a la igualdad.</p> <p>NEGATIVO: No contiene menciones a la igualdad. No se identifican acciones ni gasto.</p>

OBSERVACIONES	Lo indicado en la presente valoración se refiere de forma explícita a todas aquellas acciones dirigidas a la ciudadanía. En ese sentido, es el Servicio de Avance Digital la unidad de la DGTD que, entre sus competencias, cuenta con este cometido, es decir, el resto de unidades de la DGTD no desarrollan acciones o servicios en los que se pueda incorporar la transversalidad y el principio de igualdad de género, ya que sus acciones están vinculadas a sistemas, herramientas y/o servicios digitales, los cuales no incluyen a personas ni se pueden identificar indicadores al respecto.
----------------------	--

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 2021) de 86,89 años en mujeres y 81,64 años en hombres.

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

AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
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
2021	81,64	86,89	84,28

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

✓ Índice de masculinidad:

Como consecuencia de la mayor esperanza de vida de las mujeres, en Navarra, el índice de masculinidad es de 97,55 en 2022, 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

2018	2019	2020	2021	2022
98,0	97,9	98,0	98,0	97,55

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.

✓ Tasa de actividad:

La tasa de actividad, según la metodología EPA, es el cociente, en porcentaje, entre el número

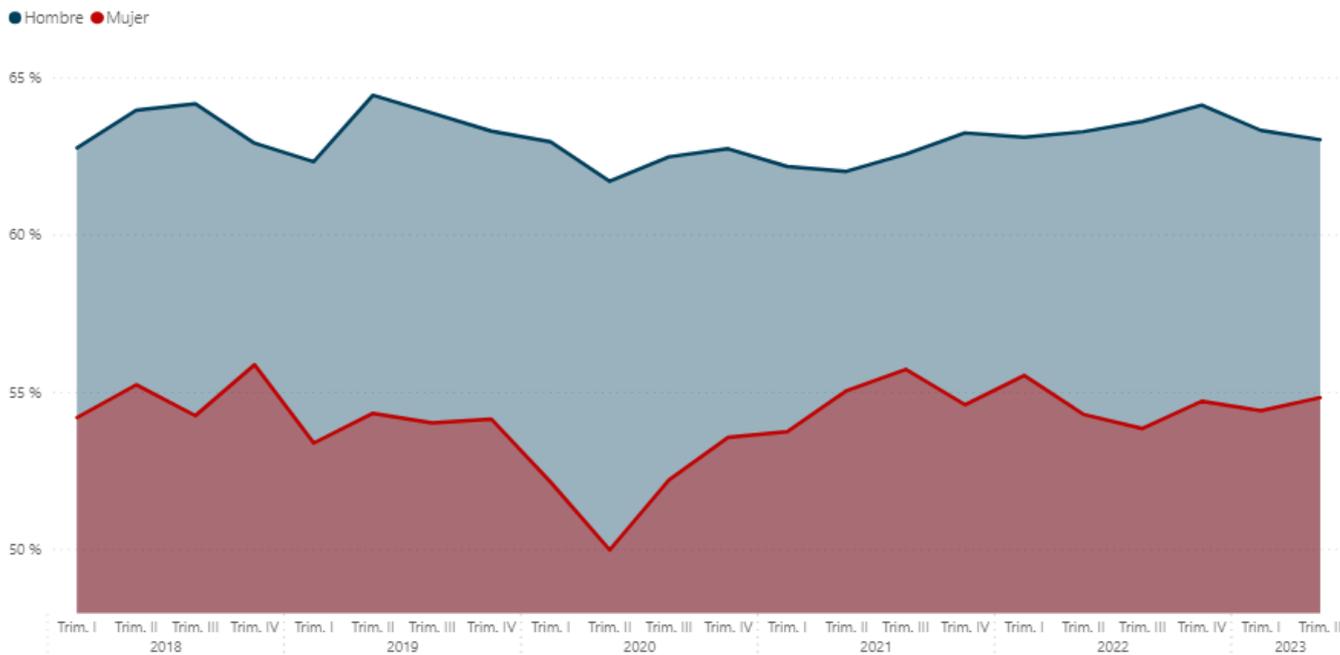
total de activos y la población total.

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 2023 es de 54,81% en mujeres frente a 63,02% en hombres, datos similares a los de 2018. 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, correspondiente al periodo COVID.

Tasa de actividad (en %)

	PERIODO	TOTAL %	HOMBRES %	MUJERES %
	I	58,4	62,76	54,18
	II	59,52	63,95	55,22
2018	III	59,12	64,16	54,24
	IV	59,33	62,9	55,86
	I	57,76	62,32	53,34
	II	59,28	64,43	54,29
2019	III	58,86	63,86	54,01
	IV	58,64	63,29	54,13
	I	57,45	62,95	52,13
	II	55,74	61,7	49,97
2020	III	57,25	62,47	52,19
	IV	58,07	62,73	53,55
	I	57,88	62,16	53,73
2021	II	58,47	62,01	55,03
	III	59,08	62,55	55,71
	IV	58,85	63,24	54,59
	I	59,24	63,1	55,52
2022	II	58,7	63,27	54,28
	III	58,63	63,12	53,83
	IV	59,33	64,12	54,7
2023	I	58,78	63,31	54,4
	II	58,84	63,02	54,81

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



Fuente: observatorio de la Realidad Social

✓ Tasa de empleo:

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

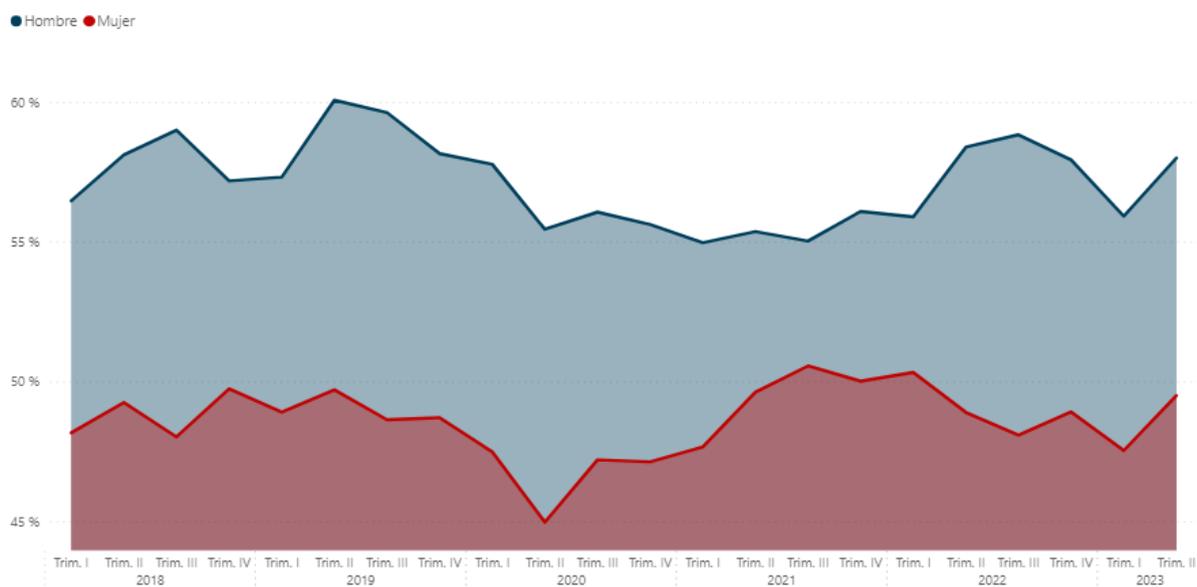
Tras un incremento sostenido de la tasa de empleo en mujeres en 2021, los datos referidos al segundo trimestre de 2023 (49,49% para mujeres frente a 57,99% para hombres) señalan un ligero incremento en el caso de las mujeres (con respecto al mismo trimestre del año anterior) y un descenso en el caso de los hombres. La diferencia entre las tasas femenina y masculina roza los se sitúa en 8,5 puntos a favor de los hombres.

Tasa de empleo (en %)

PERIODO	TOTAL %	HOMBRES %	MUJERES %	
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
	III	53,35	58,83	48,09
	IV	53,35	57,92	48,91
2023	I	51,65	55,91	47,53
	II	53,67	57,99	49,49

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



Fuente: observatorio de la Realidad Social

✓ Tasa de paro:

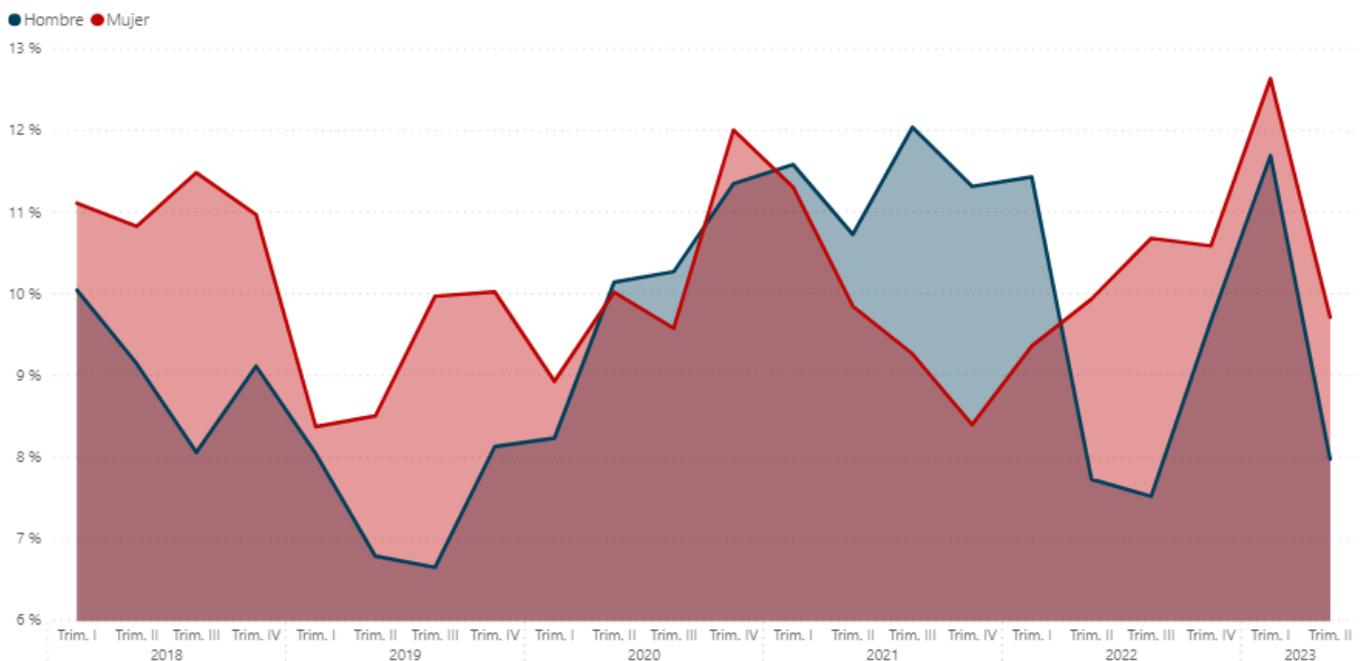
Tras el aumento en 2020 de la tasa de paro femenina, que llegó en el cuarto trimestre al 12% (un incremento de más de 3 puntos respecto al primer trimestre) frente al menor incremento de la tasa masculina (en torno al 1,1) 2021 supuso el descenso y posterior oscilación de las tasas femeninas, que en la actualidad se sitúan en el 9,79%, en ascenso, frente al 8,05% de la tasa masculina.

Tasa de paro (en %)

	PERIODO	TOTAL %	HOMBRES %	MUJERES %
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
	I	8,19	8,04	8,37

2019	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
	III	9,08	7,60	10,74
	IV	10,19	9,81	10,62
2023	I	12,24	11,84	12,68
	II	8,87	8,05	9,79

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



Fuente: observatorio de la Realidad Social

Resulta necesario detallar otros 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 trabajo a tiempo parcial:

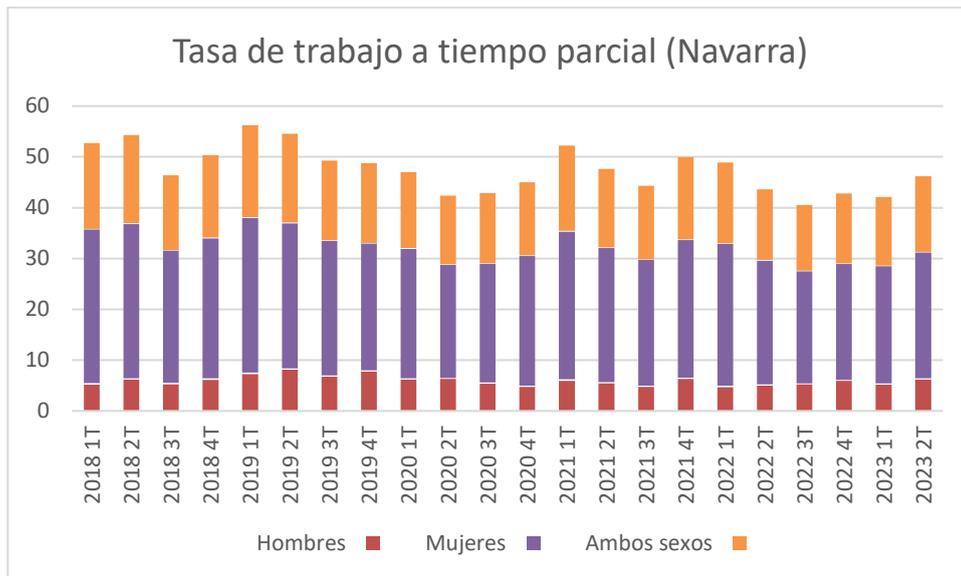
El porcentaje de empleo a tiempo parcial nos indica el importante desequilibrio entre mujeres y hombres.

La brecha de género en las contrataciones a tiempo parcial no ha sufrido grandes variaciones en los últimos años, alcanzando los casi 20 puntos porcentuales entre las tasas de hombres y mujeres. Las mujeres presentan porcentajes de contratación a tiempo parcial en torno al 25%, mientras que en los hombres esta proporción se sitúa alrededor del 6%.

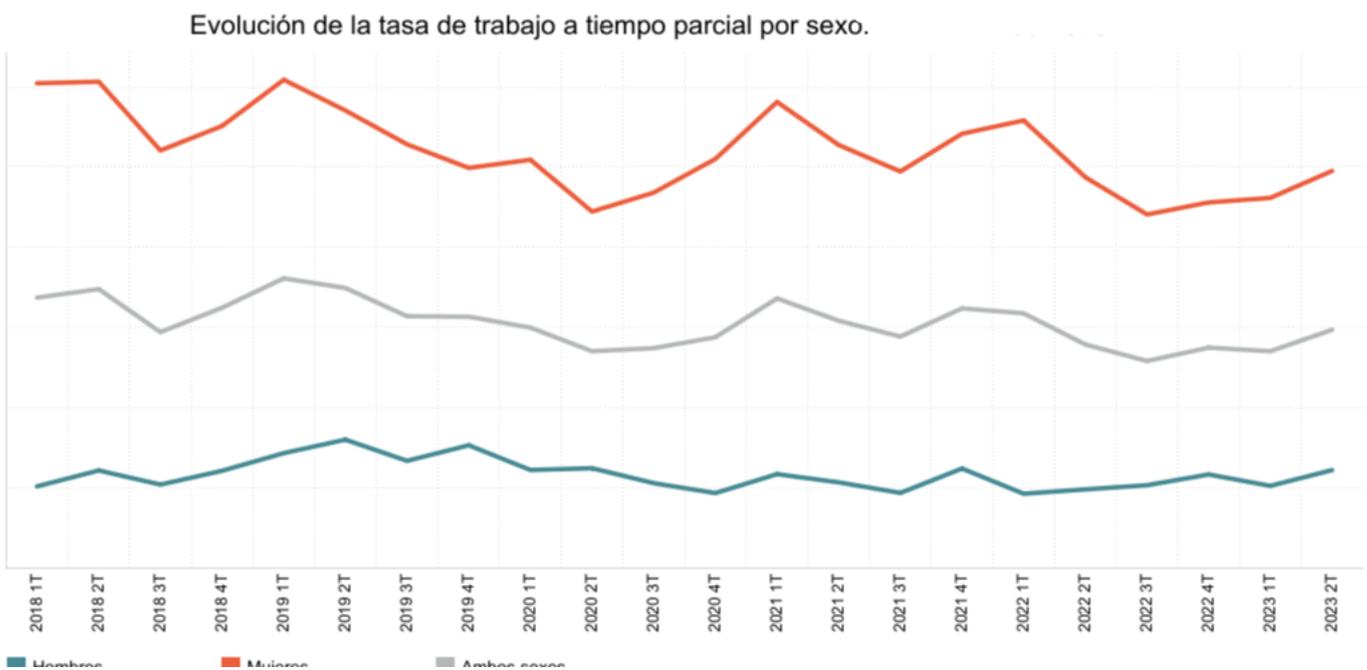
Tasa de trabajo a tiempo parcial (en %)

PERIODO		TOTAL %	HOMBRES%	MUJERES%
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
	III	12,91	5,17	22,04
	IV	13,74	5,84	22,79
2023	I	13,52	5,13	23,07
	II	14,85	6,11	24,75

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



Fuente: Observatorio de la realidad Social



Fuente: Observatorio de la realidad Social

✓ 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, con una diferencia que fluctúa entre los 10 y los 6 puntos porcentuales.

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

Personas asalariadas con contrato de duración indefinida (en %)

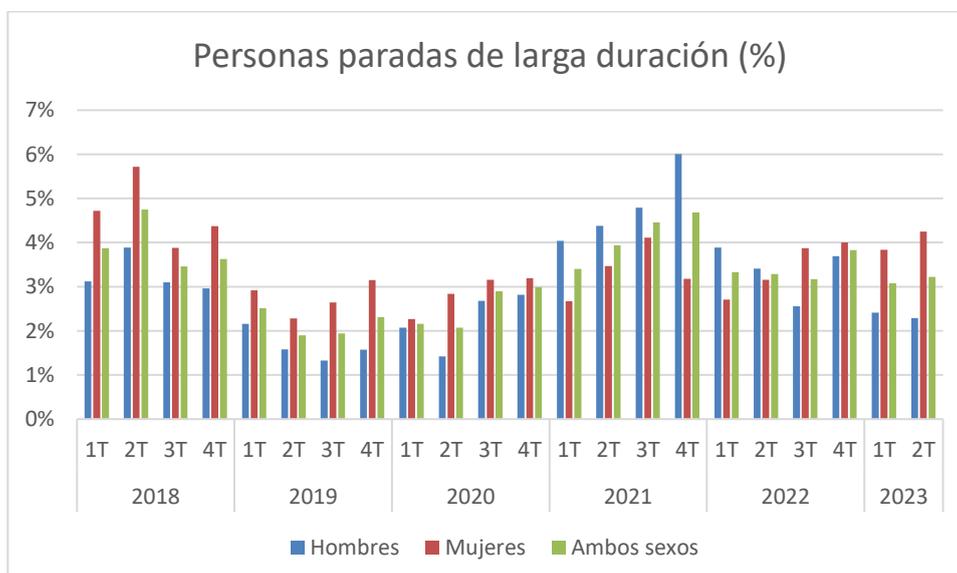
PERIODO	TOTAL %	HOMBRES %	MUJERES %
I	76,5	79,5	73,3

2018	II	74,6	76,3	72,9
	III	76,9	78,2	75,5
	IV	75,9	77,6	74,2
2019	I	74,8	77	72,6
	II	73,7	74,9	72,5
	III	75,1	76,7	73,4
	IV	73,41	75,76	71,5
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	80,2	68,89
2021	I	77,32	81,41	72,98
	II	77,53	82,23	72,79
	III	74,57	80,98	68,4
	IV	75,36	78,83	71,83
2022	I	74,97	79,8	70,23
	II	79,38	82,66	75,96
	III	78,9	81,7	75,7
	IV	81,5	86,3	76,4
2023	I	82,5	85,7	79,2
	II	81,1	84,1	78

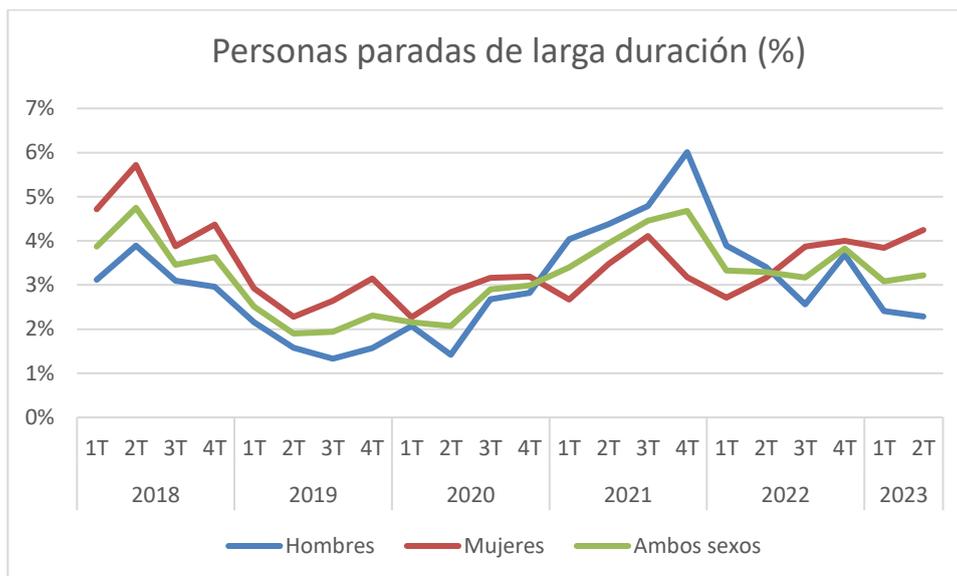
Fuente: Nastat. Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA cedidos por el INE

- ✓ En lo referido al paro de larga duración, también las mujeres presentan una mayor incidencia que los hombres, prácticamente duplicando la cifra de estos últimos. De este modo, el porcentaje en hombres es del 2,29% y de 4,25% el de las mujeres.

Este porcentaje puede estar señalando las dificultades de algunos perfiles a la hora de reincorporarse al mercado de trabajo.



Fuente: Observatorio de la realidad Social



Fuente: Observatorio de la realidad Social

Personas paradas de larga duración (en %)

PERIODO		TOTAL %	HOMBRES %	MUJERES %
2018	I	3,87%	3,12%	4,72%
	II	4,75%	3,89%	5,72%
	III	3,46%	3,10%	3,88%
	IV	3,63%	2,96%	4,37%
2019	I	2,51%	2,16%	2,92%
	II	1,90%	1,58%	2,28%
	III	1,94%	1,33%	2,64%
	IV	2,31%	1,57%	3,15%
2020	I	2,16%	2,07%	2,27%
	II	2,07%	1,42%	2,84%
	III	2,90%	2,68%	3,16%
	IV	2,99%	2,82%	3,19%
2021	I	3,40%	4,04%	2,67%
	II	3,94%	4,38%	3,47%
	III	4,46%	4,79%	4,11%
	IV	4,68%	6,01%	3,18%
2022	I	3,33%	3,89%	2,71%
	II	3,29%	3,41%	3,16%
	III	3,17%	2,56%	3,87%
	IV	3,83%	3,69%	4,00%
2023	I	3,08%	2,41%	3,84%

II	3,22%	2,29%	4,25%
----	-------	-------	-------

Fuente: Observatorio de la realidad Social

✓ 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, quedando agrupada su actividad principalmente en el sector servicios.

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	71	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	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
	II	283,8	10,9	76,3	17,9	178,7	154,3	9	56,1	15,5	73,6	129,5	1,9	20,2	2,4	105,1
	I	284,8	10,1	78,1	16,5	180,1	150,1	8,2	57,2	14	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	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	76,2	135,3	2	19,4	1,7	112,2
	II	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
	I	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	183,3	153,8	9	56,9	11,8	76,2	130,5	1,3	19,8	2,2	107,1
	II	271,5	9,6	71,5	15	175,4	147,8	7,9	53,8	13,2	73	123,7	1,7	17,7	1,8	102,4
	II	279,4	9,7	78,3	15,5	175,9	149,5	8,2	58	13,1	70,2	129,9	1,5	20,3	2,4	105,7
	I	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

	I	277, 7	6	76,6	19,6	175,5	146,6	4,7	58,3	18	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	2,5	21,8	1,6	110,1
202	II	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
1	I	287, 9	10	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
	V															
	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	117,4
	II	292, 5	6,9	73,3	23	189,3	156,7	4,8	54,2	21,8	75,8	135,8	2	19,1	1,2	113,5
202	II	292, 6	9,6	77,9	16,9	188,3	158,3	7,4	56,5	21,4	78,2	1343 28	2,1	21,4	0,8	110
2	I															
	V	293	8,3	80,5	18,6	185,7	156,5	7,2	56,7	23,7	74,7	136,5	1	23,7	0,7	111
202	I	284, 8	8,9	72	17,7	186,2	151,6	7,5	52,3	19,6	74,8	133,2	1,4	19,7	0,8	111,4
3	II	296, 2	9,8	73,2	16,6	196,6	157,2	8,6	50,5	22,7	82,7	138,9	1,1	22,7	11,2	113,9

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 personas ocupadas 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, en 2022 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, con ligeras fluctuaciones, se va reduciendo lentamente, pese a situarse en 21,6 puntos porcentuales en 2021. La elevada brecha existente en la CFN puede tener explicación en múltiples factores: mayor presencia de mujeres en puestos y sectores peor remunerados; su predominancia en el empleo a tiempo parcial; asunción de una mayor carga de cuidados y ausencia de alternativas para la conciliación; la incidencia de las interrupciones de la carrera profesional por maternidad y cuidado de menores u otros familiares, etc.

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	13,4
2021	21,6	11,8

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

✓ Afiliaciones a la Seguridad Social:

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, observando el Régimen de afiliación a la seguridad social, se perciben algunas diferencias notables, especialmente en la afiliación al régimen especial, donde la brecha entre mujeres y hombres se mantiene constante en 30

puntos porcentuales:

Afiliación a la seguridad social (en miles de personas)

Afiliación a la seguridad social (en miles de personas)	Sexo	Año	2018	2019	2020	2021	2022	2023
		Hombres	152.449	155.606	155.533	158.980	161.691	163.191
		54%	54%	54%	54%	54%	54%	53%
Mujeres	128.336	132.266	132.859	137.131	138.679	142.862		
		46%	46%	46%	46%	46%	46%	47%
Ambos sexos	280.785	287.872	288.392	296.111	300.370	306.053		

Régimen General: total	Sexo	Año	2018	2019	2020	2021	2022	2023
		Hombres	121.370	124.878	124.755	128.033	130.940	132.969
		52%	52%	52%	52%	52%	52%	51%
Mujeres	111.625	115.854	116.413	120.397	122.072	126.379		
		48%	48%	48%	48%	48%	48%	49%
Ambos sexos	232.995	240.732	241.168	248.430	253.012	259.348		

Régimen Especial: total (Régimen autónomo)	Sexo	Año	2018	2019	2020	2021	2022	2023
		Hombres	31.079	30.728	30.778	30.947	30.751	30.222
		65%	65%	65%	65%	65%	65%	65%
Mujeres	16.711	16.412	16.446	16.734	16.607	16.483		
		35%	35%	35%	35%	35%	35%	35%
Ambos sexos	47.790	47.140	47.224	47.681	47.358	46.705		

Fuente: Observatorio de la realidad social (a partir de datos del Ministerio de trabajo, migraciones y Seguridad Social)

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:

- 101 ELABORACIÓN ESTADÍSTICA (032)
- 430 FORMACIÓN PROFESIONAL
- 720 PROMOCIÓN DEL DESARROLLO RURAL
- 810 POLÍTICA EMPRESARIAL, PROYECCIÓN INTERNACIONAL Y TRABAJO (970)
- 820 ORDENACIÓN INDUSTRIAL, PROYECTOS ESTRATÉGICOS DE LA S4 Y PLANIFICACIÓN ENERGÉTICA
- 900 DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE DERECHOS SOCIALES
- 920 AGENCIA NAVARRA DE LA AUTONOMÍA Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
- 950 PROMOCIÓN DEL EMPLEO, FORMACIÓN E INTERMEDIACIÓN

Educación

Se identifican diferencias significativas en el nivel formativo; los datos muestran en general, mayores niveles de capacitación en el caso de las mujeres.

Nivel de formación alcanzado para la población navarra mayor de 16 años por sexo. A 31 de junio de 2023.

	total	hombres	mujeres
--	-------	---------	---------

Población analfabeta	1,6	0,49%	1,3	0,76%	0,4	0,26%
Estudios primarios incompletos	3,7	1,14%	2,6	1,51%	1,1	0,72%
Educación primaria	9,4	2,90%	6,3	3,67%	3,0	1,97%
Primera etapa de educación secundaria y similar	61,7	19,04%	37,4	21,78%	24,3	15,93%
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	40,0	12,34%	22,9	13,34%	17,1	11,21%
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	41,4	12,77%	24,1	14,04%	17,3	11,34%
Educación superior	166,4	51,34%	77,1	44,90%	89,2	58,49%
Total	324,1	100,00%	171,7	100,00%	152,5	100,00%

Fuente: INE

En el caso de las enseñanzas de Régimen general no obligatorias y no universitarias, también se identifican diferencias. Hay más mujeres en enseñanzas dirigidas hacia el acceso a universidad, mientras que los hombres tienen una mayor presencia en Formación profesional

Alumnado matriculado en Enseñanzas de Régimen General por titularidad, sexo y enseñanza. Curso 2022-23 (avance)

	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
Bachillerato (1)	9.128	4.062	45%
Bachillerato a distancia	148	70	47%
Ciclos Formativos de FP Grado Básico	1.146	820	72%
Ciclos Formativos de FP Grado Medio (1)	4.993	3.087	62%
Ciclos Formativos de FP Grado Medio a distancia	461	205	44%
Curso de Especialización para titulados/as de GM	7	6	86%
Ciclos Formativos de FP Grado Superior (1)	5.028	3.052	61%
Ciclos Formativos de FP Grado Superior a distancia	1.093	531	49%
Curso de Especialización para titulados/as de GS	74	55	74%

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deporte. Estadística de Estudiantes no Universitarios

Atendiendo al alumnado universitario, las mujeres matriculadas presentan 14 puntos porcentuales de diferencia sobre los hombres matriculados, pero en un análisis de las ramas de enseñanza, se perciben diferencias significativas. La participación de los hombres se sitúa principalmente en carreras de ingeniería y arquitectura, mientras que las mujeres tienen una mayor distribución por las diferentes ramas de enseñanza, aunque esta sea especialmente significativa en el caso de Ciencias de la

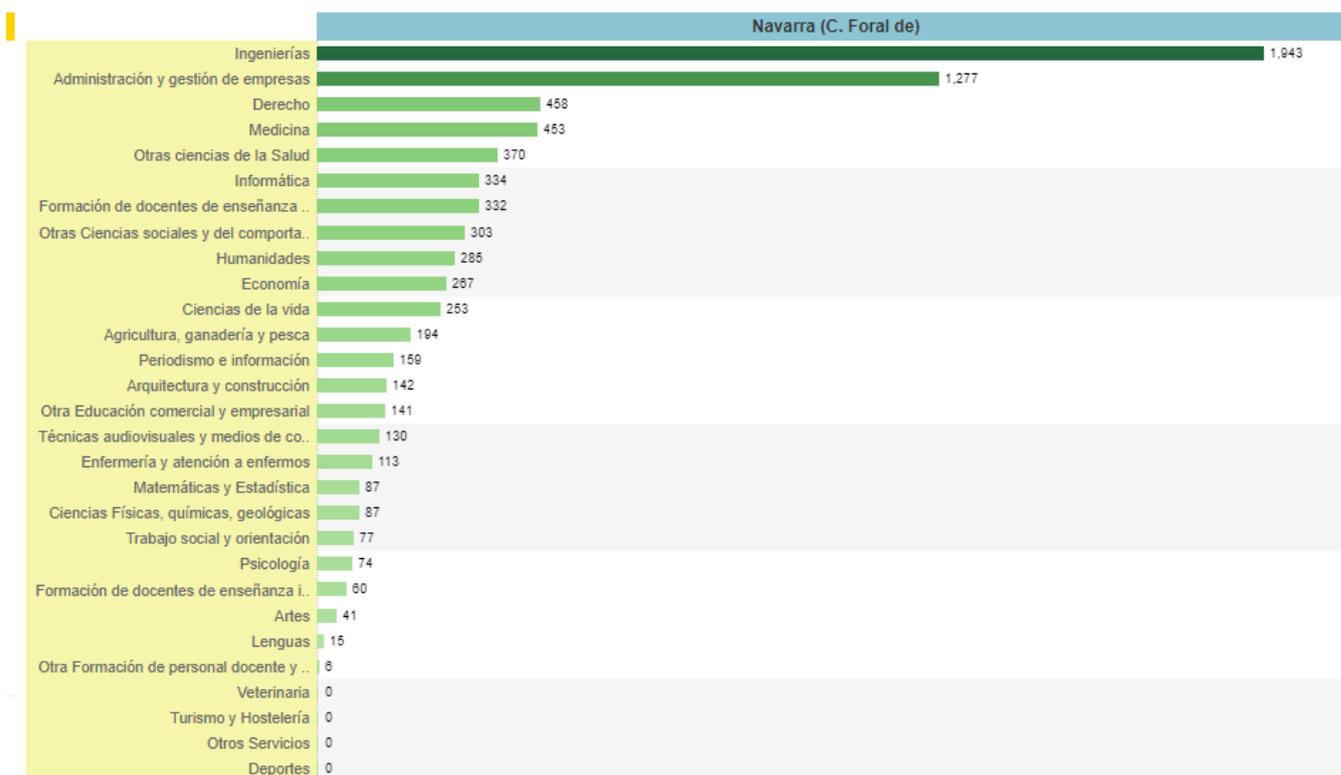
salud.

Alumnado matriculado en la universidad, por sexo y rama de enseñanza. Curso 2022-2023

	Ambos sexos	Hombres	%	Mujeres	%
Total	17.643	7.601	43%	10.042	57%
Ciencias Sociales y Jurídicas	7.924	3.081	39%	4.843	61%
Ingeniería y Arquitectura	4.230	2.757	65%	1.473	35%
Artes y Humanidades	817	479	59%	338	41%
Ciencias de la Salud	3.582	876	24%	2.706	76%
Ciencias	1.090	408	37%	682	63%

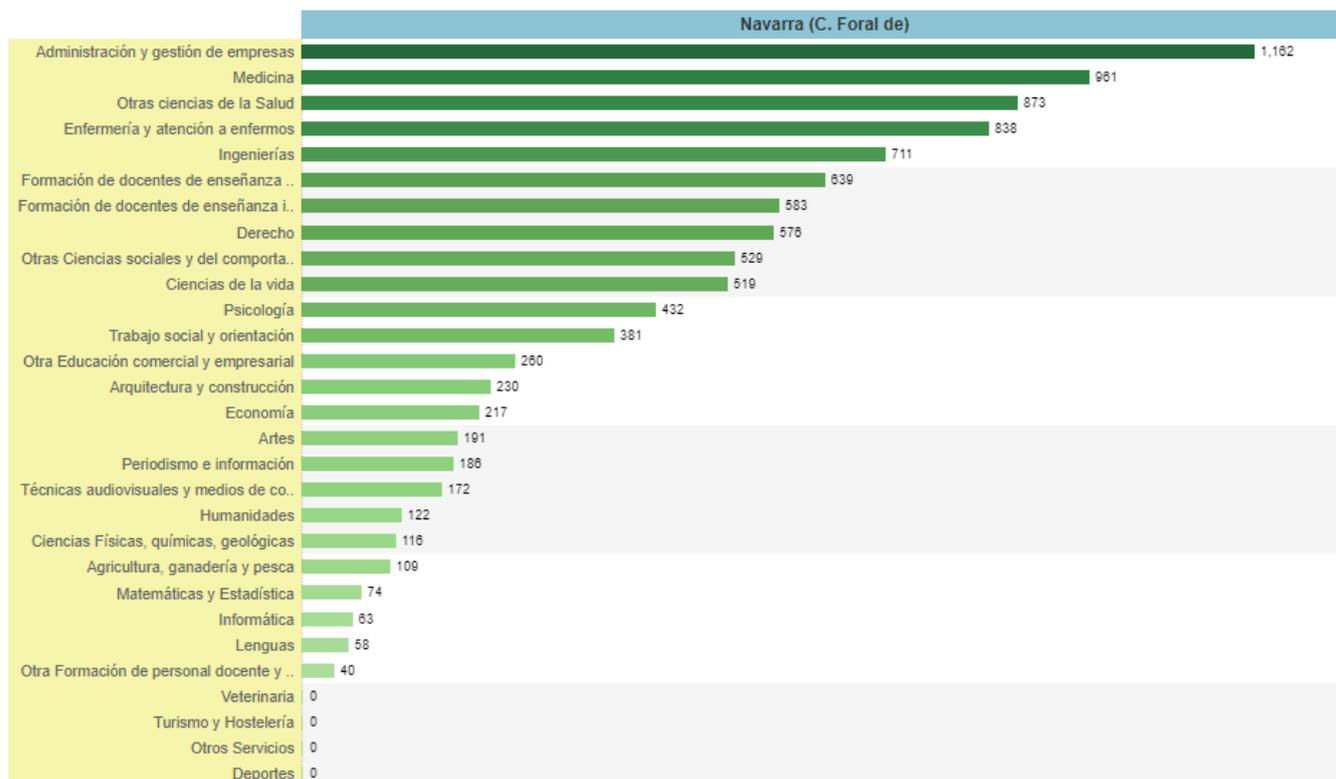
Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Universidades. Datos Univbase

Hombres matriculados según ámbito de estudio. Comunidad Foral de Navarra. Curso 22/23 (avance)



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Universidades. Datos Univbase

Mujeres matriculadas según ámbito de estudio. Comunidad Foral de Navarra. Curso 22/23 (avance)



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Universidades. Datos Univbase

De los anteriores datos se extrae:

Las principales conclusiones a las que se llega son:

- ✓ En general, se registran mayores niveles de capacitación entre las mujeres. En el caso de las enseñanzas de Régimen general no obligatorias y no universitarias, hay más mujeres en enseñanzas dirigidas hacia el acceso a universidad, mientras que los hombres tienen una mayor presencia e Formación profesional.
- ✓ Entre el personal docente, la presencia de mujeres es muy superior a la de hombres, pero se invierte conforme aumenta el nivel de enseñanza, manteniendo la asociación de la educación infantil y primaria como esfera feminizada y de cuidado.
- ✓ En el caso de la formación universitaria, las mujeres matriculadas presentan 14 puntos porcentuales de diferencia sobre los hombres matriculados, pero en un análisis de las ramas de enseñanza, se perciben diferencias significativas. La segregación horizontal, en coherencia con lo que sucede en el nivel de la enseñanza secundaria, se mantiene.
- ✓ La elección de ámbito formativo y titulación en algunos sectores está fuertemente condicionada por el sexo, de esta manera se observan titulaciones universitarias como Educación Infantil o Nutrición son elegidas mayoritariamente por mujeres, mientras que en Ingeniería mecánica o de telecomunicaciones sucede lo contrario.
- ✓ Las mujeres presentan una mayor distribución en todos los sectores, con menor presencia en los tradicionalmente masculinos, mientras que los hombres presentan patrones más estancos, con presencia especialmente significativa en ingenierías y administración y gestión de empresas y

prácticamente nula en especialidades tradicionalmente feminizadas

- ✓ Conviene señalar que persisten las dificultades en la generación y acceso a cifras que facilite una identificación 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
- 410 RECURSOS EDUCATIVOS
- 420 ACTUACIONES EDUCATIVAS
- 430 FORMACIÓN PROFESIONAL

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

- ✓ Mujeres y hombres hacen un uso cada vez más frecuente de las tecnologías digitales, pero existen brechas de género tanto en lo referido a la calidad de acceso a Internet como en inclusión digital de las mujeres. Es decir, 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, tal y como se observa en la tabla de uso de internet, 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, donde la brecha llega a alcanzar, en 2022, los 36 puntos porcentuales.

Uso de Internet y frecuencia de uso por sexo Año 2022 (En %)

	Uso de internet en los últimos 3 meses		Diariamente (al menos 5 días a la semana)		Compras por internet (últimos 3 meses)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2019	94,5	95,4	79,5	81	54,7	54,7
2022	96,1	94,6	88	88,6	58,4	57,8

Fuente: NASTAT. Elaboración a partir de los datos de la Encuesta TIC-hogares. (INE). Nota: porcentajes calculados sobre el total de la población entre 16 y 74 años.

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

SECTOR	AÑO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% mujeres	% hombres
Sector empresas	2018	353,9	859,1	1.213,00	29,18	70,82

Resto sectores		857,4	1.006,90	1.864,30	45,99	54,01
Total sectores		1.211,30	1.866,00	3.077,30	39,36	60,64
Sector empresas		388,7	807	1.195,70	32,50	67,50
Resto sectores	2019	862,20	966,40	1.788,60	48,20	51,80
Total sectores		1.250,90	1.773,40	3.024,30	41,36	58,64
Sector empresas		372,3	706,6	1.078,9	34,5	65,5
Resto sectores	2020	1.600,1	2.079,2	3.679,3	43,5	56,5
Total sectores		1.972,4	2.785,8	4.758,2	41,5	58,5
Sector empresas		417,7	921,9	1339,6	31	69
Resto sectores	2021	879,4	944,2	1823,6	48	52
Total sectores		1297,1	1866,1	3163,2	41	59
Sector empresas		465	983,7	1448,7	32	68
Resto sectores	2022	860,1	955,6	1815,7	47	53
Total sectores		1325,1	1939,3	3264,4	41	59

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

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:

- 101 ELABORACIÓN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA (032)
- 810 POLÍTICA ECONÓMICA Y EMPRESARIAL Y TRABAJO (970)
- G10 UNIVERSIDAD
- G20 INNOVACIÓN
- G30 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

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 en todos los tramos de edad.
- ✓ La brecha de género, es especialmente significativa en los tramos de edad de 30 a 44 años (puede ser debida a procesos de expulsión del mercado de trabajo motivadas por cuidado a menores o personas dependientes), y en 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.

Tasa de riesgo de pobreza por edad y sexo.

AÑO	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
-----	-------------	---------	---------

Total	2021	21,7	20,4	23
Menores de 16 años		30,62	30,43	30,82
De 16 a 29 años		26,29	24,99	27,65
De 30 a 44 años		23,26	20,95	25,60
De 45 a 64 años		17,73	16,90	18,58
De 65 y más años		15,49	12,37	18,02
Total	2020	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
Total	2019	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
Total	2018	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

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

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

Tasa riesgo de pobreza por sexo

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2018	21,3	20,4	22,8
2019	21,2	19,8	22,6
2020	21,3	20,0	22,6
2021	21,7	20,4	23

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

Discapacidad y dependencia

- ✓ 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.

- ✓ Estas diferencias pueden ser debidas a la mayor esperanza de vida en las mujeres, pero también a aspectos como el peor estado de salud física, el mayor impacto del deterioro por factores socioeconómicos y culturales (menor nivel de ingresos, analfabetismo, soledad, peores entornos).
- ✓ En lo referido a discapacidad, los datos globales de discapacidad indican que hay más hombres con discapacidad que mujeres salvo en el grupo de discapacidad superior al 75%. Conforme incrementa el grado de discapacidad, aumenta el número de mujeres.

Número de personas con dependencia reconocida

		2021		2022	
Dependencia moderada (Grado I)	Hombres	2.702,00	38%	2.827,00	38%
	Mujeres	4.438,00	62%	4.544,00	62%
	Total	7.140,00	100%	7.371,00	100%
Dependencia severa (Grado II)	Hombres	2.227,00	35%	2.240,00	36%
	Mujeres	4.059,00	65%	3.996,00	64%
	Total	6.286,00	100%	6.236,00	100%
Gran dependencia (Grado III)	Hombres	1.147,00	32%	1.159,00	31%
	Mujeres	2.471,00	68%	2.568,00	69%
	Total	3.618,00	100%	3.727,00	100%

Fuente: Observatorio de la Realidad Social. Gobierno de Navarra

Grado discapacidad (año 2021)

	Hombres		Mujeres		No consta	Total	
33 a 44%	8.799	59%	6.078	41%	1	0%	14.878
45 a 64%	3.448	54%	2.912	46%	0%	6.360	
65 a 74%	4.167	50%	4.141	50%	0%	8.308	
>= 75%	2.955	44%	3.824	56%	0%	6.779	
Total	19.369	53%	16.955	47%	1	0%	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. Aunque pueden ser varios y diversos los motivos que hacen

que una persona no esté en búsqueda activa de empleo, se tiene en consideración el motivo principal; en este caso, 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 social entre mujeres y hombres en lo referido a los cuidados y la atención a personas dependientes, 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.
- ✓ Por otro lado, atendiendo a la disponibilidad de tiempo libre, se identifican claras diferencias entre mujeres y hombres, que se acentúan en momentos como el fin de semana. Estas diferencias están sostenidas, con toda probabilidad, por la mayor asunción de tareas de cuidado por parte de las mujeres.

Población inactiva debido a responsabilidades de cuidado

	AMBOSSEXOS	HOMBRES	MUJERES
2018	24,01	3,67	37,97
2019	22,32	4,36	34,11
2020	20,42	4,84	30,13
2021	16,82	5,06	25,18
2022	20,77	4,2	31,38

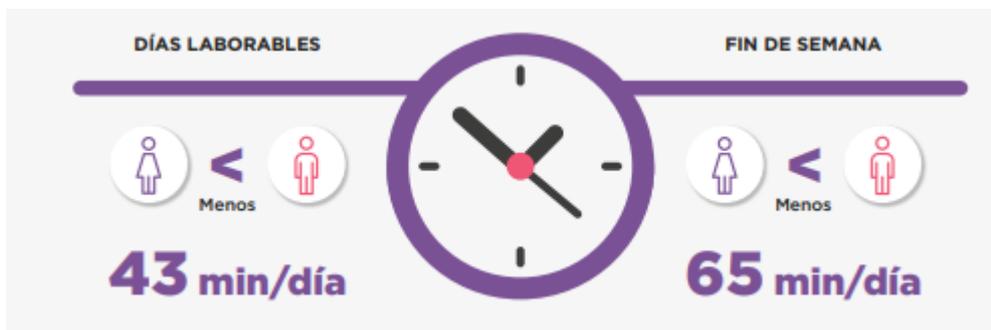
Fuente: ODS Agenda 2030 Navarra.es

Nivel de esfuerzo para realizar algunas tareas domésticas. Población que trabaja. Les supone mucho o bastante esfuerzo.



Extraído de Infografías Nastat. Datos de Encuesta calidad de vida 2020, brecha de género

Disponibilidad de tiempo libre



Extraído de Infografías Nastat. Datos de Encuesta calidad de vida 2020, brecha de género

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:

- 101 ELABORACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA (032)
- 420 ACTUACIONES EDUCATIVAS
- 900 DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE DERECHOS SOCIALES
- 920 AGENCIA NAVARRA DE LA AUTONOMÍA Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Salud

- ✓ Existen diferencias importantes entre mujeres y hombres respecto a la salud. Como ya se ha señalado al inicio del informe, las mujeres tienen una mayor esperanza de vida al nacer por sus mejores hábitos de vida, sin embargo, 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, salvo en el caso de pediatría.
- ✓ La lista de espera para primera consulta afecta en mayor medida a las mujeres, con una diferencia de 7 puntos porcentuales.
- ✓ Las mujeres son usuarias en mayor medida de centros de salud mental, con 10 puntos porcentuales por encima de los hombres, pero la relación se invierte en el caso de centros de Salud Mental Infanto-Juvenil y otros centros de salud mental, donde la atención a hombres es 16 puntos porcentuales superior en los hombres.

Valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses según sexo y comunidad autónoma. Población de 15 y más años. (2020)

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total Navarra			
Muy bueno	26,05	26,89	25,24
Bueno	51,60	51,66	51,54
Regular	15,58	15,12	16,03
Malo	5,94	5,27	6,58
Muy malo	0,83	1,06	0,61

Consultas de Medicina de Familia. Año 2022

	Nº DE CONSULTAS				
	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total
MEDICINA GENERAL	1.135.248	42%	1.558.583	58%	2.693.831
ENFERMERÍA	1.133.416	46%	1.325.013	54%	2.458.429
PEDIATRÍA	251.999	53%	225.375	47%	477.374
ENFERMERÍA ADULTOS/AS	944.024	45%	1.153.765	55%	2.097.789
ENFERMERÍA PEDIATRÍA	189.392	53%	171.248	47%	360.640
T. SOCIAL	67.195	42%	94.021	58%	161.216

Fuente: SNS-O. Memoria 2022

Lista de espera en la red por sexo (2022)

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Primera consulta	25.379	34.196	59.575	42,6%	57,4%
Quirúrgica	4.191	4.015	8.206	51,1%	48,9%

Fuente: SNS-O. Memoria 2022

Salud mental. Pacientes por sexo

	2021					2022				
	HOMBRE	%	MUJER	%	TOTAL	HOMBRE	%	MUJER	%	TOTAL
Centros de Salud mental	12.844	45%	15.855	55%	28.699	13.449	45%	16.589	55%	30.038
Centros de Salud Mental Infanto-Juvenil y otros CSM	3.077	59%	2.160	41%	5237	2.983	58%	2.201	42%	5.184

Fuente: BBDD poblacional del SNS-O

Programas presupuestarios que indiquen 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:

- 101 ELABORACIÓN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA (032)
- 511 CIUDADANÍA SANITARIA, ASEGURAMIENTO Y GARANTÍAS
- 512 PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
- 520 SALUD PÚBLICA Y LABORAL DE NAVARRA

Deporte

- ✓ Persiste la brecha en la participación de mujeres y hombres en las prácticas deportivas federadas y una segregación en el tipo de disciplina deportiva. Las mujeres participan menos y en un número menor de disciplinas.

- ✓ La participación en programas de deporte en edad escolar, como es el caso de Juegos deportivos de Navarra, evidencia claras diferencias entre niños y niñas, que pueden estar condicionando la vinculación a la actividad deportiva posterior, en edades adultas.
- ✓ 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 2022 el 75% eran hombres frente al 25% de mujeres. Pese a la enorme brecha existente, y con respecto a años previos, se identifica un incremento importante de presencia de mujeres.

Licencias federadas según sexo. Navarra

Año	total			hombres			mujeres		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Datos absolutos	78.826	79.583	79.115	55.805	56.515	56.018	23.021	23.068	23.097
Porcentaje				71%	71%	71%	29%	29%	29%

Composición juntas directivas por federaciones:

FEDERACIÓN	SEXO	2018	2019	2020	2021	2022
Atletismo	Hombres	6	6	5	4	5
	Mujeres	1	1	1	3	3
Baloncesto	Hombres	9	9	9	9	8
	Mujeres	0	0	0	0	1
Balonmano	Hombres	6	9	9	7	6
	Mujeres	1	1	1	1	2
Fútbol	Hombres	17	17	17	16	17
	Mujeres	4	4	4	5	3
Golf	Hombres	17	17	10	11	11
	Mujeres	2	2	2	2	2
Hípica	Hombres	13	13	13	14	14
	Mujeres	2	2	2	2	2
Judo y D.A.	Hombres	5	5	5	5	5
	Mujeres	2	2	2	2	2
Kárate	Hombres	2	2	2	2	1
	Mujeres	1	1	1	3	0
Montaña y escalada	Hombres	6	9	9	8	8
	Mujeres	1	0	0	3	5
Natación	Hombres	5	6	6	6	6

	Mujeres	0	1	0	0	0
Pádel	Hombres	6	6	6	4	4
	Mujeres	0	0	0	2	2
Pelota	Hombres	11	11	10	13	6
	Mujeres	0	0	0	0	0
Taekwondo	Hombres	4	4	4	4	5
	Mujeres	3	3	3	2	2
Tiro olímpico	Hombres	14	11	11	14	14
	Mujeres	0	0	0	1	1
Total	Hombres	121	125	116	117	117
	Mujeres	17	17	16	26	39
Total %	Hombres	87,68	88,03	87,88	81,82	75
	Mujeres	12,32	11,97	12,12	18,18	25

Fuente: datos facilitados por NASTAT

Participación en juegos deportivos de Navarra 2022:

	MASCULINO		FEMENINO		TOTAL
BENJAMÍN	2198	48%	2429	52%	4627
ALEVÍN	5275	65%	2805	35%	8080
INFANTIL	5112	68%	2415	32%	7527
CADETE	4295	65%	2358	35%	6653
JUVENIL	1156	48%	1251	52%	2407
TOTAL	18036	62%	11258	38%	29294

Fuente: Instituto Navarro del Deporte. Anuario Juegos deportivos de Navarra

Participación en juegos deportivos de Navarra periodo 2017-2022

	MASCULINO		FEMENINO		TOTAL
TOTAL (año 2022)	18036	62%	11258	38%	29294
TOTAL (año 2021)	14.836	64%	8.271	36%	23.107
TOTAL (año 2019)	15.676	59%	10.859	41%	26.535
TOTAL (año 2018)	14.663	59%	10.067	41%	24.730
TOTAL (año 2017)	15.254	60%	9.977	40%	25.231

Fuente: Instituto Navarro del Deporte. Anuario Juegos deportivos de Navarra

Licencias federativas. Años 2020, 2021 y 2022

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
2022	85.698	60.263	25.435	70,32	29,68
2021	77.359	53.227	24.132	68,81	31,19
2020	82.364	57.729	24.635	70,09	29,91

Fuente: DeporteData. Base de datos. Ministerio de cultura y deporte. Consejo Superior de Deportes. Estadística de Deporte Federado.

Formación de Entrenadores/as Deportivos/as. Navarra

	Valores absolutos			Porcentaje		
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
2021	103	63	40	100,0	61,2	38,8
2020	126	80	46	100,0	63,5	36,5
2019	81	64	17	100,0	79,0	21,0

Fuente: DeporteData. Base de datos. Ministerio de cultura y deporte

Programas presupuestarios que inciden en el ámbito del deporte:

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

- A50 PROMOCIÓN DEL DEPORTE

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

- ✓ 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		

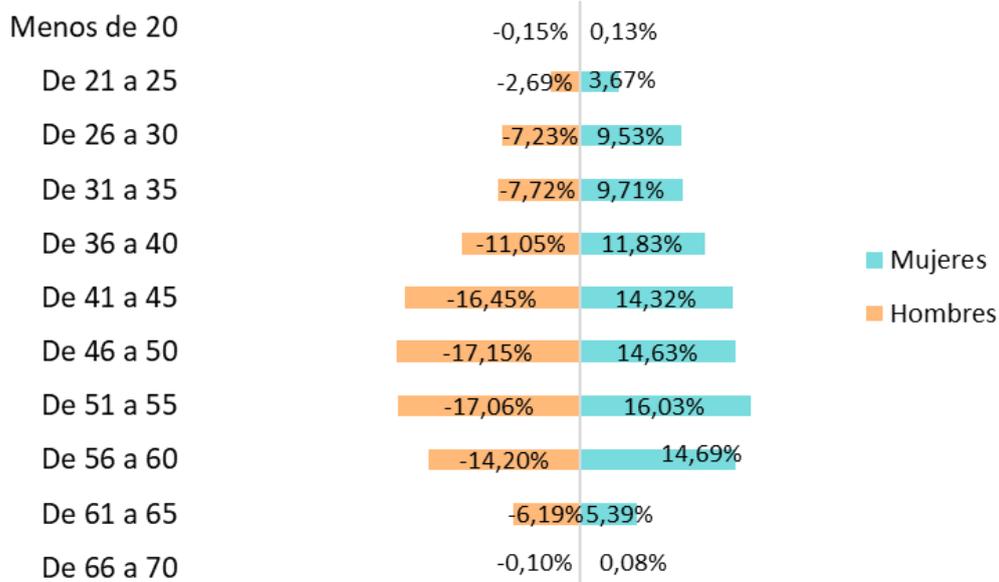
- ✓ En cuanto a distribución de las jefaturas por sexo, la presencia de mujeres es inferior a la que tienen en plantilla. Los porcentajes más bajos están en las Direcciones de Servicio (47,51%) y las Jefaturas Asistenciales del área sanitaria son las que más se acercan a la distribución por sexo de la 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

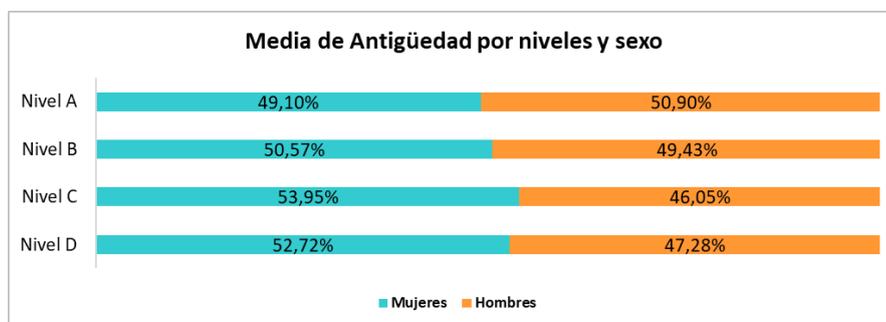
Distribución por grupos de edad y sexo

	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

Equilibrio por edad



- ✓ 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.

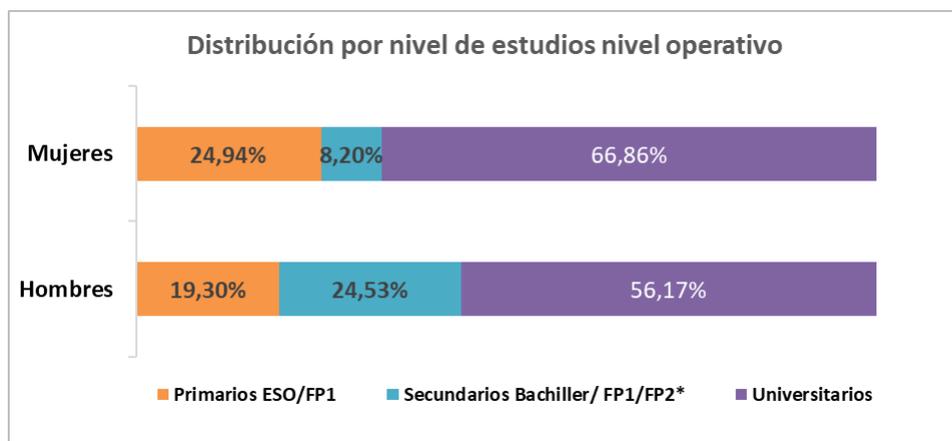


Distribución de la plantilla por sexo y niveles administrativos (A, B, C, D y E. Años 2005, 2010, 2014 y 2017

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%	82,96%	17,02%	56,21%	43,79%	70,20%	29,80%

FUENTES: Dirección General de Función Pública e INAI/ NABI

- ✓ La distribución intrasexo 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 (F30)

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.
- ✓ 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.
- ✓ El Índice de Igualdad de Género (IIG) de Navarra se sitúa en los 74,6 puntos sobre 100 en 2020, según datos elaborados por el Instituto de Estadística de Navarra (Nastat); supone una mejora de 4,7 puntos con respecto a la medición anterior, referida al año 2017. Entre los años 2010 y 2020 se han efectuado siete mediciones, que han mostrado un paulatino avance del valor del IIG de Navarra, que ha pasado de 66,9 puntos en 2010 a 74,6 en 2020.
- ✓ La igualdad de género en Navarra se sitúa por encima de la media de la UE (69 puntos) y alcanza el mismo valor que la media española (74,6). Las dimensiones mejor situadas son, por este orden, salud (88,2), dinero, (77,9) y tiempo (75,4). Poder (74), empleo (72,7) y conocimiento (68,6) son las peor situadas.
- ✓ Cuando se comparan los resultados en Navarra con los del conjunto de la Unión Europea se aprecia que Navarra supera al conjunto de la UE-27 en el índice general y en todas las dimensiones excepto en dos: dinero y salud. Si en el resto de las dimensiones la posición de Navarra en Europa es relativamente buena (incluso en salud, donde está cinco décimas debajo de la media), en la dimensión dinero la Comunidad Foral ocupa la posición 18ª. Ésta es una característica que Navarra comparte con España y las Comunidades Autónomas para las que se cuenta con información.

		Año 2019			2020		
	Territorio	Navarra	España	Unión Europea (UE-27)	Navarra	España	Unión Europea (UE-27)
Dimensión	Subdimensión	_Valor	_Valor	_Valor	_Valor	_Valor	_Valor
Índice de Igualdad de Género		73,5	73,7	68,0	74,6	74,6	68,6
Total							
Empleo	Total	72,4	73,7	71,6	72,7	73,6	71,7
	Participación	80,2	80,2	81,3	79,5	79,4	81,1
	Segregación y calidad del trabajo	65,3	67,8	63,1	66,4	68,2	63,3
Dinero	Total	78,0	78,4	82,4	77,9	78,7	82,6
	Recursos financieros	75,4	73,5	76,9	75,2	73,5	77,2
	Situación económica	80,7	83,7	88,3	80,7	84,3	88,3
Conocimiento	Total	67,8	67,9	62,7	68,6	68,3	62,5
	Logro y participación	79,6	76,4	72,5	79,7	77,0	72,1
	Segregación	57,7	60,3	54,1	59,0	60,6	54,1
Tiempo	Total	75,4	64,0	64,9	75,4	64,0	64,9
	Cuidados personales	88,8	74,5	69,1	88,8	74,5	69,1
	Actividades sociales	64,0	55,0	61,0	64,0	55,0	61,0
Poder	Total	69,4	76,9	55,0	74,0	80,6	57,2
	Político	88,1	86,5	58,5	90,6	87,4	60,2
	Económico	63,1	70,1	48,8	68,4	75,7	52,1
	Social	60,2	75,1	58,2	65,3	79,1	59,9
Salud	Total	88,2	90,3	87,8	88,2	91,7	88,7
	Estado	94,1	95,2	92,1	94,2	93,8	91,9
	Conducta	73,5	78,6	74,8	73,5	83,7	77,8
	Acceso	99,2	98,6	98,2	99,2	98,1	97,6
Total		524,7	524,9	492,5	531,3	531,5	496,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de NASTAT

ANEXO IV. 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 cumplirel 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 mandatoespecífico 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 conel mandato de promover mediante acciones positivas la creación cultural de las mujeres según se recoge enla 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 hastatenerlo 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 ymandatos 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 suvez, 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 empleoremunerado, 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	PUNTUACIÓN	RELEVANCIA
31	RECURSOS EDUCATIVOS	20	ALTA
51	AGENCIA NAVARRA DE AUTONOMÍA Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	20	ALTA
02	FUNCIÓN PÚBLICA	19	ALTA
08	INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD	19	ALTA
47	POLÍTICA EMPRESARIAL, PROYECCIÓN INTERNACIONAL Y TRABAJO	19	ALTA
52	PROMOCIÓN DEL EMPLEO, FORMACIÓN E INTERMEDIACIÓN	19	ALTA
53	PATRIMONIO Y PROMOCIÓN CULTURAL	19	ALTA
50	DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE DERECHOS SOCIALES	18	ALTA
05	SEGURIDAD CIUDADANA	17	ALTA
09	PROMOCIÓN DE LA JUVENTUD	17	ALTA
12	POLÍTICA ECONÓMICA, PRESUPUESTARIA Y FINANCIERA	17	ALTA
32	ACTUACIONES EDUCATIVAS	17	ALTA
33	FORMACIÓN PROFESIONAL	17	ALTA
34	CIUDADANÍA SANITARIA, ASEGURAMIENTO Y GARANTÍAS	17	ALTA
35	PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	17	ALTA
36	SALUD PÚBLICA Y LABORAL DE NAVARRA	17	ALTA
44	PROTECCIÓN Y MEJORA DE LA AGRICULTURA Y GANADERÍA	17	ALTA
45	PROMOCIÓN DEL DESARROLLO RURAL	17	ALTA
55	PROMOCIÓN DEL DEPORTE	17	ALTA
57	EUSKARABIDEA-INSTITUTO NAVARRO DEL EUSKERA	17	ALTA
61	UNIVERSIDAD	17	ALTA
62	INNOVACIÓN	17	ALTA
46	GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	16	ALTA
56	PAZ, CONVIVENCIA Y DERECHOS HUMANOS	16	ALTA
59	POLÍTICAS MIGRATORIAS	16	ALTA
27	ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	15	ALTA
29	PROYECTOS ESTRATÉGICOS	15	ALTA
49	MARKETING, DESARROLLO DEL TURISMO Y DEL COMERCIO Y CONSUMO	15	ALTA
60	ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	15	ALTA
63	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	15	ALTA
03	INSTITUTO NAVARRO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	14	ALTA
07	COMUNICACIÓN Y RELACIONES INSTITUCIONALES	14	ALTA
06	BOMBEROS Y PROTECCIÓN CIVIL	13	ALTA
24	PARTICIPACIÓN FINANCIERA DE LAS ENTIDADES LOCALES	13	ALTA
26	PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN DE TRANSPORTES	13	ALTA
28	VIVIENDA	13	ALTA
38	SALUD MENTAL	13	ALTA
48	ORDENACIÓN INDUSTRIAL, PROYECTOS ESTRATÉGICOS S3 Y PLANIFICACIÓN ENERGÉTICA	13	ALTA
58	ACCIÓN EXTERIOR	13	ALTA
54	BIBLIOTECAS Y ARCHIVOS	13	ALTA
23	ACTUACIONES EN EL SECTOR LOCAL	12	ALTA
01	ACTIVIDADES GENERALES DE PRESIDENCIA Y GOBIERNO ABIERTO	11	MEDIA
37	SERVICIOS CENTRALES DEL SERVICIO NAVARRO DE SALUD-OSASUNBIDEA	11	MEDIA
11	ELABORACIÓN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA	10	MEDIA
20	ATENCIÓN AL CONTRIBUYENTE	9	MEDIA
21	GESTIÓN DE IRPF Y PATRIMONIO	9	MEDIA
39	COMPLEJO HOSPITALARIO DE NAVARRA	8	MEDIA
30	DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN	7	MEDIA
40	ÁREA DE SALUD DE TUDELA	7	MEDIA
41	ÁREA DE SALUD DE ESTELLA	7	MEDIA
42	ATENCIÓN PRIMARIA	7	MEDIA
16	GESTIÓN DE LOS TRIBUTOS	6	MEDIA
17	INSPECCIÓN DE TRIBUTOS	6	MEDIA
19	GESTIÓN DE RECAUDACIÓN	5	BAJA
22	CONVENIO CON EL ESTADO	5	BAJA
25	OBRAS PÚBLICAS E INFRAESTRUCTURAS	5	BAJA
04	DIRECCIÓN Y SERVICIOS CENTRALES DE INTERIOR	4	BAJA
43	DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE DESARROLLO RURAL Y MEDIO AMBIENTE	4	BAJA
10	DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE ECONOMÍA Y HACIENDA	3	BAJA
13	GESTIÓN DEL PATRIMONIO	3	BAJA
14	CONTROL INTERNO Y GESTIÓN CONTABLE	3	BAJA
15	GESTIÓN DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN TRIBUTARIA	3	BAJA
18	SOPORTE Y EXPLOTACIÓN DEL REGISTRO DE LA RIQUEZA TERRITORIAL DE NAVARRA	3	BAJA

