

Informe de impacto de género de los Presupuestos Generales para 2022 del Gobierno de Navarra



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO CONCEPTUAL Y CONTEXTO NORMATIVO GENERAL.....	3
III. EL ANÁLISIS DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	7
IV. PRESUPUESTACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO. COMPROMISOS DEL GOBIERNO.....	15
V. EL CONTEXTO DE APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS: PRINCIPALES DESIGUALDADES DE GÉNERO EN NAVARRA.....	16
VI. LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SELECCIONADOS. VALORACIÓN GENERAL.....	22
VII. ANÁLISIS DEL GASTO	25
VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	26
ANEXO I. FICHAS DE ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIO.....	28
ANEXO II. FICHAS DE SEGUIMIENTO DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.....	65
ANEXO III. CONTEXTO DE APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS: LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN NAVARRA.....	138
ANEXO IV. CLASIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS	173

I. INTRODUCCIÓN

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

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

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

El proceso de elaboración de presupuestos públicos con perspectiva de género se inició en 2017 y se desarrolló durante 2018 y 2019 mediante una estrategia de incorporación progresiva de programas presupuestarios al proceso de aprendizaje e implementación hasta llegar a la generalización de la metodología propuesta. Para el presupuesto de 2022 serán un total de 22 programas los que llevan incorporada la perspectiva de género, que representan un 35,01% del importe total de los Presupuestos Generales de Navarra.

Es importante resaltar la situación que durante el año 2020 y 2021 hemos vivido debido a la pandemia mundial ocasionada por el COVID-19, que ha afectado a todos los ámbitos económicos y sociales en el mundo, teniendo repercusiones factibles e inmediatas en nuestro territorio. Dedicamos un apartado

¹EMAKUNDE: Instituto Vasco de la Mujer

²Programa G+, implementado desde 2003 y modelo de referencia en el desarrollo de las estrategias de presupuestación con enfoque de género

https://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/gplus.htm

especial para analizar los datos que tal impacto ha podido ocasionar en la igualdad de mujeres y hombres durante este año 2021, según los datos que por ahora tenemos.

Como consecuencia de la pandemia, en 2020 se detuvo el proceso aprovechando para realizar en ese año la clasificación de los programas presupuestarios, que se incluye como anexo al presente informe.

Este año, 2021, se reinicia el proceso, partiendo de la existencia de:

- La clasificación de los programas presupuestarios de mayor a menor potencialidad de incidencia en la igualdad.
- Un conjunto de programas presupuestarios y proyectos en los que se viene introduciendo en diferente grado, la perspectiva de género.
- Un sistema o metodología de seguimiento para conocer el grado de implantación real de la perspectiva de género en el presupuesto.

Durante este 2021, hemos avanzado en nuestro objetivo de la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de los Presupuestos Generales de Navarra. Para ello, se han seleccionado cuatro nuevos programas para que incorporen la perspectiva de género en sus presupuestos (atendiendo a la clasificación realizada en 2020) y se ha realizado la formación de Presupuestos con enfoque de género con las diferentes personas encargadas de la elaboración de los mismos junto con las personas que se incorporaban por primera vez a la gestión de programas presupuestarios en años anteriores al proceso.

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

II. MARCO CONCEPTUAL Y CONTEXTO NORMATIVO GENERAL

Marco conceptual: los presupuestos públicos con enfoque de género

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

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

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

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

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

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

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

De este proceso resulta, sin duda, una mayor reflexión y debate, un trabajo coordinado, y la generación de una práctica presupuestaria que favorece una mayor transparencia y negociación para elaborar

presupuestos acordes con la realidad económica y social, pero alineados con los valores y compromisos sociales del Gobierno de la Comunidad Foral de Navarra, entre los que la igualdad de género es un valor central.

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

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

La reflexión acerca del impacto de género del presupuesto forma parte de la estrategia del *mainstreaming de género*, estrategia adoptada por los organismos internacionales a partir de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Beijing en 1995 y que se concreta en la necesidad de que los poderes públicos realicen políticas activas orientadas a la consecución de la igualdad de género y a que incorporen el principio de igualdad a todas las políticas públicas transversalmente.

En coherencia con la importancia que tiene la materia presupuestaria, a lo largo de las últimas décadas se ha ido desarrollando un marco normativo específico que recoge de manera explícita el mandato de garantizar que los presupuestos públicos contribuyan al logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

Los principales hitos de dicha normativa en los diferentes ámbitos se recogen a continuación:

Ámbito europeo

- ✓ El *Reglamento 1081/2006 del parlamento europeo y del consejo, de 5 de julio de 2006, relativo al Fondo Social Europeo*. En el artículo 6 se establece que los Estados miembros y la Comisión deben cerciorarse de que la ejecución de las prioridades financiadas por el Fondo Social Europeo contribuya al fomento de la igualdad y a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres. La adopción de una estrategia que integre la perspectiva de género ha de combinarse con medidas específicas encaminadas a incrementar la participación duradera y promover el avance de las mujeres en el empleo.
- ✓ El *Reglamento 1083/2006 del Consejo, de 11 de julio de 2006, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión*. En el artículo 16, se establece que los Estados miembros y la Comisión velarán por promover la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los fondos. Ello implica necesariamente la integración del enfoque de género en las políticas públicas que desarrollen acciones financiadas por el Fondo Europeo, incluyendo la planificación presupuestaria de las mismas.

- ✓ Mencionar también lo dispuesto en la *Comunicación de la Comisión Europea 2020 “Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”*, respecto a la necesidad de diseñar políticas que promuevan “la igualdad entre sexos”, “contribuyendo así al crecimiento y a la cohesión social”.
- ✓ Por último, *la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025*, responde al compromiso de la Comisión Von der Leyen de conseguir una Unión de la Igualdad. La Estrategia presenta actuaciones y objetivos políticos para avanzar de forma sustancial hacia una Europa con mayor igualdad de género de aquí a 2025. La meta es una Unión en la que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, en toda su diversidad, dispongan de libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para prosperar y puedan conformar y dirigir por igual la sociedad europea en la que vivimos. Los objetivos fundamentales de esta estrategia son poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, colmar las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política. La Estrategia adopta un planteamiento dual de integración de la perspectiva de género combinada con actuaciones específicas y descansa en la interseccionalidad como principio horizontal para su aplicación. Aunque la Estrategia se centra en la actuación dentro de la UE, es acorde con la política exterior de la UE en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

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

Ámbito estatal

- ✓ La *Ley 30/2003, de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno* es la que inicia el camino hacia el desarrollo de un marco normativo específico en materia de evaluación del impacto de género de los presupuestos públicos.

Dicha Ley introdujo la obligación de que todo proyecto normativo vaya acompañado de un informe de impacto de género de las medidas que se establecen en el mismo. Esta exigencia se extiende a todos los centros administrativos, que han de considerar las situaciones diferenciales de ambos sexos a la hora de elaborar y ejecutar sus políticas, e incluir un análisis previo del impacto de las mismas sobre esta situación de desigualdad de partida.

- ✓ La *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en su artículo 15 sobre transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, dice textualmente: “*El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo*

integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

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

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

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

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

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

- ✓ *Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres.* En el Título III establece los mecanismos para garantizar la aplicación del principio de igualdad, mediante la aplicación transversal del principio de igualdad en la actuación de las administraciones públicas y la adopción de acciones positivas. Y en concreto, el artículo 23 se refiere a la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género. Así, establece que los departamentos incorporarán en las memorias de los programas presupuestarios actuaciones e indicadores teniendo en cuenta las necesidades específicas de mujeres y hombres; que el departamento competente en materia de hacienda elaborará el informe de impacto de género que acompañará al proyecto de presupuestos; y que la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, a la finalización de cada ejercicio presupuestario, impulsará y favorecerá la realización de auditorías de género sobre el cumplimiento de los objetivos incorporados en las 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 artículo 2 indica que en cada Departamento de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y en sus organismos autónomos ejercerá su función, al menos, una Unidad de Igualdad, responsable de la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de sus respectivas políticas, sin perjuicio de que una misma persona pueda ejercer sus funciones en varias Unidades de Igualdad.

Estas Unidades de Igualdad deberán contar con personal técnico formado en igualdad de género a tiempo completo, que figurará adscrito al Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako

Berdintasunerako Institutua. La persona titular de la Dirección-Gerencia del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua designará, de entre el personal adscrito al citado Instituto, a las personas a incorporar a cada una de las Unidades de Igualdad.”

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

En cumplimiento a esa disposición final tercera, a lo largo de este 2021, se han ido incorporando a cada Departamento las Técnicas de Igualdad distribuidas de la siguiente manera:

- 1 Técnica para los Departamentos de Relaciones Ciudadanas, Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior y Políticas Migratorias y Justicia.
 - 1 Técnica para los Departamentos de Desarrollo Económico y Empresarial, Economía y Hacienda y Universidad, Innovación y Transformación Digital.
 - 1 Técnica para el Departamento de Derechos Sociales.
 - 1 Técnica para los Departamentos de Desarrollo Rural y Medio Ambiente, Ordenación del Territorio y Vivienda y Cohesión Territorial.
 - 1 Técnica para el Departamento de Salud
 - 1 Técnica para el Departamento de Educación
 - 1 Técnica para el Departamento de Cultura
- ✓ *El Acuerdo del Gobierno de Navarra, de 16 de mayo de 2011, por el que se aprueban las instrucciones para la elaboración del informe de impacto por razón de sexo en los anteproyectos de leyes forales, los proyectos de decretos forales legislativos, los proyectos de disposiciones reglamentarias, y en los planes y programas cuya aprobación sea competencia del Gobierno de Navarra. Este acuerdo obliga a presentar informes de evaluación de impacto de género de los anteproyectos de leyes forales y la Ley que acompaña al anteproyecto de presupuestos es una de ellas.*
- ✓ *El Acuerdo de programa para una legislatura de convivencia, igualitaria, innovadora y progresista 2019-2023, en el que se contempla la igualdad de género y oportunidades como eje transversal de toda acción política y en concreto en el eje número 4 “la apuesta integral y transversal de la igualdad de género en todas las políticas públicas, la eliminación de todas las violencias y conductas machistas y la integración de todas las personas como principios informadores de todas las políticas.”*

En cuanto a los antecedentes de intervención en materia de presupuestos con enfoque de género, la experiencia del Gobierno de la Comunidad Foral de Navarra y de su Administración es reciente. Se estrena en el 2016 con una experiencia, que se basó principalmente en la recogida de los compromisos que, en conjunto, habían asumido desde los distintos departamentos en el Programa de Igualdad, promovido desde el Instituto Navarro para la igualdad/ Nafarroako Berdintasunerako Institutua (INAI) y ejecutado directamente o con el asesoramiento del personal de las Unidades de igualdad, en cada uno de ellos. Esos

compromisos y su realización quedan recogidos en un primer informe denominado “Informe de impacto de género del proyecto de ley de presupuestos generales de Navarra para 2017”.

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

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

En el año 2019 se propuso incorporar al proceso un programa nuevo para cada uno de los siguientes departamentos: Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia; Hacienda y Política Financiera y Desarrollo Rural, Medioambiente y Administración Local. Para el resto de los departamentos se propuso continuar con proyectos pertenecientes a programas seleccionados el año anterior pero que, debido a su gran tamaño, no pudieron abordarse en su totalidad. Además, se realizó una nueva acción formativa en la que, al igual que el año anterior, se priorizó la formación de las personas gestoras de los programas sobre los que se está incorporando la perspectiva de género. Tras la formación, se comenzó a trabajar en la integración de la perspectiva de género en los mismos dedicando una atención especial a la identificación de las desigualdades de contexto del proyecto. Para ello se generó una herramienta Excel en la que plasmar los ejes de desigualdad y los indicadores correspondientes a los objetivos y actuaciones de cada proyecto presupuestario. La información obtenida se volcó en la Ficha de análisis y valoración de los programas presupuestarios.

También en 2019 se diseñó una nueva herramienta que nos permitió, en este año 2021, hacer un seguimiento de los avances que se van produciendo y la verificación de que los cambios que se proponen se llevan realmente a la práctica.

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

Durante el año 2020, se trabajó en realizar una clasificación de los programas según su relevancia de género, la cual se incluye como anexo a este informe. Se trata de clasificar los programas presupuestarios que se están ejecutando en la actualidad según su capacidad potencial de incidir en el logro de la igualdad de las mujeres y de los hombres en la Comunidad Foral de Navarra.

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

En este año 2021, se ha seguido avanzando en el proceso de integración de la perspectiva de género en los programas presupuestarios mediante el relanzamiento del proceso tras el paréntesis introducido por la pandemia. Se ha retomado el proceso de incorporación gradual de programas para formar parte de la experiencia de integración de la perspectiva de género en el presupuesto del Gobierno de Navarra. Por ello, se han seleccionado cuatro nuevos programas en los cuales se ha realizado el análisis y la valoración del género a través de las fichas de análisis diseñadas para este fin y que se incorporan en el Anexo I de este informe.

Además de los nuevos programas, también se ha trabajado en el relanzamiento de los programas en los que ya se había trabajado la perspectiva de género, realizando un seguimiento de los mismos, articulado a través de la ficha de seguimiento diseñada para ello y que también queda incorporada al presente informe, Anexo II. A continuación, indicamos los 22 programas trabajados durante este 2021:

PROGRAMA TRABAJADOS EN PGN 2022	DEPARTAMENTO
020 Función Pública	<i>Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior</i>
051 Seguridad ciudadana	<i>Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior</i>
060 Comunicación y relaciones institucionales	<i>Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior</i>
101 Elaboración de información estadística	<i>Departamento de Economía y Hacienda</i>
110 Política económica, presupuestaria y financiera	<i>Departamento de Economía y Hacienda</i>
410 Recursos Educativos	<i>Departamento de Educación</i>
420 Actuaciones educativas	<i>Departamento de Educación</i>
512 Planificación, evaluación y gestión del conocimiento	<i>Departamento de Salud</i>
720 Promoción del desarrollo rural	<i>Departamento de Desarrollo Rural y Medio Ambiente</i>
740 Gestión del medio ambiente	<i>Departamento de Desarrollo Rural y Medio Ambiente</i>
810 Política empresarial, proyección internacional y trabajo	<i>Departamento de Desarrollo Económico y Empresarial</i>
820 Ordenación industrial, Proyectos Estratégicos S3 y planificación estratégica	<i>Departamento de Desarrollo Económico y Empresarial</i>
830 Marketing, desarrollo del turismo y del comercio y consumo	<i>Departamento de Desarrollo Económico y Empresarial</i>
920 Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas	<i>Departamento de Derechos Sociales</i>
950 Promoción del empleo, formación e intermediación	<i>Departamento de Derechos Sociales</i>
A20 Patrimonio y promoción cultural	<i>Departamento de Cultura y Deporte</i>
A21 Bibliotecas y archivos	<i>Departamento de Cultura y Deporte</i>
A50 Promoción del deporte	<i>Departamento de Cultura y Deporte</i>
B20 Paz, convivencia y derechos humanos	<i>Departamento de Relaciones Ciudadanas</i>
G10 Universidad	<i>Departamento de Universidad, Innovación y Transformación Digital</i>
G20 Innovación	<i>Departamento de Universidad, Innovación y Transformación Digital</i>
G30 Transformación digital	<i>Departamento de Universidad, Innovación y Transformación Digital</i>

Cada uno de ellos, a través de los centros gestores responsables, ha recibido la formación pertinente diseñada por el INAI y el acompañamiento y tutorización necesaria para realizar un análisis de género de las Fichas 0, identificar los cambios o modificaciones imprescindibles para integrar la dimensión de género y plasmar las propuestas de cara a la siguiente anualidad presupuestaria.

Este proceso formativo ha consistido en dos fases: formación y tutorización.

La fase de formación ha sido dirigida a dos grupos: personas que nunca habían recibido formación en materia de análisis de género, las cuales han recibido una formación de 12 horas; y personas que ya habían recibido formación a este respecto anteriormente y las cuales han tenido una sesión de “refresco” de 3 horas.

Acción formativa básica.

Asistieron once personas en representación de los programas presupuestarios: 110 Política económica, presupuestaria y financiera, 410 Recursos educativos, 420 Actuaciones educativas, 740 Gestión del medioambiente, 810 Política empresarial, proyección internacional y trabajo; 820 Ordenación Industrial Proyectos Estratégicos S3 y Planificación Energética, A50 Promoción del deporte, G20 Innovación, G30 Transformación digital.

La valoración global del curso fue de un 4,58 sobre 5 lo que muestra un muy alto grado de satisfacción con el mismo, destacando en el conjunto de ítem la puntuación máxima (5) que se da a la docente y a la plataforma de formación on-line (zoom), destacan también los contenidos que reciben una valoración de 4,70 sobre 5.

- *Acción de relanzamiento del proceso de incorporación de la perspectiva de género (“refresco”).*

El objetivo de la misma fue la detección del punto en el que se encontraba el grupo de personas que había participado en el proceso de elaboración de presupuestos con enfoque de género en los años anteriores.

La fase de tutorización se ha realizado mediante la constitución de dos grupos, uno que se corresponde con los programas que ya habían participado en la experiencia el año anterior y otro constituido por programas de nueva incorporación más los de las personas que no habían participado en el proceso (aunque el programa sí lo hubiera hecho).

Se ha llevado a cabo mediante dos rondas de tutorización, de forma que cada programa presupuestario tuvo dos tutorías, en la primera se analizaba la situación del programa y se planteaban los cambios a incorporar en la Ficha 0 y a reflejar en la Ficha azul (análisis de género) o roja (seguimiento) y en la segunda se cerraban los cambios que definitivamente se incorporarían en la Ficha 0 de 2022.

- Programas presupuestarios de nueva incorporación. Estos programas tienen que reflejar en la Ficha de análisis y valoración de género (Ficha azul) información contextual desagregada por sexo por lo que se dejaron 15 días entre cada ronda para facilitar la obtención de dicha información.

Por otro lado, a pesar de que no eran programas nuevos, cumplieron la Ficha azul algunos programas cuya persona designada no disponía de la hecha en años anteriores y era, por lo tanto, la primera vez que entraba en el proceso.

- Programas presupuestarios incorporados en años anteriores. Estos programas, en esta edición de los presupuestos con enfoque de género, han entrado en una nueva fase basada en el inicio de un ciclo de mejora continua, consistente en realizar un seguimiento de lo planificado en las fichas 0 y su grado de ejecución en la realidad. Para ello, en vez de cumplimentar la Ficha azul, se trabajó sobre una Ficha de seguimiento de los programas presupuestarios (Ficha roja) en la que tras volcar la información necesaria y analizarla deben proponer mejoras para integrar en la Ficha 0 del presupuesto del año 2022 que, a su vez será analizada durante su ejecución para proponer mejoras para el 2023 y así sucesivamente hasta lograr que el presupuesto se elabore realmente con enfoque de género.

Es necesario señalar que se ha ido produciendo un avance paulatino y que, durante el parón del año 2020, muchos de los programas siguieron realizando acciones de igualdad y avanzando en la desagregación de datos desagregados por sexo. En este momento el número de programas que incorporan la perspectiva de género es el más alto de todo el proceso.

Además, este 2021 han caído programas que trabajaban la perspectiva anteriormente pero este año no han trabajado al respecto, como son los programas 520 de Salud, 156 de Atención al Contribuyente y 111 de Gestión del Patrimonio. El programa 090 ha quedado fuera del proceso por error, el próximo año se volverá a trabajar este análisis.

Ha resultado importante la participación de la Unidades de Igualdad en las tutorías tanto para que conozcan de cerca la problemática como por el apoyo que pueden proporcionar a los centros gestores.

La situación actual de los programas presupuestarios se puede ordenar en tres bloques, excluyendo los de nueva incorporación dado que aún no se dispone de las fichas 0 de los mismos.

- Programas presupuestarios con un alto grado de integración de la perspectiva de género. Tienen como característica común el contar con personas designadas implicadas en el proceso, con margen de maniobra y/o conocimientos en materia de igualdad.
- Programas presupuestarios con un grado de integración de la perspectiva de género medio. Este bloque agrupa programas que tienen incorporado el principio de igualdad en algún objetivo o acción, pero de forma irregular.
- Programas presupuestarios con un grado de integración bajo bien sea porque las personas designadas no tienen ninguna o escasa implicación, escasa o ninguna formación en igualdad y conciben la integración del principio de igualdad como mero trámite.

Grado integración	Programa presupuestario
Alto	101. Elaboración Estadística, A20 Patrimonio y Acción cultural, Servicio de Archivos y Bibliotecas y Servicio de Acción Cultural, B20 Paz, Convivencia y Derechos Humanos, 830 Marketing, Desarrollo del Turismo y Comercio (le falta Consumo), 920 Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las personas,
Medio	950 Promoción del Empleo, Formación e Intermediación (alto en el proyecto de autoempleo), 020 Función Pública, 051 Seguridad Ciudadana, 810 Política Empresarial, Proyección Internacional y Trabajo, 110 Política Económica, Presupuestaria y Fiscal, 512 Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento, A50 Promoción

	del Deporte, G30 Transformación Digital, G10 Universidad, 740 Gestión del Medio Ambiente, 410 Recursos Educativos, Proyecto TIC, 060 Comunicación y Relaciones Institucionales
Bajo	410 Recursos Educativos, Proyecto Comedores, Transporte y Becas, 720 Promoción del Desarrollo Rural

En conclusión, este año se ha comenzado una nueva fase de formación y seguimiento con la cual se pretende seguir avanzando en la incorporación gradual de programas que incorporen la perspectiva de género a sus Presupuestos.

Teniendo en cuenta el informe de observaciones que realiza el Instituto Navarro para la Igualdad para el informe de impacto por razón de género del Proyecto de Ley Foral para los Presupuestos Generales de Navarra del año 2021, se han contemplado las recomendaciones de la siguiente forma:

- Se ha continuado con la formación de los centros gestores tal como se demandaba
- Se ha continuado en el avance de desagregación de datos por sexo ya que, como se puede observar en la Ficha 0 de Estadística todas las operaciones desagregan los datos por sexo. Sin embargo, siguen existiendo déficits en la desagregación de los datos provenientes de registros administrativos, responsabilidad de los Departamentos.
- No se ha abordado aun la vinculación con más precisión de las asignaciones presupuestarias con los objetivos y las acciones de los programas, pero está previsto iniciar ese camino en el presupuesto de 2023
- Respecto al lenguaje, en general, se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista, aunque no siempre se consiga al 100%; y existe una notable mejoría ya que se percibe una clara intención de utilizar lenguaje inclusivo y no sexista.

Por último, no se debe olvidar que estamos ante un proceso a medio-largo plazo que requiere de tiempo, conocimientos y experiencia para ir mejorando progresivamente en la aplicación del procedimiento de análisis recogido en las fichas de los programas. Requiere, además de compromiso político para impulsarlo.

IV. PRESUPUESTACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO. COMPROMISOS DEL GOBIERNO

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

- ✓ Diseñar y acordar una metodología común para la elaboración de presupuestos públicos con enfoque de género en la ACFN.
- ✓ Implicar al conjunto de departamentos en este proceso, con objeto de poner en marcha los mecanismos necesarios para incorporar la perspectiva de género a la globalidad del proceso presupuestario.
- ✓ Favorecer el desarrollo del proceso y la elaboración de un informe de impacto de género que acompañe a la ley de presupuestos todos los años.
- ✓ Designar representantes de los centros gestores o de las líneas estratégicas para constituir grupos de trabajo, con la composición y funciones que se establezcan a medida que sea necesario crearlos.
- ✓ Consolidar el proceso haciendo del principio de igualdad un elemento real de mejora de la política presupuestaria, de manera que se garanticen y visibilicen avances reales en la ciudadanía en cumplimiento de los compromisos y prioridades políticas del Gobierno.
- ✓ Técnicas y Técnicos de Igualdad incorporados este 2021 a la plantilla de la CFN. Como se ha mencionado anteriormente, durante este año se ha avanzado en la incorporación de las Técnicas de Igualdad en los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral. Para ello se diseñó esta primera fase de pilotaje del proyecto en la que nos encontramos actualmente. Así, se ha llevado a cabo un proceso de capacitación para las nuevas incorporaciones para su posterior incorporación en los respectivos departamentos.

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

Este apartado del informe presenta las principales desigualdades detectadas tras el análisis de género de la información estadística disponible acerca de la situación de las mujeres y de los hombres en Navarra, basándose en los datos estadísticos extraídos de diferentes fuentes como INE, NASTAT, SEPE, Observatorio de la Realidad Social... Estos datos estadísticos, así como la información detallada analizada a través de ellos está recogido en el ANEXO III de este informe.

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

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 (nos lo indica el índice de masculinidad que tiene un valor de 98,0 en 2020) y la mayor esperanza de vida de las mujeres respecto a los hombres (en 2020 86,2 años para mujeres y 81,3 años para hombres). Aunque se han ido reduciendo a lo largo de los años ambos indicadores todavía muestran diferencias significativas.

Mercado de trabajo

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

Cabe destacar en este punto, el impacto que la crisis ocasionada por COVID-19 ha generado en el mercado laboral, influyendo en los datos estudiados del segundo trimestre de 2020.

✓ Tasa de actividad:

Analizando los datos, parece observarse una ligera corrección en los últimos años, aunque se realiza a un ritmo muy lento y la reducción de la brecha de género se hace más a expensas de la disminución de la tasa de actividad masculina que del incremento de la femenina (en el segundo trimestre de 2021 es de 55,03% en mujeres frente a 62,01% en hombres).

✓ Tasa de empleo:

El incremento de la tasa de empleo en mujeres evoluciona en niveles algo superior a la de hombres. Es favorable en sintonía con la mejora del mercado de trabajo, pero mantiene la diferencia entre hombres y mujeres (49,6% para mujeres frente a 55,4% para hombres).

✓ Tasa de paro:

Respecto al desempleo, se observa que entre 2017 y 2021 ha habido una reducción importante en la brecha de género del desempleo. (En el año 2017 la tasa de paro para hombres era de 7,84% y para mujeres de 11,69%, frente a los datos de 2021 que son de 10,72% para hombres y 9,84% para mujeres).

También han sido analizados una serie de indicadores que tratan sobre la calidad en el empleo como son la tasa de personas empleadas a tiempo parcial (datos de 2021 5,35% de hombres frente a 26,37% en mujeres) y el porcentaje de personas con contratos de duración indefinida (79,39% en hombres frente a 72,20% en mujeres). 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.

Atendiendo a la Ocupación por sectores económicos, vamos que también existen importantes diferencias de participación de las mujeres. En el mercado laboral de la Comunidad Foral de Navarra existe, como en todo el Estado, una importante segregación horizontal y vertical. Las mujeres y hombres encuentran trabajo en sectores económicos y ocupaciones diferenciados, con escasa presencia de las primeras en la agricultura, industria y construcción mientras la presencia de los hombres es también escasa en las actividades del sector servicios.

Asimismo, cabe destacar como los datos muestran que las mujeres están sub-representadas en los puestos de dirección y toma de decisiones (el 27,57% de los puestos directivos los ocupan las mujeres).

Por otro lado, existe una significativa brecha salarial entre hombres y mujeres. La elevada brecha existente en Navarra puede tener explicación en parte, por su importante industrialización y actividad agraria, ámbitos muy masculinizados, tal y como hemos visto en la ocupación por sectores y que tienen salarios más altos que muchas de las actividades del sector servicios (último dato disponible 2019 con una brecha de 22,4 según ganancia bruta anual).

Educación

Las principales conclusiones a las que se llega son:

- ✓ La segregación horizontal, en coherencia con lo que sucede en el nivel de la enseñanza secundaria, se mantiene, teniendo los hombres sus opciones más distribuidas por ramas.
- ✓ Entre el personal docente, la presencia de mujeres entre el personal docente es muy superior a hombres (1198 mujeres, frente a 390 hombres).
- ✓ La elección de titulación en algunos sectores está fuertemente condicionada por el sexo, así, por ejemplo, podemos ver cómo titulaciones como Formación Profesional de fontanería (11 hombres, 1 mujer) o carpintería (24 hombres, 4 mujeres) están mayoritariamente realizadas por

hombres, y titulaciones universitarias como Educación Infantil está realizada mayoritariamente por mujeres.

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

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

- ✓ Las brechas de género, no se dan tanto en lo cuantitativo en lo que se refiere al acceso y frecuencia de uso de las tecnologías de la información, como en lo cualitativo, en lo que se refiere a la segregación por sexo de los contenidos para los que se utilizan, en los que se refleja la influencia del rol de género. Así por ejemplo, jugar o descargar juegos, ver programas de tv por internet, ver películas o vídeos de empresas comerciales, o leer noticias, periódicos o revistas online, son usos masculinizados y la búsqueda de información en temas de salud o nutricional, concertar una cita médica a través de internet o telefonar a través de internet, asociados a funciones expresivas y tareas vinculadas al cuidado, son usos feminizados, según recoge el Diagnóstico de igualdad entre mujeres y hombres de la CFN de 2017.
- ✓ La brecha realmente importante tiene que ver con el control de la tecnología ya que las mujeres son buenas usuarias, pero tienen escasa presencia en la creación de la tecnología, como se puede observar por los datos de personal investigador que se adjuntan en el Anexo, por lo que se puede decir que acceden al uso del recurso, pero no al control del mismo (el 41,36% del personal investigador son mujeres, frente al 58,64% que son hombres).
- ✓ La presencia de mujeres en I+D+i, también es bastante menor que la de los hombres, presenta una clara segregación horizontal y una amplísima vertical (el % de mujeres investigadoras principales es muy bajo). La brecha señalada se amplía si se analiza la participación de las mujeres en la investigación practicada en el sector privado, que aglutina al 53% del personal investigador en Navarra, pero en el que solo el 29,18% son mujeres (353 investigadoras) en 2018.

Derechos sociales, convivencia y corresponsabilidad

Exclusión

La tasa de riesgo de pobreza se mide por el umbral de la pobreza. El umbral de pobreza es el 60% de la mediana de los ingresos anuales por unidad de consumo (escala OCDE modificada), tomando la distribución de personas. La brecha de género, va aumentando con la edad (en mayores de 65 años 12,6 en hombre y 19,0 en mujeres, frente a la tasa en menores de 16 años que es 29,4 en hombre y 29,7 en mujeres).

Mayores y discapacidad

Existe un mayor riesgo de exclusión y pobreza en las mujeres mayores que en los hombres debido a sus menores rentas, consecuencia de sus diferentes trayectorias laborales.

Los datos globales de discapacidad indican que hay más hombres con discapacidad que mujeres salvo en el rango de más del 75% de discapacidad (3.510 mujeres frente a 2.749 hombres).

Convivencia, cuidados y corresponsabilidad

Siguen existiendo importantes brechas de género en cuanto a la dedicación de mujeres y hombres a las tareas domésticas y de cuidados. Aunque parece apuntarse una tendencia a una mayor dedicación de los hombres a estas tareas, las desigualdades y el mantenimiento de los roles tradicionales sigue siendo la característica principal en la sociedad navarra.

La población inactiva por responsabilidad de cuidado muestra que el número de mujeres consideradas inactivas por dedicarse al cuidado, ha disminuido progresivamente mientras el de los hombres que también lo hacía ha experimentado una ligera subida, aunque los datos muestran una diferencia significativa (en 2020 15,8 mujeres, frente a 2,7 hombres).

Salud

Las principales diferencias entre hombres y mujeres observadas en los datos estadísticos que tenemos disponibles desagregados por sexo en el ámbito de la salud, nos indican que existen diferencias importantes entre mujeres y hombres respecto a la salud. Las mujeres tienen una mayor esperanza de vida al nacer por sus hábitos de vida más saludables (86,2 años en mujeres, 81,3 años en hombres).

Las mujeres utilizan en mayor medida las consultas de atención primaria y la enfermería, mientras que los hombres acuden más a las urgencias y tienen mayor número de hospitalizaciones.

Los hombres tienen peores estilos de vida, destacando su mayor consumo de alcohol y tabaco, cannabis y otras drogas, peores hábitos alimentarios y sobrepeso. Las mujeres por su parte son más sedentarias.

Deporte

Cabe destacar la existencia de una importante brecha en la participación de mujeres y hombres en todas las formas de practicar el deporte (no federado y federado) y una segregación en el tipo de disciplina deportiva. Las mujeres, pues, participan menos y en un número menor de disciplinas (atendiendo por ejemplo al número de participantes en los juegos deportivos de Navarra en 2019, 15.676 eran hombres y 10.859 mujeres).

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

Respecto al deporte escolar, es significativa la diferencia de participación de chicas y chicos en las campañas escolares de esquí, vela, el programa de iniciación deportiva y los proyectos de actividades en la naturaleza, donde los porcentajes son parejos (salvo en un caso relativo a 2020 y posiblemente desdibujado pro la situación COVID) con el programa de deporte en edad escolar, donde la diferencia se sitúa en torno a los 13 puntos porcentuales a favor de los chicos. La explicación puede tener que ver con dos circunstancias que convergen: el tiempo en que se realiza esta actividad, en los recreos y a las tardes después de las clases y las diferentes expectativas de padres y madres respecto a los hijos e hijas a la hora de elegir sus actividades.

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

La Administración de la Comunidad Foral de Navarra tiene una plantilla feminizada (70% 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.

Índice de Igualdad de Género:

Este índice es un indicador sintético que resume las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en una serie de aspectos relevantes que afectan a su bienestar y a su desarrollo personal. Según el último dato disponible, que corresponde a 2015, el índice de igualdad está situado en el 69,2%, lo que indica que está a 30,8 puntos de alcanzar el punto de equilibrio (100%).

El índice de igualdad de género en Navarra es más alto que en España, y también más alto que en la UE-28.

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

Tras la crisis sanitaria desencadenada a principios del año 2020 y continuada en este 2021, cabe señalar el impacto que ha tenido en los diferentes ámbitos estudiados y como ello ha contribuido a aumentar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, especialmente en el mercado laboral.

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

✓ Índice de paro registrado en Navarra:

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

Sin embargo, los datos de 2020, aumentan los índices de paro para ambos sexos notablemente, disparándose los datos en marzo de 2020 debido al comienzo de la crisis de COVID-19 en nuestro territorio. Esta tendencia se sostiene durante 2021 (para registrado 9,47 en mujeres, frente a 6,05 en hombres).

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

La suspensión de empleo, en general afecta más a mujeres que a hombres (1.786 hombres frente a 2.600 mujeres).

Respecto al desempleo parcial, hay mayor número de hombres afectados (890 frente a 717 mujeres). Sin embargo, cabe destacar que estos datos están calculados en número de personas y la tasa de actividad en hombres es superior a la tasa en mujeres, por tanto, si habláramos en términos relativos, los resultados aquí mostrados podrían variar. Hay más hombres empleados que mujeres por lo que la afectación de las mujeres puede ser mayor.

✓ Evolución de las solicitudes de Renta Garantizada.

Las solicitudes de Renta Garantizada son muy superiores en mujeres que, en hombres, lo que denota el menor poder económico de las mujeres (972 mujeres frente a 692 hombres).

En el año 2020 y 2021, las solicitudes en ambos sexos se disparan, mostrando los efectos que el COVID-19 tiene en la sociedad actual.

VI. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SELECCIONADOS. VALORACIÓN GENERAL

Se ha valorado la capacidad de incidencia en el logro de la igualdad de estos 22 programas analizando desde el INAI/NABI las correspondientes fichas 0 y utilizando los criterios de clasificación contenidos en la Ficha de análisis de género. El resultado por apartados es el siguiente:

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

Formato y lenguaje utilizado

En cuanto al lenguaje utilizado, se avanza en la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista, no obstante, no siempre se consigue. En algunos casos, puede deberse a que no se ha trabajado la ficha del programa en su totalidad, sino solamente alguno de los proyectos que contiene. En cualquier caso, se puede decir que esta es una cuestión de relevancia dada la capacidad visibilizadora y de creación de marcos simbólicos del lenguaje.

Menciones a la igualdad.

Situación que se pretende corregir

De los 22 programas presupuestarios analizados, 13 de ellos hacen referencia a la igualdad entre mujeres y hombres en el apartado Situación que se pretende corregir, lo que supone un 59 % 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 77 % de los programas incluyen en alguno de sus objetivos menciones a la igualdad entre mujeres y hombres, lo que muestra los avances que se van produciendo, siendo también un indicador de que, aunque lentamente, se avanza hacia la transversalización del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Destacamos, por ejemplo, que el programa B20 Paz, Convivencia y Derechos Humanos, el 810 Política Empresarial, Proyección Internacional y Trabajo y el G20 Innovación introducen en buena parte de sus objetivos la perspectiva de género.

Acciones

En cuanto a las acciones que se proponen realizar para conseguir los objetivos propuestos, 19 de los programas han integrado la perspectiva de género en las mismas, lo que supone el 86 % del total. Este dato parece mostrar que a los centros gestores les resulta más fácil plantear la transversalización en las acciones que en los objetivos. Las acciones más comunes son la desagregación de los datos por sexo, las cláusulas de género en las subvenciones o el lenguaje inclusivo y no sexista. Programas como el 950 Promoción del Empleo, Formación e Intermediación o el G 10 Universidad introducen acciones positivas para incentivar la incorporación de mujeres a las empresas, cooperativas, sociedades laborales o a las vocaciones STEM, la participación en actividades de extensión universitaria y la inclusión en estas de temáticas de igualdad y género. Programas como el 810 Política Empresarial, Proyección Internacional y Trabajo, A20 Patrimonio y Promoción Cultural, 720 Promoción del Desarrollo Rural, 740, Gestión del Medio Ambiente, G10 Universidad o G20 Innovación incentivan la introducción de las cláusulas de igualdad en las subvenciones. La formación es otra de las acciones propuestas en programas como el 051 Seguridad Ciudadana, 110 Política Económica, Presupuestaria y Financiera, 420 Actuaciones Educativas y 920 Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas.

Indicadores

Respecto a la elaboración de indicadores, 15 de los 22 programas presupuestarios analizados incluyen indicadores desagregados por sexo, lo que supone un 68% del total. Esta incorporación es de gran importancia ya que posibilitará el seguimiento y evaluación de las acciones incorporadas en función de su incidencia sobre mujeres y hombres. En este punto cabe destacar la labor del programa 101 Elaboración de Información Estadística.

En conjunto, 21 programas de los 22 trabajados, el 95%, incluyen en sus fichas cero alguna mención a la igualdad en alguno de sus apartados. Además, 11 de ellos, el 50 %, han integrado la perspectiva de género en todos ellos (situación que se pretende corregir, objetivos, acciones e indicadores): los programas 020 Función Pública, 051 Seguridad Ciudadana, 060 Comunicación y Relaciones Institucionales, 101 Elaboración Estadística, 110 Política Económica, Presupuestaria y Financiera, A20 Patrimonio y Promoción Cultural, A21 Bibliotecas y Archivos, G20 Innovación, 810 Política Empresarial, Proyección Internacional y Trabajo, B20 Paz, Convivencia y Derechos Humanos y proyecto “Promoción el emprendimiento y el autoempleo” perteneciente al programa 950 Promoción del Empleo, Formación e Intermediación.

Este dato resulta de gran valor, ya que la obtención de información desagregada por sexo no resulta fácil y sin embargo es absolutamente necesaria para poder no solo detectar las desigualdades existentes sino incidir en la reducción de las mismas mediante medidas ajustadas a las brechas de género.

Desde el INAI se ha situado el objeto del análisis en las fichas 0, que plasman el compromiso de los departamentos y los objetivos, acciones e indicadores a tener en cuenta durante el ejercicio presupuestario 2022.

Sin embargo, dado que el caudal de información que aportan las fichas de seguimiento (fichas rojas) es de gran interés, para el ejercicio 2022, con las técnicas de igualdad presentes en los departamentos, se utilizarán como documento de contraste de la integración de la perspectiva de género y punto de partida:

- Para el contacto con los centros gestores responsables de la elaboración de las fichas 0, con el objetivo de establecer una línea de colaboración y avance permanente a partir de la reflexión llevada a cabo desde los departamentos y acompañada e impulsada por las técnicas de igualdad. A tal fin se diseñará una herramienta específica que testará el nivel de ejecución de los presupuestos con enfoque de género durante el ejercicio 2022.
- Para la elaboración del Plan de Igualdad anual de los Departamentos (en la medida que recogen demandas y acciones necesarias y no incorporadas a las fichas 0), que a su vez se derivará del Plan Estratégico del Igualdad del Gobierno de Navarra, actualmente en fase de exposición pública.

VII. ANÁLISIS DEL GASTO

Uno de los aspectos más relevantes al realizar el análisis de un programa presupuestario es visibilizar la inversión y el peso de las actuaciones relacionadas con la igualdad de género respecto al presupuesto globalmente considerado. En este sentido, resulta importante –aunque sigue siendo en muchos casos extremadamente complejo de calcular- reflejar la proporción de presupuesto destinado a igualdad en un presupuesto total para el año 2022 alcanza la cifra de 5.273 millones de euros.

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

- Gasto directo e indirecto en igualdad que suponen los 22 programas que ya incorporan la perspectiva de género y tienen, por ello incidencia positiva en la igualdad asciende a 1.846 millones de euros, por lo que se acerca al 35,01% sobre el presupuesto total.
- Gasto específico para el logro de la igualdad: supone un 0,10% sobre el total del presupuesto de gasto de 2022, con un total de cerca de 5 millones de euros.
- Gastos que mejoran la calidad de vida de las mujeres y de los hombres: los programas que están muy relacionados con los cuidados y, por tanto, contemplan la sostenibilidad de la vida en su plano reproductivo (educación, salud, y derechos sociales) alcanza la cifra de 2.583 millones de euros, casi el 50% del presupuesto total para 2022.
- Resto de gasto: el restante gasto es el 28% del presupuesto de 2022, que supone 1.477 millones de euros.

Por tanto, se puede concluir que aproximadamente el 35,01% del gasto está alineado con el logro de la igualdad de mujeres y hombres, el 50 % tiene una incidencia positiva indirecta, aunque esto no asegura que no se perpetúen o incrementen las desigualdades subyacentes a esos programas, y el resto se irá abordando en la actual legislatura.

VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Desde que hace cinco años se comenzó a trabajar en la incorporación del enfoque de género en los Presupuestos Generales de Navarra, ha pasado el tiempo suficiente para extraer algunas conclusiones que sirven como punto de partida para el trabajo posterior. Son las siguientes:

- La incorporación del enfoque de género al proceso de elaboración de los presupuestos requiere fuerte compromiso e impulso político.
- Asimismo, son básicas la asignación de recursos para su abordaje y de personas con capacidad de actuar, así como la capacitación técnica progresiva de las personas responsables de los centros gestores.
- Se ha demostrado que el trabajo conjunto entre el INAI/NABI, las Unidades de igualdad, la Dirección General del Presupuesto y las personas responsables de los centros gestores facilita tanto la comprensión del trabajo como el aumento de competencias técnicas en el personal y la identificación y seguimiento de las áreas de mejora en los programas presupuestarios. En definitiva, el aumento de su capacidad de incidencia y su calidad.

El análisis de los programas presupuestarios seleccionados pone de manifiesto el avance paulatino en la incorporación de la perspectiva de género. Conforme aumenta la sensibilización de los centros gestores, se van introduciendo en las fichas de planificación presupuestaria las modificaciones propuestas en las fichas de análisis y seguimiento. Sirva como ejemplo que el 77 % de los programas trabajados para los presupuestos 2022 incluye en alguno de sus objetivos menciones a la igualdad entre mujeres y hombres y el 86 % en sus acciones, tanto positivas como transversales.

Sin embargo, cabe insistir en las recomendaciones que se vienen realizando desde años anteriores tales como progresar en la desagregación de datos por sexo, ya que todavía persiste este déficit que dificulta la elaboración de diagnósticos precisos, seguir avanzando en la sensibilización y capacitación del personal y 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.

Para seguir avanzando, será fundamental vincular los objetivos y las acciones relacionadas con la igualdad con sus asignaciones presupuestarias, distribuyéndolas en los capítulos I, II y IV al menos, ya que, de no hacerlo, resulta imposible conocer el gasto real en igualdad, establecer comparativas e identificar su relevancia en el presupuesto.

Otras recomendaciones pertinentes serían:

- la elaboración de un mapa/registro de programas presupuestarios que reflejará qué proyectos pertinentes al género han sido abordados y cuáles están por hacerlo, para trabajarlos en los próximos ejercicios.
- el seguimiento de las acciones mediante mediciones durante el ejercicio presupuestario, lo que posibilitará conocer el ritmo de la ejecución e introducir mecanismos de corrección.
- y la selección por parte de los centros gestores de personas con capacidad de incidencia y responsabilidad en la elaboración de las fichas 0 para las formaciones que se prevean en materia de presupuestos con enfoque de género.

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

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

NOTA: no todas las fichas aquí incorporadas son nuevas incorporaciones (se explica el proceso con detalle en el punto III del informe de género).

- 410/420/820/G20: programas nuevos incorporados este año.
- 740: nueva persona encargada del programa.
- A21/G30: cambio de estructura orgánica en 2019, y son programas trabajados que se desglosan en nuevos programas, como las personas encargadas actualmente no habían trabajado la perspectiva de género rellenar la ficha de valoración.

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS				
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	Programa 410 Recursos Educativos			DOTACIÓN ECONÓMICA
				225.391.207,00
PROYECTOS				DOTACIÓN ECONÓMICA
	410002 Becas y ayudas			7.320.104,00
	410003 Subvenciones a la enseñanza privada concertada y asimilada			149.202.430,00
	410004 Servicios complementarios			21.727.851,00
UNIDAD RESPONSABLE	Del Programa 410 la Dirección General de Recursos Educativos / de estos Proyectos 410002, 410003 y 410004, la Dirección de Servicio de Financiación de Centros, Ayudas al Estudio y Servicios Complementarios			
DEPARTAMENTO	EDUCACIÓN			
2. ANALISIS DEL PROGRAMA				
2.1 DESCRIPCIÓN	<p>Para qué existe. Proporcionar igual de oportunidades a la escolarización.</p> <p>Líneas de actuación, qué se paga.</p> <p>Becas a enseñanzas postobligatorias no universitarias.</p> <p>Ayudas en Libros de texto: Plan de Gratuidad.</p> <p>Subvenciones a enseñanza concertada y de necesidades educativas específicas, atención alumnado con dificultades de escolarización, inmigración y minorías culturales.</p> <p>Servicios Complementarios de transporte y comedor escolares.</p> <p>Indicadores. Miden número de Becas concedidas, número de centros concertados, número de alumnos transportados, número de Ayudas Individualizadas</p>			
2.2 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO No existen menciones explícitas en ninguno de los ítems	Objetivos	Acciones	Presupuestos	Indicadores

2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD	2.3.1 Mandatos generales Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos y sectoriales de igualdad Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículos 23 y 24 Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres Capítulo II. Sección 1ª Educación Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, modificada por Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.			
	2.3.2 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático <input type="checkbox"/> Acciones positivas X <input type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales X <input type="checkbox"/> Contratación, subvenciones... X <input type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo X <input type="checkbox"/> Ruptura del rol de género X <input type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista X			
2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES	2.4.1. A) Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención <ul style="list-style-type: none"> • <i>Participación</i> • <i>Representación</i> • <i>Reconocimiento</i> • <i>Imagen, roles y estereotipos</i> • <i>Grado de compromiso con la igualdad.</i> 			
	2.4.2. Déficits de información No hay datos desagregados por sexo			
	2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados			
3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA				
3.1. VALORACIÓN REAL DEL IMPACTO PREVISIBLE	<input type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		<input type="checkbox"/> Medio		
		<input type="checkbox"/> Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo X			
4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR				

4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	Intención de incidir en la reducción de las desigualdades y de responder a las obligaciones normativas (uso no sexista del lenguaje incorporación de cláusulas de igualdad). Datos desagregados por sexo en todos los indicadores	
4.2. MARCO NORMATIVO REFERENCIA	Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres. Capítulo II. Sección 1ª Educación	
4.3 OBJETIVOS	4.4. ACTUACIONES	4.5. INDICADORES
<p>alineados con el logro de la igualdad de mujeres y hombres y los estereotipos de género 02. Mejora de las condiciones materiales de escolarización</p> <p>03. Garantizar la igualdad de oportunidades en la educación.</p> <p>05. Sistema de conciertos con enseñanza concertada</p>	<p>Incorporar cláusulas de igualdad</p> <p>Datos segregados por sexo</p>	<p>* Nº alumnado transportado por sexo</p> <p>* Nº alumnado beneficiario Libros de Gratuidad por sexo</p> <p>* Becas % de participación por sexo</p>

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS				
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	** PROGRAMA 420: ACTUACIONES EDUCATIVAS			DOTACIÓN ECONÓMICA
				37.244.032,00
PROYECTOS				DOTACIÓN ECONÓMICA
	*	420006 Tecnologías educativas		11.608.893,00
	seccion.presupuestos@navarra.es			
UNIDAD RESPONSABLE	Servicio de Tecnologías e Infraestructuras TIC Educativas			
DEPARTAMENTO	Educación			
2. ANALISIS DEL PROGRAMA				
2.1 DESCRIPCIÓN	<p>Para qué existe. Se pretende garantizar la igualdad de oportunidades e impulsar el proceso de modernización y transformación digital educativa a través de la implantación y el uso de nuevas tecnologías en los centros educativos públicos.</p> <p>Líneas de actuación, qué se paga. Esta transformación digital se basa no solamente en la dotación de medios tecnológicos sino en la incorporación educativa de estas tecnologías profundizando en su conocimiento y su utilización potenciando la adquisición por parte del alumnado de la competencia digital.</p> <p>Indicadores.</p> <p>Para el proyecto 420006 Tecnologías educativas, en estos momentos no hay indicadores específicos a igualdad.</p>			
2.2 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO	Objetivos	Acciones	Presupuestos	Indicadores
2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD	<p>2.3.1 Mandatos generales Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos y sectoriales de igualdad</p> <p>Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.</p> <p>Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.</p> <p>Adopta un enfoque de igualdad de género a través de la coeducación y fomenta en todas las etapas el aprendizaje de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prevención de la violencia de género y el respeto a la diversidad afectivo-sexual, introduciendo en educación secundaria la orientación educativa y profesional del alumnado con perspectiva inclusiva y no sexista.</p>			

	<p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>Ley Foral 17/2019, de 28 de noviembre, de igualdad entre Mujeres y Hombres. Artículo 30. Tecnologías de la información y sociedad digital</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>				
2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES	<p>2.4.1. A) Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención</p> <ul style="list-style-type: none"> En los centros educativos de la Comunidad Foral de Navarra, el % de mujeres que son coordinadoras TIC o asimilable en sus centros de referencia no supera el 35%. 				
	<p>2.4.2. Déficits de información</p> <p>Índice NEAE desagregado por sexo. (ORDEN FORAL 46/2021, DE 4 DE MAYO)</p> <p>Histórico de los cursos TIC ofertados por el Departamento desagregado por sexo.</p> <p>Histórico de coordinadores y coordinadoras TIC o asimilable en sus centros de referencia desagregado por sexo</p>				
	<p>2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados</p> <p>El sector de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) solo cuenta con un 23% de mujeres como empleadas.</p>				
3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA					
3.1. VALORACIÓN REAL DEL IMPACTO PREVISIBLE	<table border="1"> <tr> <td rowspan="3"><input type="checkbox"/> x Positivo</td> <td><input type="checkbox"/> Alto</td> </tr> <tr> <td>X <input type="checkbox"/> Medio</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Bajo</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> x Positivo	<input type="checkbox"/> Alto	X <input type="checkbox"/> Medio	<input type="checkbox"/> Bajo
	<input type="checkbox"/> x 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					
4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	Garantizar la promoción de acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones basándose en criterios de igualdad, y deben fomentar la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad digital				
4.2. MARCO NORMATIVO REFERENCIA	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.				

	<p>Ley Foral 17/2019, de 28 de noviembre, de igualdad entre Mujeres y Hombres. Artículo 30. Tecnologías de la información y sociedad digital</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>	
4.3 OBJETIVOS	4.4. ACTUACIONES	<p>4.5. INDICADORES</p> <p>En aquellos que sea viable, desagregar por sexo indicadores de personas</p>
<p>Disponer de sistemas de información de calidad, con perspectiva de género y desagregación por sexo</p>	<p>Evolución de EDUCA como plataforma integral de gestión educativa y recursos, con nuevos módulos y funcionalidades de uso didáctico, de aula, de gestión de centro, de comunicaciones plenamente integrada a su vez con los aplicativos de gestión departamentales, incorporando la perspectiva de género y la desagregación por sexo de todos los indicadores referidos a personas</p> <p>Incorporar la variable sexo en informes y operaciones estadísticas.</p> <p>Revisión en los sistemas de información e indicadores, incorporando la perspectiva de género y desagregación adecuada para la atención de las necesidades de los instrumentos de planificación y gestión</p>	<p>Nº Personas usuarias desagregadas por sexo, centros,</p>
Contratación	<p>Incorporar a licitaciones previstas dentro de los MRR cláusulas sociales que fomenten la igualdad y la conciliación.</p>	<p>% Licitaciones con cláusulas de igualdad.</p>

<p>Garantizar lenguaje y contenidos no sean sexistas en las publicaciones y contenidos educativos digitales, promoviendo en estos la perspectiva de género</p>	<p>Nuevo sistema de servicios web de centros que les permitan la interacción en espacios web y el acceso en modo autenticado, visibilizando el papel de las mujeres en la tecnología e introduciendo contenidos que incidan en la ruptura del rol de género.</p> <p>Nuevas plataformas para presencia web con Liferay. (Web de Centros, departamento, campañas y gabinete), incorporando la perspectiva de género y el lenguaje no sexista</p> <p>Mantenimiento y actualización del portal web de Educación garantizando que su lenguaje y contenidos no sean sexistas.</p> <p>Contenidos digitales educativos visibilizando el papel de las mujeres en la tecnología e introduciendo contenidos que incidan en la ruptura del rol de género.</p> <p>Reducir la brecha digital, tanto en el uso de las tecnologías, como en la creación de contenidos digitales educativos y nuevas formaciones, incorporando a estas la perspectiva de género.</p>	<p>Nº Nuevos sitios web, contenidos generados.</p> <p>% Contenidos creados</p>
<p>Atención a personas usuarias con perspectiva de género</p>	<p>Evolución del Centro de Atención a las personas usuarias, utilizando en la comunicación un lenguaje no sexista.</p> <p>Dotar a de un equipo y de un sistema de soporte de primer nivel para EDUCA, respetando el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres</p>	<p>Formaciones ofrecidas, atenciones realizadas desagregadas por sexo</p>
<p>Formación a distancia y con formaciones orientadas a reducir la brecha digital de género en el uso de las tecnologías</p>	<p>Desarrollo de un plan de formación a distancia para el profesorado contratado por el Departamento de Educación incorporando contenidos relacionados con la igualdad mujeres y hombres</p> <p>Fomentar la inscripción programando nuevas formaciones en el ámbito de las TIC dentro de la FAD orientadas a reducir la brecha de género.</p>	<p>Docentes, desagregados por sexo, que participan en la formación a distancia</p> <p>Nº de contenidos incorporando la perspectiva de género y el lenguaje no sexista</p>

	Extender el uso de las TIC en la educación de personas adultas, promoviendo la perspectiva de género	Nº Cursos ofrecidos y personas, desagregadas por sexo, que participan
Colaboración con otros proyectos que incidan en la ruptura del rol de género.	Seguir impulsando la estrategia STEM del GN Plan de ciencia del GN Convenio con UPNA	Nº Convenios y colaboraciones

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	PROGRAMA 740: GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	DOTACIÓN ECONÓMICA		
		30.224.115,00		
PROYECTOS	740000 Actuaciones generales del programa	DOTACIÓN ECONÓMICA		
		353.350,00		
	740001 Economía circular y cambio climático	10.259.808,00		
	740002 Recursos forestales y cinegéticos	9.341.662,00		
	740003 Biodiversidad	6.596.912,00		
	740008 Guarderío	3.672.383,00		
UNIDAD RESPONSABLE	Dirección General de Medio Ambiente			
DEPARTAMENTO	Departamento de Desarrollo Rural y Medio Ambiente			
2. ANALISIS DEL PROGRAMA				
2.1 DESCRIPCIÓN	<p>El programa pretende la conservación del medio ambiente a través del uso racional de los recursos, realizando una labor que evite o minimice los impactos que producen las actividades humanas de tipo urbano, industrial, agropecuario y de servicios.</p> <p>Este Programa se estructura en un proyecto general, “Actuaciones generales del programa” y cuatro proyectos específicos: “Economía Circular y Cambio Climático”, “Recursos Forestales y Cinegéticos”, “Biodiversidad” y “Guarderío y Gestión de la Calidad Ambiental”.</p>			
2.2 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO	Objetivos	Acciones	Presupuestos	Indicadores
	No existen menciones explícitas en ninguno de los items			
2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD	<p>2.3.1 Mandatos generales Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos y sectoriales de igualdad</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres</p> <p>Artículo 28. Empoderamiento de las mujeres del mundo rural</p> <p>Artículo 28.2.i. Impulsar las aportaciones de las mujeres en el ámbito del cambio climático.</p> <p>Artículo 28.3.d. Facilitar la incorporación de las mujeres jóvenes a los sectores agrícola, ganadero, agroalimentario o forestal</p> <p>Artículo 55. Políticas de ordenación territorial, urbanismo y medio ambiente.</p>			

	<p>Garantizar que las políticas en torno a medio ambiente integren la perspectiva de género, y fomentar la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas. Asimismo, dichas políticas deberán tener en cuenta las necesidades de las mujeres y hombres, tanto en el ámbito productivo como reproductivo y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los diversos servicios e infraestructuras urbanas.</p> <p>2.3.2 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p><input type="checkbox"/> X Acciones positivas</p> <p><input type="checkbox"/> X Acciones de igualdad o transversales</p> <p><input type="checkbox"/> Conciliación</p> <p><input type="checkbox"/> X Corresponsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> X Contratación, subvenciones...</p> <p><input type="checkbox"/> X Desagregación de datos por sexo</p> <p><input type="checkbox"/> Ruptura del rol de género</p> <p><input type="checkbox"/> X 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. A) 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 No se encontraron datos en el tiempo disponible</p> <p>2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados Se sabe por estudios existentes que en este sector existen grandes brechas de género tanto en las labores profesionales vinculadas al medio ambiente o empleo verde, como en estudios de estos ámbitos(FP agrarias, de energía, grados universitarios relacionados con ciencias ambientales, biotecnología, etc.)</p>								
<p>3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA</p>									
<p>3.1. VALORACIÓN REAL DEL IMPACTO PREVISIBLE</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;"><input type="checkbox"/> Positivo</td> <td style="width: 70%;"><input type="checkbox"/> Alto</td> </tr> <tr> <td></td> <td><input type="checkbox"/> Medio</td> </tr> <tr> <td></td> <td><input type="checkbox"/> Bajo</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><input checked="" type="checkbox"/> X Negativo</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		<input type="checkbox"/> Medio		<input type="checkbox"/> Bajo	<input checked="" type="checkbox"/> X Negativo	
<input type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto								
	<input type="checkbox"/> Medio								
	<input type="checkbox"/> Bajo								
<input checked="" type="checkbox"/> X Negativo									
<p>4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>									
<p>4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR</p>	<p>Ante la ausencia de datos desagregados por sexo se pretende avanzar en la generación y obtención de los mismos</p>								

4.2. MARCO NORMATIVO REFERENCIA	Introducir en el apartado V. DISPOSICIONES NORMATIVAS APLICABLES las leyes de igualdad: <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 	
4.3 OBJETIVOS	4.4. ACTUACIONES	4.5. INDICADORES
01 Economía circular y cambio climático. Incorporar en la descripción del objetivo referencias a la perspectiva de género: "... integrando el principio informador de igualdad de mujeres y hombres".	01.09. Subvenciones a empresas, incorporando cláusulas de igualdad 01.13 Proyectos europeos integrando la perspectiva de género 01.21 Medioambiente urbano con incidencia positiva en la igualdad de mujeres y hombres	-% de subvenciones que incorporan cláusulas de igualdad -% de proyectos que integran la perspectiva de género -Grado en el que las agendas incorporan el principio de igualdad
02 Recursos forestales y cinegéticos Incorporar en la descripción del objetivo referencias a la perspectiva de género: "... integrando la perspectiva de género".	02.01. Gestión de los recursos y actividad cinegéticos. (Incorporando datos desagregados por sexo en los indicadores) 02.02. Desarrollo de actividades de educación ambiental y atención al público en los centros de interpretación con incidencia en la ruptura del rol de género 02.08. Fomento de la investigación y experimentación silvícola y ecológica de los montes.	-Licencias de caza emitidas desagregadas por sexo -Certificados de aptitud cinegética emitidos desagregados por sexo -Nº de visitantes a los Centros de interpretación de la naturaleza desagregados por sexo -Participantes en actividades de educación ambiental desagregados por sexo -Nº de personas dedicadas a la investigación y experimentación silvícola desagregada por sexo

	02.11. Desarrollo de actividades de educación ambiental y atención al público en el PFN Parque Natural de Urbasa y Andía con incidencia en la ruptura del rol de género (Incorporar datos desagregados por sexo en los indicadores)	-Nº de visitantes al parque natural desagregados por sexo
	02.12. Participación ciudadana en la gestión del medio ambiente a través de la información y educación ambiental fomentando la igualdad de género	-Solicitudes de información desagregadas por sexo
03 Biodiversidad	03.03. Preservación de la integridad estructural de los ecosistemas, de la fauna y flora y sus hábitats. (Incorporar datos desagregados por sexo en los indicadores)	-Nº de visitantes al parque natural Señorío de Bertiz desagregados por sexo
Incorporar en la descripción del objetivo referencias a la perspectiva de género: “... teniendo en cuenta la igualdad entre hombres y mujeres”.	03.07. Gestión de los recursos y actividad piscícolas. (Incorporar datos desagregados por sexo en los indicadores)	-Licencias de pesca emitidas desagregadas por sexo
	04.07. Colaboración con la ayuda a Entidades Locales referente a la defensa y protección de los montes.	-% de subvenciones que incorporan cláusulas de igualdad
04 Guarderío y Gestión de la Calidad Ambiental	04.09. Colaboración en la divulgación de los valores naturales de Navarra y la necesidad de su protección. (Incorporar nuevo indicador)	-Participantes en actividades de Educación Ambiental realizadas desagregados por sexo -Acciones divulgativas en formatos audiovisuales que fomentan una imagen igualitaria
Incorporar en la descripción del objetivo referencias a la perspectiva de género	04.15. Formación del personal del Servicio para una mejor realización de sus tareas con datos desagregados por sexo de quienes participen	-Nº de acciones formativas específicas para Guarderío con datos de quienes participen desagregados por sexo -Nº de acciones formativas dirigidas a Guardas con datos desagregados por sexo

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

1. PROGRAMA					DOTACIÓN PRESUPUESTARIA	
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	820: ORDENACIÓN INDUSTRIAL, PROYECTOS ESTRATÉGICOS S3 Y PLANIFICACIÓN ENERGÉTICA				DOTACIÓN ECONÓMICA	
PROYECTOS	Proyectos Estratégicos de la S3				DOTACIÓN ECONÓMICA	
					27.415.020 €	
UNIDAD RESPONSABLE	SERVICIO DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS DE LA S3					
DEPARTAMENTO	DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPRESARIAL					
2. ANALISIS DEL PROGRAMA						
2.1 DESCRIPCIÓN	<p>Impulso de convocatorias de subvenciones a proyectos de I+D empresarial. Dinamización de la Medicina Personalizada Impulso del Polo de Innovación Digital. Indicadores: Número de proyectos, número de titulados, número de bonos. La ficha 0 requiere una actualización para el 2022</p>					
2.2 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO	Objetivos	Acciones	Presupuestos	Indicadores		
2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD	<p>2.3.1 Mandatos generales Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos y sectoriales de igualdad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley 3/2007, de Igualdad: <ul style="list-style-type: none"> • Art 20: Adecuación de las estadísticas. • Art 27: Integración de la igualdad en la política de salud • Art 35: Subvenciones públicas. • Ley Foral 17/2019, de Igualdad: <ul style="list-style-type: none"> • Art 18: Ayudas públicas. • Art 19: Estadística y estudios. • Art 21: Comunicación no sexista. • Art 30: Sociedad digital • Art 50: Ámbito de salud. • Ley Foral 15/2018, de Ciencia 					

- Art 3: Potenciar de forma preferencial las iniciativas científicas orientadas a la igualdad.
- Art 4: Fines: k) Igualdad entre hombres y mujeres
- Art 8.2.c): Agentes del SINAI. Obligaciones: Disponer plan de igualdad
- Art 9.3.c). Ídem lo anterior
- Art 12.4.f,m). Sobre las labores de coordinador del SINAI
- Art. 1.d) Vigilar las actuaciones del Consejo Asesor de I+D.
- Art 7.2.f), 9.1.b), sobre participaciones paritarias de agentes del SINAI y universidades.
- Plan de Ciencia: Se hace referencia a potenciar la igualdad en materias asociadas a la ciencia.
- Ley Foral 11/2005, de Subvenciones.
 - Art 13.2. Vigilancia de no haber sido sancionado por razones de género.

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
- ...

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

- *Proyectos de I+D*: Datos referidos a la convocatoria de 2020.

Sector	Suma de Mujeres (h)	Suma de Hombres (h)	
Automoción y mecatrónica	100.846	371.625	21,34%
Cadena alimentaria	92.025	171.149	34,97%
Energías renovables y recursos	56.964	232.706	19,67%
Industrias creativas y digitales	12.226	51.465	19,20%
Otros	8.790	19.600	30,96%
Salud	111.390	76.061	59,42%
Turismo integral	423	10.990	3,71%
Total general	382.664	933.596	29,07%

Tecnología	Suma de Mujeres (h)	Suma de Hombres (h)	
Biotecnología	121.778	110.944	52,33%
Manufactura avanzada	105.341	377.405	21,82%
Otros	40.772	123.739	24,78%
Tic	110.723	319.533	25,73%
Total general	382.664	933.596	29,07%

Tamaño	Suma de Mujeres (h)	Suma de Hombres (h)	
Grande	77.407	226.444	25,48%
Mediana	73.096	166.590	30,50%

2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

Organismo de investigación	63.165	85.750	42,42%
Pequeña	168.996	454.812	27,09%
Total general	382.664	933.596	29,07%

- *Proyectos estratégicos:*

	Nº horas mujeres	Nº total horas	Porcentaje	Nº mujeres
Total	135.378	358.391	27,42%	256
>24%	119.887	286.105	29,53%	230

- Bonos SIC: No hay datos
- Impulso Polo Innovación Digital: No hay datos

2.4.2. Déficits de información

- No hay datos desagregados en estadística de Navarra respecto al I+D. Únicamente de forma muy general.
- No se obtienen los datos en los eventos de difusión que transmitimos.
- Falta infraestructura de gestión de datos para conseguir extraer los datos que se obtienen en las convocatorias.
- No hay ninguna motivación para conseguir los datos, ni explotarlos, ya que nadie los reclama y las convocatorias ya dan puntos por la cuota femenina.

2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados

- Grandes desigualdades por sectores y por tecnologías con presencia de mujeres entre el 20 y el 34%. Excepto en el sector salud, y biotecnología (presencia de mujeres en torno al 59%) hay grandes déficits.
- Según el tamaño de empresa, no hay diferencias. Sí las hay entre organismos de investigación (públicos o semipúblicos) y empresas privadas, aumentando la presencia de mujeres en los organismos públicos.

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA

3.1. VALORACIÓN REAL DEL IMPACTO PREVISIBLE	<input type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto
		<input type="checkbox"/> Medio
		<input type="checkbox"/> Bajo
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo	

4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	<p>Superar la gran desigualdad que existe en la participación femenina en los proyectos de I+D según los sectores que se tengan en cuenta.</p> <p>No se tienen datos, ni se puede influir desde nuestra actividad, a la actividad concreta femenina dentro de las empresas.</p> <p>Mejorar la recogida de datos de la situación de las mujeres en el ámbito de las convocatorias y actividades que se pretenden.</p> <p>Mejorar la evaluación del impacto de género en las convocatorias.</p>
--	---

4.2. MARCO NORMATIVO REFERENCIA	Ley de Ciencia. Ley de igualdad.	
4.3 OBJETIVOS	4.4. ACTUACIONES	4.5. INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar en el programa mención a la corrección de estas desigualdades 	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar evaluaciones de género después de finalizado el proyecto. • Incorporar penalizaciones. • Vigilar el lenguaje sexista de los proyectos. • Estimular los estudios de impacto de género en los proyectos 	<ul style="list-style-type: none"> • % Mujeres en los proyectos.
<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar en el programa las actividades de difusión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Visibilizar más las actividades de comunicación y difusión, cuidando los roles no sexistas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de eventos y asistencia a los mismos (de forma desagregada)
<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar en el programa la recogida de datos estadísticos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciar un proyecto de recogida de datos automática. • Orientar a la recogida de datos desagregados. 	<ul style="list-style-type: none"> • % proyectos que incorporan variables orientadas al sexo.

FICHA ANÁLISIS Y VALORACIÓN PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	A21 Bibliotecas y archivos	DOTACIÓN ECONÓMICA
		8.435.081
PROYECTO	A21001 Bibliotecas	DOTACIÓN ECONÓMICA
		5.570.996
UNIDAD RESPONSABLE	Servicio de Bibliotecas (Dirección General de Cultura-Institución Príncipe de Viana)	
DEPARTAMENTO	Cultura y Deporte	
2. ANALISIS DEL PROGRAMA		
2.1 DESCRIPCIÓN	El programa pretende articular, estructurar y cohesionar el Sistema Bibliotecario de Navarra como una organización de centros, recursos y servicios que constituyan para la comunidad espacios de integración social, cultural y ciudadana. Una red bibliotecaria de 93 centros que se ubica en 86 localidades.	
2.2 PERTINENCIA DE GÉNERO	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> Tiene como público destinatario a personas físicas, jurídicas y/o órganos colegiados
		<input checked="" type="checkbox"/> Puede incidir en el acceso y control de los recursos por parte de mujeres y hombres
		<input checked="" type="checkbox"/> Puede influir en la ruptura del rol y los estereotipos de género
		<input checked="" type="checkbox"/> En definitiva, puede contribuir al logro de la igualdad
	<input type="checkbox"/> No, porque	
2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD	2.3.1 Mandatos generales Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos del ámbito de igualdad	
	<p><u>Ley Orgánica 3/2007</u> para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <ul style="list-style-type: none"> Art. 26: las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma (promoción de las mujeres en la cultura, ayudas a la creación artística e intelectual de autoría femenina, presencia equilibrada en la oferta cultural y órganos consultivos, científicos y de decisión...). <p><u>Ley Foral 17/2019</u>, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <ul style="list-style-type: none"> Art. 39: regula la igualdad en la cultura. Refiere la adopción de medidas para evitar discriminación de género en actividades culturales, facilitar el acceso a la cultura de las mujeres, garantizar representación equilibrada en otorgamiento de premios (tanto en personas premiadas como en jurados), recuperación de la memoria histórica de las mujeres, visibilizar mujeres referentes en el ámbito cultural, garantizar la accesibilidad de la oferta cultural (especialmente para mujeres en entornos rurales), etc. <p><u>Ley Orgánica 1/2004</u>, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.</p> <p><u>Ley Foral 14/2015</u>, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> Art. 17: hace referencia a las campañas sobre las medidas de sensibilización en torno a la violencia de género, que deberán tener especial divulgación en centros culturales. 	
	2.3.2 Mandatos sectoriales de igualdad.	
	<p><u>Ley Foral 1/2019</u>, de 15 de enero, de Derechos Culturales de Navarra</p> <ul style="list-style-type: none"> Art. 4: incluye la igualdad de género entre los valores en los que se fundamentan los derechos culturales. Art. 6: contempla la igualdad de género en el acceso y participación en la vida cultural. 	

- Art. 35: en la composición del Consejo Navarro de Cultura se garantizará la paridad de género.

Plan Estratégico de Cultura de Navarra 2017-2023

- Menciona que se tendrán en cuenta las políticas de igualdad de género en la política cultural.
- Entre los principios también se menciona la lucha contra la violencia de género en los proyectos culturales.
- Entre las miradas integradoras que debe incluir el Plan, se incluye la mirada feminista, para contrastar y poder llegar a la igualdad.
- Se hace referencia a las campañas de sensibilización, en la práctica de actividades culturales, para fomentar valores asociados a la igualdad de mujeres y hombres.
- Se propone incluir la igualdad en contrataciones, convenios, subvenciones, becas, programas, etc. que tengan que ver con la cultura.

Ley 10/2007, de 22 de junio, de la lectura, del libro y de las bibliotecas.

- Art. 12: se refiere a la igualdad de acceso a las bibliotecas sin discriminación por género.

III Plan Estratégico del Consejo de Cooperación Bibliotecaria 2019-2023

- Propone elaborar un mapa general de la presencia de las mujeres autoras en las distintas disciplinas en las bibliotecas.
- Propone medidas desde la perspectiva de género para estudios de uso de las bibliotecas y para el estudio de sus públicos.
- Propone establecer alianzas y colaboración con asociaciones y organizaciones de apoyo a la diversidad de género.
- Propone medidas que visibilicen el patrimonio cultural creado por mujeres.
- Propone la puesta en marcha de la Comisión de Igualdad y Bibliotecas.

Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español.

Ley Foral 14/2005, de 22 de noviembre, del Patrimonio Cultural de Navarra.

Ley Foral 32/2002, de 19 de noviembre, por la que se regula el sistema bibliotecario de Navarra.

Orden Foral 17/2021, de 19 de mayo, de la Consejera de Cultura y Deporte, por la que se modifica la Orden Foral 19/2020, de 11 de mayo, de la Consejera de Cultura y Deporte, por la que se desarrolla la estructura orgánica del Departamento de Cultura y Deporte, a nivel de Negociados.

El Negociado de Proyectos Bibliotecarios, adscrito a la Sección de Red de Bibliotecas, ejercerá las siguientes funciones:

d) Integrar y aplicar la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de la actividad de las bibliotecas públicas.

	<p>2.3.3 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Acciones positivas <input checked="" type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales <input checked="" type="checkbox"/> Conciliación <input checked="" type="checkbox"/> Corresponsabilidad <input checked="" type="checkbox"/> Contratación, subvenciones... <input checked="" type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo <input checked="" type="checkbox"/> Ruptura del rol de género <input checked="" type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista <input checked="" type="checkbox"/> Uso de Imágenes no asociadas a roles y estereotipos de género
<p>2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p>2.4.1. A) Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación <p>Personas con carné de biblioteca: 296.778</p> <p>Mujeres: 164.723 (55,50%) Hombres: 131.206 (44,21%) Otros (colectivos, clubes...): 849 (0,29%).</p> <p>Nuevas personas con carné (2020): 7.238</p> <p>Mujeres: 3.876 (45,54%) Hombres: 3.296 (44,21%) Otros (colectivos, clubes...): 66 (0,91%).</p> <p>Préstamos realizados (2020): 693.088 documentos</p> <p>Realizado por mujeres: 298.537 (43,26%) Realizado por hombres: 363.920 (52,21%) Realizado por otros: 30.631 (4,42%)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Representación ... <p>Equipo directivo del Servicio: 6 mujeres (75%) y 2 hombres (25%)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación y empleo, <p>Asistencia a acciones formativas (4) para el personal bibliotecario en 2020: 85 personas</p> <p>Mujeres: 69 (81%) Hombres: 16 (19%)</p>

- *Reconocimiento.*

- *Imagen, roles y estereotipos*

Las colecciones documentales incluyen obras de feminismo organizadas como tal; muchas bibliotecas organizan centros de interés y exposiciones con obras que quieren romper el rol y estereotipos de género. Se está conformando un fondo para público infantil y juvenil en base a la Estrategia Agenda 2030, que incluye la igualdad de género en el ODS 5.

- *Grado de compromiso con la igualdad.*

Todas las personas involucradas en el Programa de Bibliotecas, bien profesionales de la propia plantilla como pertenecientes a grupos colaboradores tienen plena convivencia en relación con la igualdad de género y comparte lo estratégico de las bibliotecas por cuanto son centros visibles y sensibles para la ciudadanía.

2.4.2. Déficit de información

- Porcentajes de hombres y mujeres que componen la plantilla de bibliotecas
- Porcentajes de hombres y mujeres que acceden a los edificios bibliotecarios
- Porcentajes de hombres y mujeres que utilizan los diferentes servicios (consulta de documentos, uso de Internet, asistencia a actividades, participación en clubes de lectura)
- Porcentaje de obras existentes en las bibliotecas cuya autoría es femenina
- Porcentaje de obras existentes en lotes de clubes de lectura cuya autoría es femenina
- Porcentaje de obras adquiridas en las bibliotecas cuya autoría es femenina
- Porcentaje de obras adquiridas para los clubes de lectura cuya autoría es femenina
- Porcentajes de obras prestadas en las bibliotecas cuya autoría es femenina
- Porcentajes de obras leídas en clubes cuya autoría es femenina
- Número de actividades realizadas con perspectiva de género que contribuyan a la visibilización del talento y creatividad de las mujeres.

	<p>2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados</p> <p>Con los datos disponibles se concluye que el porcentaje de personas usuarias de las bibliotecas, entendidas como quienes disponen de carne, es ligeramente superior para las mujeres. Mientras que en los datos de préstamo se concluye que son los hombres quienes hacen un uso mayor de este servicio.</p> <p>Respecto a la formación, el porcentaje de mujeres es muy superior. Sin duda, cuestión directamente relacionada con la composición de la plantilla.</p>	
<p>2.5 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO</p> <p>Ficha 2021</p>	<p>Objetivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Integrar y aplicar la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de la actividad de las bibliotecas públicas. ▪ Contribuir desde las bibliotecas a la sensibilización respecto a la igualdad de género y a la visibilización y reconocimiento de la creatividad de las mujeres. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ampliar, actualizar y diversificar los recursos de información ▪ Desarrollar acciones de fomento y promoción de la lectura ▪ Diseñar y organizar acciones de formación 	<p>Presupuesto</p> <p>200.000</p>
	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de nuevos registros incorporados al catálogo colectivo ▪ Porcentaje de actividades desarrolladas en las bibliotecas ▪ Porcentaje de participación de hombres y mujeres en acciones formativas ▪ Número de personas usuarias de las bibliotecas 	
<p>3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA</p>		
<p>3.2. VALORACIÓN REAL DEL IMPACTO PREVISIBLE</p>	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input checked="" type="checkbox"/> Alto
		<input type="checkbox"/> Medio
		<input type="checkbox"/> Bajo
	<input type="checkbox"/> Negativo	

4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR	
4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desconocimiento del porcentaje de autoría femenina en los fondos documentales ▪ Desconocimiento del grado de utilización, por hombres o por mujeres, de los servicios de las bibliotecas ▪ Desconocimiento del grado de participación, por hombres o por mujeres, de las actividades de las bibliotecas ▪ Visión estereotipada y sexista de roles
4.2. MARCO NORMATIVO REFERENCIA	Incorporar la normativa de igualdad, tanto general como específica, en las “Disposiciones normativas aplicables”
4.3 OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Integrar y aplicar la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de la actividad de las bibliotecas públicas. ▪ Contribuir desde las bibliotecas a la sensibilización respecto a la igualdad de género y a la visibilización y reconocimiento de la creatividad de las mujeres.
4.4. ACTUACIONES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponer de datos significativos de la perspectiva de género en los recursos, servicios y actividades de las bibliotecas. ▪ Mejorar la formación del personal bibliotecario respecto a la igualdad de género ▪ Diseñar medidas que incentiven la adquisición de obras de autoría femenina ▪ Diseñar acciones de formación y sensibilización para la ciudadanía en igualdad de género ▪ Diseñar acciones en las bibliotecas cuyo contenido contribuya a la ruptura de roles y estereotipos de género y todas aquellas que procuren el reconocimiento y visibilización del talento femenino en el pasado y en el presente. ▪ Diseñar acciones de formación para una ciudadanía digital que contribuyan a reducir la brecha de género existente.
4.5. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentajes de hombres y mujeres que componen la plantilla de bibliotecas ▪ Porcentajes de hombres y mujeres que acceden a los edificios bibliotecarios ▪ Porcentajes de hombres y mujeres que utilizan los diferentes servicios (consulta de documentos, uso de Internet, asistencia a actividades, participación en clubes de lectura)

	<ul style="list-style-type: none">▪ Porcentaje de obras existentes en las bibliotecas cuya autoría es femenina▪ Porcentaje de obras existentes en lotes de clubes de lectura cuya autoría es femenina▪ Porcentaje de obras adquiridas en las bibliotecas cuya autoría es femenina▪ Porcentaje de obras adquiridas para los clubes de lectura cuya autoría es femenina▪ Porcentajes de obras prestadas en las bibliotecas cuya autoría es femenina▪ Porcentajes de obras leídas en clubes cuya autoría es femenina▪ Número de actividades realizadas con perspectiva de género que contribuyan la visibilización del talento y creatividad de las mujeres.
--	---

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS				
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	G20: INNOVACIÓN			DOTACIÓN ECONÓMICA
				21.423.374
PROYECTOS	G20000 ACTIVIDADES GENERALES DE INNOVACIÓN			DOTACIÓN ECONÓMICA
				133.044
	G20001 SERVICIO DE I+D+I			21.081.446
	G20002 COMPRA PÚBLICA INNOVADORA			208.884
UNIDAD RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE INNOVACIÓN			
DEPARTAMENTO	UNIVERSIDAD, INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL			
2. ANALISIS DEL PROGRAMA				
2.1 DESCRIPCIÓN	El presente programa pretende fomentar la I+D+i en Navarra impulsando la excelencia de los agentes generadores de conocimiento como son los centros tecnológicos, las universidades y los organismos de investigación garantizando una financiación adecuada para la ejecución de sus proyectos de capacitación.			
2.2 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO	Objetivos	Acciones	Presupuestos	Indicadores
	Fomento de la I+D+i (No se hace mención)	Impulsar la excelencia y el talento en los agentes generadores de conocimiento (No se hace mención)	1.500.000 € (500.000 €/año 2022, 2023 y 2024)	Número de doctorandos industriales (hombres)
		Impulsar la cooperación y la transferencia del conocimiento (No se hace mención)	800.000 € (2022)	Número de doctorandas industriales (mujeres)
				Número de contratos de personal investigador y tecnológico (hombres)
			Número de contratos de personal investigador y tecnológico (mujeres)	
2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD	2.3.1 Mandatos generales Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos y sectoriales de igualdad MANDATOS GENERALES: <i>Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007:</i> Art.11: acciones positivas; Art.14: criterios generales actuación poderes públicos Art.15: transversalidad; Art.20: desagregación de datos; Art.25; igualdad en el ámbito de la educación superior; Art.27b) fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de la salud; Art.33: contratos; art 35: las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones públicas puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes			

Ley Foral 17/2019 de igualdad entre mujeres y hombres: Art.13: transversalidad de forma activa del derecho de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de AAP-PNa; Art.21: uso de lenguaje inclusivo y no sexista; Art. 17: incorporación de la perspectiva de género en la contratación pública; Art. 18: cláusulas de igualdad en las bases reguladoras de las ayudas públicas

MANDATOS ESPECÍFICOS:

Ley Foral 17/2019 de igualdad entre mujeres y hombres: Art 36: educación universitaria e investigación: en las convocatorias de ayudas y subvenciones a proyectos de investigación, se podrán valorar y priorizar los proyectos liderados por mujeres y los presentados por equipos de investigación que tengan una composición equilibrada de mujeres y hombres, así como aquellos que contribuyan a la comprensión de las cuestiones relacionadas con las desigualdades entre mujeres y hombres y la relación de jerarquía de los sexos y/o planteen medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres; Art 13) transversalizar el principio de igualdad y las acciones positivas

MANDATOS SECTORIALES

Ley Foral 2/2018 de Contratos Públicos: Art 66.1: Incorporación de cláusulas de igualdad de sexos en el pliego de los contratos

Ley Foral 11/2005 de Subvenciones, Art 13.2: no podrán ser beneficiarios aquellos que hayan sido sancionados conforme a la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres

Ley 14/2011, de 1 de junio, de Ciencia, la Tecnología y la Innovación: Art 2: transversalización y presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del SECTI; Disposición adicional 13: medidas para la implantación de la perspectiva de género:

1. Composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del SECTI.
2. La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología (...). Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.
3. El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.
4. Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial. (...).
5. La Estrategia Española de Innovación y el Plan Estatal de Innovación promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en todos los aspectos de su desarrollo.

	<p>6. Los Organismos Públicos de Investigación adoptarán Planes de Igualdad en un plazo máximo de dos años tras la publicación de esta ley, que serán objeto de seguimiento anual. (...).</p> <p><u>Ley Foral 15/2018, de 27 de junio, de Ciencia y Tecnología</u>: en su preámbulo, incorpora la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación científica y técnica que debe ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y también se establece que la actuación de todos los agentes (del Sistema Navarro de I+D+i, SINAI, debe estar presidida por el principio de la igualdad de género, entre otros. Esta transversalidad de la perspectiva de género se ve reflejada en cuestiones como la consideración de la igualdad en el ordenamiento del SINAI (artículo 3.3), la promoción de la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del SINAI (artículo 3.6) y la consideración dentro de los principios rectores de la Ley Foral la no discriminación y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (artículo 4.k).</p> <p>2.3.2 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p>X Acciones positivas X Acciones de igualdad o transversales <input type="checkbox"/> Conciliación <input type="checkbox"/> Corresponsabilidad X Contratación, subvenciones... X Desagregación de datos por sexo X Ruptura del rol de género X Uso lenguaje no sexista <input type="checkbox"/> ...</p>
<p>2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p>2.4.1. A) Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>A continuación, se analiza la situación de partida de mujeres y hombres en el área de la investigación y la innovación, con el objeto de identificar posibles desigualdades. Para ello se recoge la información existente, tanto cuantitativa a nivel europeo, estatal y foral, como cualitativa, referida a los roles y estereotipos de género existentes en la materia.</p> <p>a) Información cuantitativa:</p> <p>1º) En el ámbito de la Unión Europea, el informe She Figures 2018 publicado en noviembre de 2019 (Informe sobre la igualdad de género en la investigación y la innovación en la Unión Europea que, desde 2003, publica la Comisión Europea cada tres años) recoge las estadísticas comparables sobre mujeres y hombres en diferentes aspectos en este área, con el fin de analizar el impacto y la efectividad de las políticas implementadas en la misma. Dentro de los aspectos analizados de encuentran las personas con grado de doctor o doctora, la participación en el mercado laboral en ciencia y tecnología como personal investigador, las condiciones laborales del personal investigador, los</p>

puestos de gestión y de toma de decisiones o los resultados de la investigación y la innovación.

Entre los datos que se destacan en el informe se pueden citar los siguientes:

- La Unión Europea se está acercando al equilibrio de género en los estudios de doctorado, sin embargo, la proporción de mujeres varía en los distintos campos, desde un 68% en educación a un 29% en ingenierías y manufactura o un 21% en tecnologías de la información y comunicación (datos de 2016).
- En 2017, las mujeres representaban un 53,1% de las personas con educación terciaria empleadas como personal profesional o técnico. En contraste, representaban el 40,8% en el ámbito de las ciencias o ingenierías.
- En 2017, la tasa de desempleo entre mujeres con educación terciaria era del 3,8%, mientras que entre hombres era del 2,9%.
- En 2015, la presencia de mujeres investigadoras en el sector público era del 42,5% y del 42,1% en la educación superior. Por el contrario, en el sector empresarial, las mujeres solo representan un 20,2% del total del personal investigador.
- En 2016, el 13% de las investigadoras y el 8% de los investigadores trabajaban a tiempo parcial. Más aun, el 8,1% de las investigadoras y el 5,2% de los investigadores trabajaban en condiciones que se podrían considerar como “precarias”.
- Las mujeres en I+D ganan de media un 17% menos que sus colegas masculinos. Además, la presencia de investigadoras parece tener una relación inversa con el gasto en I+D por persona investigadora, ya que la mayor parte de los países con mayor gasto por persona investigadora tenían las menores tasas de mujeres investigadoras.
- En 2016 las mujeres representaban el 39% de las personas doctoradas en STEM mientras que solo ocupaban el 15% de los puestos “grade A academic positions”. Así mismo, en 2017 las mujeres ocupaban el 27% de los puestos de los comités de dirección en los centros de investigación, y solo el 20% de los puestos de dirección general o gerencia.
- Finalmente, entre 2013 y 2017 la ratio de mujeres a hombres en la autoría de publicaciones científicas era de 1:2, pero está mejorando lentamente. También hay que señalar la brecha de género en las solicitudes de patente, de 1:3.

En suma, She Figures 2018 contiene información sobre el progreso alcanzado en la transversalidad de género en las áreas de investigación e innovación en Europa, pero

revela que siguen persistiendo diversas desigualdades en dichos sectores. En este sentido, el Informe indica que el sector de la ciencia y la tecnología se caracteriza por la infrarrepresentación de las mujeres.

Asimismo, el **Informe de Situación del Espacio Europeo de Investigación** de 2018 de la Comisión Europea, publicado en febrero de 2019, señala, respecto a la prioridad nº 4 del Espacio Europeo de Investigación (EEI), Igualdad entre los sexos e integración de la perspectiva de género en la investigación, que se están adoptando cada vez más planes en materia de igualdad de género y políticas relacionadas a escala nacional o de la UE con vistas a lograr el cambio institucional. Se han realizado esfuerzos importantes para incluir una dimensión de género en la investigación a escala de la UE y en los países del EEI. Esto ha dado lugar a un mayor número de publicaciones que incorporan una dimensión de género, aunque el nivel general de integración sigue siendo bajo. La desigualdad de género sigue existiendo en el sector académico y de la investigación y en la mayor parte de los países del EEI persiste un techo de cristal, a pesar de las políticas y las iniciativas que se han adoptado a escala de la UE, nacional e institucional para abordar cuestiones como un sesgo inconsciente en la evaluación, las brechas salariales y la igualdad de oportunidades de carrera.

Finalmente el Informe señala que, para lograr la igualdad entre los sexos y la integración de la perspectiva de género en el EEI se requieren más esfuerzos encaminados a aumentar la contratación y la retención de las mujeres en el campo de la ciencia, aplicar políticas de equilibrio entre la vida privada y la vida laboral, reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres y eliminar los obstáculos para el ascenso profesional de las mujeres, así como a integrar la dimensión de género en el contenido de la investigación.

2º) A nivel estatal, **Científicas en cifras 2021** (informe del Ministerio de Ciencia e Innovación que analiza la presencia de las mujeres en los distintos ámbitos y niveles de la ciencia en España) concluye que, a pesar de los avances, persisten varias brechas de género, por ejemplo:

- Una menor presencia de estudiantes e investigadoras en áreas STEM, descenso especialmente preocupante en ingenierías y tecnologías (menos del 13% de las investigadoras trabajaba en esta área en la Enseñanza Superior y Administración Pública).
- A pesar del incremento de mujeres en ciencia, no todas continúan en la carrera investigadora y tampoco progresan a igual ritmo que sus compañeros (en el salto a la estabilización que representa el grado B, aparecen diferencias porcentuales de 11 puntos en universidades y 19 puntos en los OPIs).
- Existe brecha de género en las solicitudes de sexenios que evalúan y reconocen la actividad investigadora del personal docente e investigador donde hay, además, tasas de éxito inferiores para las mujeres en diversas áreas, o incluso en

todas, como es el caso del sexenio de transferencia (alcanzando hasta 22 puntos porcentuales de diferencia en las ciencias empresariales).

- Las mujeres no participan de forma plena e igualitaria en la toma de decisiones en el sistema de ciencia (23% de rectoras y directoras de institutos de investigación).
- Aunque la proporción de investigadoras solicitantes en convocatorias de proyectos de I+D va en aumento, ellas tienen menores tasas de éxito (43% ellas y 48% ellos, en 2019) y reciben proporcionalmente menos financiación que sus homólogos.
- La integración de la dimensión de género en el contenido de los proyectos de I+D es todavía insuficiente (el 23% de las propuestas consideraba relevante el análisis de sexo/género en 2019).

3º) En la Comunidad Foral, las últimas estadísticas sobre **Actividades de I+D en Navarra** (año 2019) recogen los siguientes datos:

- Del total de personas dedicadas a actividades de I+D (personal investigador, técnico y auxiliar), el 40,5% eran mujeres frente al 59,5% de varones. A nivel estatal el porcentaje de mujeres era del 40,6% según el INE.
- Dentro del personal investigador el porcentaje de mujeres fue del 41,4%, superior al porcentaje estatal (39,9%).
- La participación femenina en actividades de I+D fue mayor en el sector que engloba a la Administración Pública y Enseñanza Superior (54%), mientras que en el sector Empresas el porcentaje se situó en el 31,0%.

b) Información cualitativa sobre roles y estereotipos de género:

Se trata de identificar, a partir de estudios especializados en la materia, los valores, costumbres y opiniones sociales que pueden incidir sobre las características de la participación de mujeres y hombres en el ámbito que nos ocupa.

Además de la segregación horizontal en las **categorías investigadoras** que se ha mencionado en la letra anterior, resultan relevantes, a estos efectos, las estadísticas del Ministerio de Educación y Formación Profesional, **Igualdad en Cifras 2021**, que muestran la evolución de la incorporación de las mujeres a la Educación ofreciendo una mirada con perspectiva de género a la presencia, participación y resultados de hombres y mujeres en las diferentes etapas educativas. Concretamente se señala que las mujeres son mayoría (55,6%) en el alumnado universitario, pero su presencia varía también

	<p>en función del grado cursado. Hay mayor presencia de alumnas en estudios de Educación (77,9%) y de Salud y Servicios Sociales (71,8%) y hay menos presencia en Ingeniería, industria y construcción (29%) e Informática (13,4%).</p> <p>En cuanto a las razones de estas diferencias, existen diversos estudios que analizan las razones que llevan a las mujeres a optar por carreras no relacionadas con la tecnología. Entre ellas se cita la autoeficacia (consideran que no tienen la capacidad para rendir en las asignaturas de esa carrera, cuando las pruebas de acceso a la universidad revelan que tanto hombres como mujeres tienen similares aptitudes en ello) y las expectativas de resultados (las expectativas masculinas suelen contemplar más el salario y el puesto que ocuparán en el mercado laboral, mientras que las mujeres piensan en otras consecuencias y valores cuando piensan en su futuro laboral). Para más información se puede consultar el Informe de la Universidad Pública de Navarra “Promoción estudios STEM, Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, en Navarra” de noviembre de 2016</p>								
	<p>2.4.2. Déficits de información Existen datos estadísticos oficiales y numerosos estudios e informes que muestran la situación y posición de mujeres y hombres respecto al área de investigación e innovación.</p>								
	<p>2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados</p> <ul style="list-style-type: none"> • A pesar del incremento de la participación de mujeres en ciencia, no todas continúan en la carrera investigadora y tampoco progresan a igual ritmo que sus compañeros. • Las mujeres no participan de forma plena e igualitaria en la toma de decisiones en el sistema de ciencia • La participación femenina en actividades de I+D está muy polarizada: en el sector que engloba a la Administración Pública y Enseñanza Superior es del 54%, mientras que en el sector Empresas el porcentaje se situó en el 31%. • La integración de la dimensión de género en el contenido de los proyectos de I+D es todavía insuficiente 								
<p>3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA</p>									
<p>3.1. VALORACIÓN REAL DEL IMPACTO PREVISIBLE</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="448 1592 687 1644">X Positivo</td> <td data-bbox="687 1592 1511 1644"><input type="checkbox"/> Alto</td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 1644 687 1695"></td> <td data-bbox="687 1644 1511 1695"><input type="checkbox"/> Medio</td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 1695 687 1747"></td> <td data-bbox="687 1695 1511 1747">X Bajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 1747 1511 1827"><input type="checkbox"/> Negativo</td> <td data-bbox="687 1747 1511 1827"></td> </tr> </table>	X Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		<input type="checkbox"/> Medio		X Bajo	<input type="checkbox"/> Negativo	
X Positivo	<input type="checkbox"/> Alto								
	<input type="checkbox"/> Medio								
	X Bajo								
<input type="checkbox"/> Negativo									
<p>4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>									
<p>4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR</p>	<p>Según los datos aportados, se observa:</p>								

	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de sectores muy feminizados, como por ejemplo Salud, mientras que en los industriales la presencia de mujeres es baja. Se debe aumentar la presencia femenina en la investigación, en todos los sectores. integración de la dimensión de género en el contenido de los proyectos de I+D insuficiente. Fomentar la investigación con perspectiva de género. 	
4.2. MARCO NORMATIVO REFERENCIA	<p>Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007 Ley Foral 17/2019 de igualdad entre mujeres y hombres Ley Foral 15/2018, de 27 de junio, de Ciencia y Tecnología. Ley 14/2011, de 1 de junio, de Ciencia, la Tecnología y la Innovación Ley Foral 2/2018 de Contratos Públicos Ley Foral 11/2005 de Subvenciones</p>	
4.3 OBJETIVOS	4.4. ACTUACIONES	4.5. INDICADORES
01. Fomentar la I+D+i garantizando el impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres	01.01. Diseñar, desarrollar y ejecutarlas convocatorias de ayudas facilitando la incorporación equilibrada de hombres y mujeres en ellas, incorporando la igualdad de género en la investigación, utilizando un lenguaje inclusivo en la redacción de las mismas e incorporando en su caso cláusulas de género.	% de convocatorias que incorporan cláusulas de género
		01.02.03 Número de contratos de investigadoras con elevada experiencia
		01.02.04 Número de contratos de investigadores con elevada experiencia
		01.03.02 Número de proyectos en cooperación en los que la persona investigadora principal (IP) es mujer
		01.03.03 Número de proyectos en cooperación que incorporan la perspectiva de género en el proyecto de forma explícita
		01.03.06 Número de contratos de investigadoras jóvenes y desempleadas
		01.03.07 Número de contratos de investigadores jóvenes y desempleados

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	G30 Transformación digital	DOTACIÓN ECONÓMICA
		35.536.719
PROYECTOS	G30001 Avance Digital	DOTACIÓN ECONÓMICA
		2.352.849
UNIDAD RESPONSABLE	SERVICIO DE AVANCE DIGITAL (10009655)	
DEPARTAMENTO	DEPARTAMENTO DE UNIVERSIDAD, INNOVACION Y TRANSFORMACION DIGITAL (10009444)	

2. ANALISIS DEL PROGRAMA

2.1 DESCRIPCIÓN	<p>Objetivos generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prestar servicios informáticos, así como de infraestructuras tecnológicas para la propia Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos con el fin de posicionar Navarra como una de las comunidades con mejor grado de optimización de las herramientas derivadas de los sistemas informáticos impulsando la administración en los avances digitales que se están produciendo. - Desarrollar la estrategia de ingeniería de datos en Gobierno de Navarra de manera que se aproveche la riqueza de la información disponible en las bases de datos de GN consiguiendo una administración guiada por datos. <p>Líneas de actuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de transformación digital en los servicios e infraestructuras de GN • Impulso de la Administración Electrónica • Elaborar un Plan de lucha orientado a disminuir la brecha digital en Navarra • Asesoramiento en materia de transformación digital a EELL. • Diseño de una plataforma sobre la que construir nuevos portales y páginas promocionales que respondan a las demandas de los ciudadanos • Desarrollo de la función analítica, basada en ciencia de datos contenidos en la Administración <p>LÍNEAS ESTRATÉGICAS Transformación digital e Ingeniería de datos Plan de lucha contra la Brecha Digital Portalización y Gestión de Conocimiento Impulso, colaboración y coordinación en el ámbito de las TIC dentro de GN.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de proyectos de mejora realizados - Nº de peticiones/incidencias atendidas y resueltas - Acciones formativas realizadas
------------------------	--

Objetivos	Acciones	Presupuestos	Indicadores
-----------	----------	--------------	-------------

<p>2.2 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>No se han identificado objetivos ni acciones al respecto.</p> <p>No existen menciones explícitas en ninguno de los ítems</p>			
<p>2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD</p>	<p>2.3.1 Mandatos generales Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos y sectoriales de igualdad</p> <p><u>Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de 2007</u>, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artículos 14. Criterios de Actuación de los Poderes Públicos • Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. • Artículo 28. Sociedad de la información <p><u>Ley Foral 17/2019, de 4 de abril Igualdad entre Mujeres y Hombres</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 36. Educación universitaria e investigación • Artículo 9. Los departamentos de la Administración de la CFN. Las Unidades de Igualdad. • Artículo 13. La transversalidad y las acciones positivas. • Artículo 16. Representación equilibrada • Artículo 17. Contratación pública. • Artículo 18. Ayudas públicas • Artículo 19. Estadísticas y estudios • Artículo 20. Capacitación personal • Artículo 21. Comunicación inclusiva y no sexista. • Artículo 22. Informe impacto de género • Artículo 30. Tecnologías de la información y sociedad digital • Artículo 32: Educación y brecha de género en especial estudios de ciencia y tecnología • Artículo 48. Conciliación • Artículo 49. Corresponsabilidad <p><u>Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo</u>, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • PREÁMBULO: las políticas públicas de igualdad deben remover los obstáculos que impidan el acceso y desarrollo de las mujeres en los ámbitos de la ciencia, la investigación y la tecnología. <p><u>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 4. Principios. Igualdad de Oportunidades. 			

- Artículo 5. Evaluación asignación recursos públicos. Igualdad de trato.
- Artículo 14. Derechos del personal investigador. Igualdad de género en el acceso, desempeño y desarrollo.
- Artículo 16, Criterios de selección personal investigador.
- Artículo 25, Carrera profesional.
- Artículo 28. Derechos y deberes personal técnico. Respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional
- DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Implantación de la perspectiva de género.

Ley Foral 15/2018, de 27 de junio, de Ciencia y Tecnología.

- PREÁMBULO. Incorpora la perspectiva de género como una categoría transversal.
- Artículo 3. Fines: potenciar de forma preferencial las iniciativas científicas, de investigación, innovación y colaboración orientadas a la reducción de desigualdades sociales.
- Artículo 4. Principios. Igualdad de oportunidades mujeres y hombres.
- Artículo 8. Plan de Igualdad
- Artículo 9. Requisito paridad. Comunicación no sexista, ni estereotipada.
- Artículo 18. Observatorio de Innovación de Navarra. Noticias Igualdad
- Artículo 21. Medidas. Perspectiva de género y Participación equilibrada
- Artículo 27. Convocatorias. Cláusulas eliminación brechas.
- Artículo 32. Objetivos. Perspectiva de género y Participación equilibrada. Vocaciones STEM.
- Artículo 33. Contenidos del Plan. Impacto esperado género.

Reglamento (UE) nº 1291/2013, de 11 de diciembre de 2013. Programa marco de investigación e innovación.

- Artículo 14. Tema transversal. Consideraciones de género.
- Artículo 16. Igualdad de género. Participación equilibrada y Dimensión de género.
- Artículo 21. Medidas. Perspectiva de género como categoría, participación equilibrada.

Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público vienen a configurar un escenario en el que la tramitación electrónica debe constituir la actuación habitual de las Administraciones en sus múltiples vertientes de gestión interna, de relación con los ciudadanos y de relación de aquellas entre sí.

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

	<p>2.3.2 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Acciones positivas <input checked="" type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales <input type="checkbox"/> Conciliación <input 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>2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p>2.4.1. A) Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>El último informe, "Sociedad Digital en España 2018" estima que la digitalización generará en España casi un millón y medio de empleos digitales entre 2018 y 2022.</p> <p>Es decir, en torno al 80% de los jóvenes españoles entre 20 y 35 años que busquen trabajo en el futuro inmediato lo harán en puestos emergentes o inexistentes en la actualidad (Fundación Telefónica, 2019).</p> <p>En su Informe, "Mujeres y Digitalización", el Ministerio de Igualdad señala: En España, el 5,7% de los hombres ocupados están empleados en el sector TIC frente a solo un 2% de las mujeres ocupadas (DigitalEs, 2018).</p> <p>Esta escasa presencia de mujeres se está identificando como una de las principales barreras para conseguir que Europa llegue a alcanzar los objetivos de digitalización (Mateos y Gómez, 2019; Quirós, et al., 2018; UNESCO, 2019).</p> <p>Diagnóstico de igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Foral Navarra 2017</p> <p>PRESENCIA FEMENINA EN CARRERAS TECNOLÓGICAS</p> <p>En 2014 se llevó a cabo una encuesta entre estudiantes de la denominada Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales y de Telecomunicaciones (ETSIIT) de la Universidad Pública de Navarra según el cual el entorno de las y los preuniversitarios, formado por familia, amistades y profesorado de Educación Secundaria, motiva más a los hombres que a las mujeres para que cursen titulaciones de Ingeniería, según este estudio lo que incidiría en el número de matriculaciones. Así, en los 16 años previos, la cifra global de estudiantes mujeres en las cinco titulaciones de ingeniería de la ETSIIT de Pamplona permaneció por debajo del 25%, registrando incluso un ligero descenso en los últimos diez años. La ETSIIT es el centro de la UPNA que registra mayor porcentaje inferior de mujeres estudiantes tanto a nivel general, como si se compara las cifras posgrados.</p> <p>Únicamente la titulación de Ingeniería Industrial (ya extinta, pero cuyo primer ciclo corresponde, actualmente, al Grado en Ingeniería en Tecnologías Industriales) ha mantenido constante en los últimos 16 años el número de mujeres estudiantes (un 25% de media).</p> <p>La segunda titulación de la ETSIIT con mayor presencia femenina corresponde a la Ingeniería en Tecnologías de Comunicación (25,5% de media en los cinco cursos anteriores). Sin embargo, al considerar el número total de estudiantes que se han graduado, la cifra de mujeres se incrementa, en algunos casos, incluso, significativamente. Por ejemplo, en Ingeniería Técnica Informática (que actualmente corresponde al Grado en Ingeniería Informática), el número de matriculadas, de media, era de casi el 21% y las graduadas representaban el 37%. Estos datos demuestran la mejor tasa de éxito de las mujeres en los estudios técnicos respecto a los hombres, como ocurre en otras áreas de conocimiento. Según el estudio, la menor representación femenina en las titulaciones de Ingeniería puede disminuir el interés de las preuniversitarias y, a largo plazo, reducir la relevancia de las mujeres en la carrera académica y en la investigación.</p> <p>Las mujeres de la CFN no se han apropiado de las herramientas, tecnologías y usos de la Sociedad de la Información, por lo que se producen diversas brechas de género en este ámbito.</p> <p>No es posible entender en 2017 el acceso, la gestión, la creación y divulgación del conocimiento y los saberes sin las tecnologías propias de la Sociedad de la Información. Estas tecnologías han acelerado y se han convertido en el principal soporte de los cambios económicos y culturales de las denominadas</p>

sociedades de la información o del conocimiento⁶³, en las que el conocimiento teórico se ha convertido en el eje principal de la sociedad y los servicios basados en el conocimiento han pasado a ser la estructura central de la nueva economía. En ese contexto, el acceso, uso, gestión, control y la apropiación de las tecnologías que articulan la Sociedad de la Información es clave para la presencia e inclusión en cualquier ámbito de la vida, en la actualidad, de ahí que todas las desigualdades que puedan producirse por razón de sexo o por cualesquiera otros motivos en este sentido (edad, hábitat, renta...) sean críticas para la igualdad con carácter global. A este respecto, la bibliografía consultada y las fuentes estadísticas apuntan a la existencia de desigualdades entre mujeres y hombres que se producen en los aspectos más elementales como el acceso a las infraestructuras, a internet o a los dispositivos tecnológicos más avanzados; y en el uso que de estos dispositivos o tecnologías de la información y las comunicaciones se realiza (brechas digitales de género). Pero también en la generación de contenidos en internet, en la apropiación de los espacios cibernéticos por parte de las mujeres o en la participación y presencia en los medios de comunicación.

(...) Se han ido constatando, por tanto, la persistencia de brechas en el acceso, en los usos y queda abordar la cuestión de los conocimientos y habilidades con relación a las tecnologías, E-HABILIDADES E INFO-HABILIDADES.

En general puede decirse que el grado de la dificultad de la tarea desarrollada reduce su popularidad entre la población e incrementa las brechas y en particular, la brecha de género en su uso. Así por ejemplo algunas tareas más especializadas o que requieren de info-habilidades avanzadas tales como las hojas de cálculo, las bases de datos o determinado software, manifiestan estas diferencias y eso origina que sea una proporción pequeña de la población la que realiza esas operaciones.

En ese contexto, las mujeres siempre lo hacen en menor medida. De entre un conjunto de tareas complejas que requieren info-habilidades avanzadas, son la programación en un lenguaje de programación (que sólo han realizado el 11,8% de los navarros y el 6,6% de las navarras)-y el uso de funciones avanzadas en las hojas de cálculo aquellas en que las navarras se sienten menos cómodas por relación a los navarros, con más de 20 puntos porcentuales de diferencia entre ambos sexos. Por el contrario, copiar o mover ficheros o carpetas, usar el procesador de texto o crear presentaciones son tareas que las navarras desarrollan de manera más equiparada a los navarros.

2.4.2. Déficit de información

En este momento y por la premura por la que se hizo este trabajo únicamente se dispone información de la Sociedad de la información (Sociedad Digital en España 2018) a nivel muy general en cuanto al contexto.

2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados

IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES MÁS RELEVANTES

Acceso a carreras STEM

Las mujeres están infrarrepresentadas en las titulaciones STEM.

Los porcentajes de mujeres inscritas a nivel nacional recogidos por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, en su informe “La Igualdad en cifras 2020” aporta los siguientes datos:

CARRERAS	% MUJERES	BRECHA DE GÉNERO
Informática	12,9	-74,2
Ingeniería, Industria y Construcción	28,5	-43
Educación	77,7	55,4
Artes y Humanidades	60,8	21,6
Salud y Servicios Sociales	71,4	42,8

Las mujeres siguen eligiendo de forma mayoritaria estudios relacionados con la vida, los cuidados y humanidades.

Para el curso 2022-22 y **en el caso de la Universidad Pública de Navarra** y según datos publicados en su web: *Con referencia al sexo de los solicitantes, la mayoría de las peticiones totales son de mujeres (6.804) y son también mayoría en las carreras más demandadas mencionadas: Medicina (2.712), Enfermería (1.293), Psicología (410), así como en Biotecnología (202 mujeres frente a 103 hombres), Maestro en Educación Infantil (190 mujeres) y Maestro en Educación Primaria (201 mujeres). En todas las ingenierías, como viene siendo habitual, el número de solicitantes varones supera al*

	<p>de mujeres menos en el Grado en Ingeniería Biomédica (117 frente a 65 hombres). En el Grado en Derecho también hay una clara mayoría femenina (150 mujeres frente a 65 varones).</p> <p>En la UPNA, en torno al 75 % del alumnado de las carreras STEM es masculino, y en los últimos años la presencia femenina, lejos de aumentar, ha disminuido.</p>	
3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA		
3.1. VALORACIÓN REAL DEL IMPACTO PREVISIBLE	<input type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo Ya que en el punto 2.2 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO No se han identificado objetivos ni acciones al respecto. No existen menciones explícitas en ninguno de los ítems, por tanto, se espera que pueda perpetuarse esta situación al no haber intención de actuar sobre la igualdad	
4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR		
4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	Intención de incidir en la reducción de las desigualdades y de responder a las obligaciones normativas	
4.2. MARCO NORMATIVO REFERENCIA	<p>El marco normativo de referencia en materia de igualdad nos obliga, especialmente en los siguientes artículos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (Artículo 15) • Sociedad de la información (Artículo 28.) <p>De la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una Comunicación inclusiva y no sexista (Artículo 21) <p>De la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril</p> <ul style="list-style-type: none"> • Requisito paridad. Comunicación no sexista, ni estereotipada. (Artículo 9) • Convocatorias. Cláusulas eliminación brechas. Artículo 27. • Contenidos del Plan. Impacto esperado género. (Artículo 33) <p>De la Ley Foral 15/2018, de 27 de junio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medidas. Perspectiva de género como categoría, participación equilibrada. (Artículo 21) • Tema transversal. Consideraciones de género. Artículo 14. <p>Del Reglamento (UE) nº 1291/2013, de 11 de diciembre de 2013</p>	
<p>(NOTA: Incorporar también en el Punto V de la Estructura del programa estas normativas aplicables recogidas en el pto. 4.2)</p>		
4.3 OBJETIVOS	4.4. ACTUACIONES	4.5. INDICADORES

NOTA: se incorporan en un ANEXO a la ficha G30 los objetivos, actuaciones e indicadores. Omitimos ese anexo en el presente documento, pero pueden consultarse en las fichas 0 del programa estudiado.

ANEXO II. FICHAS DE SEGUIMIENTO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

FICHA SEGUIMIENTO PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS					
1. PROGRAMA			Dotación presu- puestaria		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	020 FUNCIÓN PÚBLICA		168.477.318		
PROYECTOS	<i>PROYECTO</i>	<i>UNIDAD RESPONSABLE</i>			
	020000 Actividades generales del programa	Dirección General de Función Pública	3.961.127		
	020002 Gestión económica del personal	Dirección General de Función Pública	164.516.191		
DEPARTAMENTO					
2. SEGUIMIENTO					
2.1. ¿Se han traspasado a la Ficha 0 las propuestas realizadas en el punto 4 de la ficha de análisis y valoración de género del programa?			SI X	NO	
En caso afirmativo señalar el % incorporado: 80%					
OBTENCIÓN INFORMACIÓN FICHA AZUL	2.2. En general, ¿diría que se ha tenido en cuenta el marco normativo mencionado en la ficha de análisis y valoración de género (punto 2.3) de los programas presupuestarios?			SI X	NO
	Señale en que se puede evidenciar.				
	LOI 3/2007. Art. 20 (desagregación de datos)				
	RDL 5/2015 Estatuto del Empleado Público Disp. Adic. 7ª Planes de Igualdad.				
2.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES (punto 2.4 de la ficha de análisis y valoración de género de los programas presupuestarios)	Situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención				
	¿En general diría que se mejoró la información disponible para el diagnóstico de desigualdades?			SI X	NO
	<i>Señale donde aún perduran déficits de información</i>				
	<i>Participación</i>	Expedientes de gestión de la nómina Solicitudes y recursos administrativos tramitados en materia de función pública, así como ejecución de las resoluciones judiciales que afectan al personal	X		
<i>Representación</i>	Composición de los tribunales de selección	X			

		<i>Formación y empleo</i>	No opera		
		<i>Reconocimiento</i>	No opera		
		<i>Imagen, roles y estereotipos</i>	No opera		
		<p><i>Indique, de las desigualdades identificadas, donde considera que se ha incidido más.</i></p> <p>Se ha avanzado en la generación de información desagregada por sexo</p> <p><i>Indique donde sería relevante seguir incidiendo para tener mayor efecto en la igualdad de mujeres y hombres.</i></p> <p>Recoger la variable sexo en el gestor de expedientes Extr@. Continuar elaborando informes desagregados por sexo. Retomar el proyecto de revisión de la denominación de los puestos de trabajo utilizando lenguaje inclusivo. Realizar un análisis de la brecha salarial así como de la segregación ocupacional (tanto en horizontal como vertical) que permita plantear acciones para incidir en las mismas. Revisión del lenguaje en los documentos.</p>			
2.4. REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA FICHA 0 (Ficha 0)	<i>Señale el grado de cumplimiento de las realizaciones explicitadas en la Ficha 0</i>				
	Realizaciones	Alta	Media	Baja	Observaciones
	Objetivos:		X		
	Acciones:		X		
	Indicadores:		X		
3. RESUMEN DEL SEGUIMIENTO Y RECOMENDACIONES DE FUTURO					
3.1. SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	<i>Considera que la situación o situaciones de desigualdad se han corregido:</i>				
	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Observaciones
					Sin información. Pendiente de realizar análisis.
	<i>Señale con una X en cuál/cuales de los 3 elementos siguientes se ha avanzado más e indique las razones:</i>				
	OBJETIVOS				
ACCIONES	x	En general, se han ejecutado las acciones previstas, aunque todavía está pendiente profundizar en las mismas para obtener resultados reales.			
INDICADORES					
3.2. CONCLUSIONES	<p><i>Analizando el conjunto de informaciones anteriores, diría que el grado de aplicación de las propuestas ha sido:</i></p> <p><i>Positivo.</i></p>				

	<p><i>¿Considera que se están produciendo cambios reales -aunque sean incipientes- en la forma de elaborar los presupuestos? Explique su respuesta</i></p> <p><i>Sí, en la medida en que se está teniendo en cuenta la perspectiva de género en la definición de los objetivos.</i></p>		
3.3. MEJORAS	<p><i>Refleje a continuación el tipo de mejoras que considera que aún se debieran de realizar en el programa para el siguiente ejercicio presupuestario, tomando como base los elementos analizados:</i></p>		
	ÁMBITOS	<i>Retomar y profundizar en:</i>	<i>Nuevas mejoras:</i>
	DATOS		<i>Expedientes de gestión de nóminas. Solicitudes y recursos administrativos, ejecución de sentencias.</i>
	OBJETIVOS		
	ACCIONES	<i>Denominación inclusiva de los puestos de trabajo</i>	<i>Análisis de posibles desigualdades en la provisión de jefaturas. Análisis de la brecha salarial</i>
	INDICADORES		
	OTROS		<i>Colaboración de la Dirección General en la elaboración del Plan de Igualdad</i>

FICHA SEGUIMIENTO PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

1. PROGRAMA		Dotación presupuestaria	
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	SEGURIDAD CIUDADANA - 051		62.978.211,00
PROYECTOS	<i>PROYECTO</i>	<i>UNIDAD RESPONSABLE</i>	
DEPARTAMENTO	PRESIDENCIA, IGUALDAD, FUNCIÓN PÚBLICA E INTERIOR		
2. SEGUIMIENTO			
Ficha azul. ¿Se han traspasado a la Ficha 0 las propuestas realizadas en el punto 4 la ficha de análisis y valoración de género del programa? En caso afirmativo señalar el % incorporado		SI 100%	
Ficha azul. En general, ¿diría que se ha tenido en cuenta el marco normativo mencionado en la ficha de análisis y valoración de género (punto 2.3) de los programas presupuestarios? En la recogida de datos, se ha tenido en cuenta la variable de sexo (art. 19, Ley 17/2019). Se está desarrollando e implantando un Plan de Igualdad en Policía Foral.		SI	
2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES (de la Ficha azul de análisis y valoración de género de los programas presupuestarios)	Situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención		
	¿En general diría que se mejoró la información disponible para el diagnóstico de desigualdades?	SI	
	<i>Señale donde aún perduran déficits de información</i>		
	<i>Participación</i>		
	<i>Representación</i>		
	<i>Formación y empleo</i>		
	<i>Reconocimiento</i>		
	<i>Imagen, roles y estereotipos</i>		
	<i>Indique, de las desigualdades identificadas, donde considera que se ha incidido más.</i> En la participación de mujeres en procesos de selección. Se ha incrementado en más de un 7 % en los últimos 2 años.		
	<i>Indique donde sería relevante seguir incidiendo para tener mayor efecto en la igualdad de mujeres y hombres.</i> En las acciones encaminadas a incrementar la presencia de mujeres en procesos de acceso al puesto de Policía Foral y en los de ascenso en la escala de mandos.		
<i>Señale el grado de cumplimiento de las siguientes realizaciones</i>			

2.5 REALIZACIONES PREVIS- TAS RESPECTO A LA IGUAL- DAD DE GÉNERO (Ficha 0)	Realizaciones	Alta	Media	Baja	Observaciones
	Objetivos. 11		X		
	Acciones: 11.1 11.2 11.3 11.4	X		X X X	El cumplimiento de las accio- nes ha sido bajo debido a las restricciones establecidas por la pandemia de COVID.
	Indicadores: 11.1 11.2 11.3 11.4	X		X X	Al igual que en el apartado anterior, las restricciones im- puestas por el COVID han afectado a los resultados.
				X	

3. RESUMEN DEL SEGUIMIENTO Y RECOMENDACIONES DE FUTURO

4.1 SITUACIÓN QUE SE PRE- TENDE CORREGIR	<i>Considera que la situación se ha corregido:</i>				
	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Observaciones
		X			Se han conseguido avances en presencia de mujeres en las convocatorias de selección y en puestos de mando. Se está desarrollando un Plan de Igualdad. En los cursos de for- mación para cualquier puesto de Policía Foral, se incluye un módulo de 10 horas para for- mación en Igualdad.
	<i>Señale con una X en cuál/cuales de los 3 elementos siguientes se ha avanzado más e indique las razones:</i> (los detalles de este apartado de seguimiento se realizarán sobre la base de las propias fichas de valoración elaboradas)				
	OBJETIVOS	X	Se está desarrollando un Plan de Igualdad para Policía Foral, que se pretende implantar a partir de 2022.		
	ACCIONES		Aunque se ha avanzado en el incremento de presencia de mujeres en las convocatorias de selección, hay acciones que no se han desarrollado apenas.		
INDICADORES					
CONCLUSIONES	<i>Analizando el conjunto de informaciones anteriores, diría que el grado de aplicación de las propuestas ha sido: MEDIO / REGULAR.</i>				

	<p><i>¿Considera que se están produciendo cambios reales -aunque sean incipientes- en la forma de elaborar los presupuestos? Pienso que sí, aunque resulta casi imperceptible. El desarrollo del Plan Estratégico en Policía Foral está haciendo que se tenga en cuenta la perspectiva de género, algo que antes no sucedía.</i></p>		
MEJORAS	<p><i>Refleje a continuación el tipo de mejoras que considera que aún se debieran de realizar en el programa para el siguiente ejercicio presupuestario, tomando como base los elementos analizados:</i></p>		
	ÁMBITOS	<i>Retomar y profundizar en:</i>	<i>Nuevas mejoras:</i>
	DATOS	Desagregar la información por sexo, incluir variable sexo en los registros y hacer un análisis de los mismos desde la perspectiva de género.	Mejorar la información que se obtiene.
	OBJETIVOS		
	ACCIONES	Incidir en las acciones que no se han desarrollado (11.2, 11.3 y 11.4).	Incrementar las acciones de prevención de la violencia contra las mujeres en fiestas y eventos y espacios festivos.
	INDICADORES		Desagregar por sexo.
	OTROS	Potenciar la presencia de mujeres en la escala de mandos.	

FICHA SEGUIMIENTO PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

1. PROGRAMA			Dotación presu- puestaria
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	060 COMUNICACIÓN		
PROYECTOS	<i>PROYECTO</i>	<i>UNIDAD RESPONSABLE</i>	
	Actividades Generales de la Dirección General de Comunicación y RRII	Dirección General de Comunicación	719.182€
	Comunicación y Publicidad Institucional		1.779.500€
	Portal Navarra.es		216.115€
	Promoción del Sector Audiovisual		1.150.000€
	Actuaciones Protocolarias		760.265€
	Publicaciones		578.304€
DEPARTAMENTO	PRESIDENCIA, IGUALDAD, FUNCIÓN PÚBLICA, INTERIOR		
2. SEGUIMIENTO			
2.1. ¿Se han traspasado a la Ficha 0 las propuestas realizadas en el punto 4 la ficha de análisis y valoración de género del programa?			
En caso afirmativo señalar el % incorporado			SI X 60%
Se debe aclarar que en esta legislatura la estructura del departamento ha cambiado y pertenece ahora al Departamento de Presidencia. En este sentido, el programa presupuestario se ha visto recortado en objetivos y acciones que pertenecían a lo que hoy día es Acción Exterior.			NO
En parte sí, sobre todo en lo relativo al uso del lenguaje no sexista e imágenes no estereotipos y la inclusión de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones.			
OBTENCIÓN INFORMACIÓN FICHA AZUL	2.2. En general, ¿diría que se ha tenido en cuenta el marco normativo mencionado en la ficha de análisis y valoración de género (punto 2.3) de los programas presupuestarios?		
	Señale en que se puede evidenciar		SI X NO
Podemos decir que sí. En relación al marco normativo hemos integrado la perspectiva de género en la planificación anual. Hemos incluido cláusulas de igualdad en las licitaciones, aunque no hemos tenido en cuenta sus verificadores. A su vez, hemos realizado un Manual de estilo de Gabinete de Prensa y otro de uso de redes sociales, incluyendo el decálogo elaborado por el personal con apoyo del INAI/NABI.			
2.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES (punto 2.4 de		Situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención	
¿En general diría que se mejoró la información disponible para el diagnóstico de desigualdades?		SI	NO

la ficha de análisis y valoración de género de los programas presupuestarios)	<p>No, tenemos que generar las condiciones para introducir la variable sexo en todos los registros y poder obtener datos desagregados para poder identificar las brechas de género y poder hacer diagnósticos más precisos. Aunque en comunicación no se trabajan con bases de datos.</p> <p>Dónde más se ha incidido es en el uso de un lenguaje inclusivo, revisión de textos, publicaciones, notas de prensa, redes y campañas de publicidad; y en la inclusión de cláusulas en subvenciones y contratos.</p> <p>Debemos incluir verificadores y hacer el seguimiento de las cláusulas incluidas en los contratos y subvenciones. Y conseguir mayor información en relación a datos cuantitativos e identificación de brechas de género.</p>			
	<i>Señale donde aún perduran déficits de información</i>			
	<i>Participación</i>	En el departamento hay mayor presencia de mujeres.		no
	<i>Representación</i>	En cambio, hay bastante equilibrio en la ocupación de puestos de responsabilidad. Segregación vertical.		no
	<i>Formación y empleo</i>	Las personas que cuentan con formación en materia de igualdad, número:	sí	
	<i>Reconocimiento</i>	En actividades y Protocolo tenemos en cuenta la presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que se pueda.		no
	<i>Imagen, roles y estereotipos</i>	Tenemos muy en cuenta no reproducir roles y estereotipos de género en las campañas que se diseñan, así como, mostrar una imagen de mujeres y hombres plural, no vinculada a estereotipos y roles de género.		no
	<p><i>Indique, de las desigualdades identificadas, donde considera que se ha incidido más.</i></p> <p><i>En el tema del lenguaje no sexista e imágenes inclusivas, así como, en una guía con criterios de igualdad para diseñar las campañas de publicidad.</i></p> <p><i>Indique donde sería relevante seguir incidiendo para tener mayor efecto en la igualdad de mujeres y hombres.</i></p>			

		<p><i>En la formación en materia de igualdad y violencia contra las mujeres, jornadas, talleres dirigidos no solo a personal empleado, si no dirigido a medios de comunicación.</i></p> <p><i>Seguir introduciendo la variable sexo en los registros y analizarlos desde la perspectiva de género para seguir identificando brechas de género.</i></p>			
<p>2.4. REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA FICHA 0</p> <p>(Ficha 0)</p>	<p><i>Señale el grado de cumplimiento de las realizaciones explicitadas en la Ficha 0</i></p>				
	Realizaciones	Alta	Media	Baja	Observaciones
	Objetivos.	X			
	Acciones:				<p>Incidir más en la promoción de publicaciones escritas por autoras</p>
	Acciones de promoción de publicaciones escritas por autoras				
	Revisión de textos para evitar lenguaje estereotipado y no inclusivo.	X	X		
	Representación equilibrada por sexo				
	Cláusulas de igualdad en subvenciones	X			
Cláusulas de igualdad en contratos	X				
Lenguaje inclusivo e imágenes no estereotipadas en publicaciones, notas prensa, redes sociales, campañas de publicidad	X				
Indicadores:			X	<p>Redefinir los indicadores en base a las acciones</p>	

3. RESUMEN DEL SEGUIMIENTO Y RECOMENDACIONES DE FUTURO

3.1. SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	<i>Considera que la situación o situaciones de desigualdad se han corregido:</i>				
	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Observaciones
		X			
	<i>Señale con una X en cuál/cuales de los 3 elementos siguientes se ha avanzado más e indique las razones:</i>				
	OBJETIVOS	X			
	ACCIONES	X			
INDICADORES		Reformular indicadores de la Ficha 0 tal y como aparecen en la ficha de análisis			
3.2. CONCLUSIONES	<p><i>Analizando el conjunto de informaciones anteriores, diría que el grado de aplicación de las propuestas ha sido: Medio</i></p> <p><i>¿Considera que se están produciendo cambios reales -aunque sean incipientes- en la forma de elaborar los presupuestos? Explique su respuesta</i></p> <p><i>Creemos que sí, aunque tenemos que seguir incidiendo en estas cuestiones.</i></p>				
3.3. MEJORAS	<i>Refleje a continuación el tipo de mejoras que considera que aún se debieran de realizar en el programa para el siguiente ejercicio presupuestario, tomando como base los elementos analizados:</i>				
	ÁMBITOS	<i>Retomar y profundizar en:</i>		<i>Nuevas mejoras:</i>	
	DATOS	X			
	OBJETIVOS	<ol style="list-style-type: none"> Consolidar el uso de un lenguaje inclusivo y mejora de la imagen no estereotipada de mujeres y de hombres en las acciones que desarrolla la Dirección General de Comunicación. Incorporar y hacer el seguimiento de cláusulas de Igualdad en la contratación y subvencio- 		<ol style="list-style-type: none"> Visibilizar y generar nuevos referentes de mujeres en las acciones que se desarrollen desde la Dirección General de Comunicación 	

		nes, con sus verificadores, que garanticen un impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres y evitando las referidas únicamente a resolver situaciones de desempate.	
	<i>ACCIONES</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisión y cuantificación de textos, campañas, redes sociales...a las que se ha incorporado el lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas. 2. Inclusión de cláusulas de igualdad – verificador en subvenciones a las televisiones de TDT de la Comunidad Foral. 3. Inclusión de cláusulas de igualdad-verificador en los contratos (personalizar en función de la persona destinataria/beneficiaria) 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Diseño de visitas a Palacio que integren la perspectiva de género, visibilizando a las mujeres y creando referentes. 5. Distribución de una guía de lenguaje inclusivo para protocolo, personal que elabora y actualiza las webs del Gobierno, redes sociales, papelería oficial (publicaciones)
	<i>INDICADORES</i>	X	<p>Acción 1: Nº de visitas realizadas con perspectiva de género</p> <p>Nº personas asistentes a las visitas desagregado por sexo</p> <p>Acción 2: Nº de textos revisados</p>

			<p>sados con lenguaje inclusivo</p> <p>Acción 3: Nº personas que reciben la guía por sexo</p> <p>Acción 4: Nº subvenciones con cláusulas de igualdad</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº contratos/subvenciones existentes/pertinentes de cláusulas de igualdad ▪ Nº Cláusulas incluidas <p>% notas de prensa con lenguaje no sexista</p>
	<i>OTROS</i>		

FICHA SEGUIMIENTO PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

1. PROGRAMA			Dotación presu- puestaria	
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	PROGRAMA 101: ELABORACIÓN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA.		1.261.510,00	
PROYECTOS	<i>PROYECTO</i>	<i>UNIDAD RESPONSABLE</i>		
	101000 Encuestas, censos y otras estadísticas	Nastat	1.261.510,00	
DEPARTAMENTO	Economía y Hacienda			
2. SEGUIMIENTO				
2.1. ¿Se han traspasado a la Ficha 0 las propuestas realizadas en el punto 4 la ficha de análisis y valoración de género del programa?			<input checked="" type="radio"/> SI 100%	<input type="radio"/> NO
En caso afirmativo señalar el % incorporado				
OBTENCIÓN INFORMACIÓN FICHA AZUL	2.2. En general, ¿diría que se ha tenido en cuenta el marco normativo mencionado en la ficha de análisis y valoración de género (punto 2.3) de los programas presupuestarios?		<input checked="" type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
	Señale en que se puede evidenciar			
	El marco normativo descrito en 2017 se ha modificado con la aprobación de la LF 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres que incluye un artículo específico, el 19, dedicado a la Estadística y estudios como un mecanismo para garantizar el derecho de igualdad, indicando además que las medidas serán impulsadas por Nastat, que integrará la perspectiva de género en el Plan de Estadística de Navarra.			
El nuevo Plan de Estadística de Navarra 2021-2024, aprobado por LF 5/2021, de 10 de mayo, recoge entre sus objetivos específico (artículo 7,j) la necesidad de “Proporcionar información desagregada según diferentes ámbitos con especial atención a la perspectiva de género, al territorio, nacionalidad y país de nacimiento, nivel de estudios, nivel de ingresos, discapacidad y la edad para la elaboración de diagnósticos y toma de decisiones” indicando en el anexo IV que la emta es que el 100% de las operaciones dispongan de la desagregación por sexo.				
2.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES (punto 2.4 de la ficha de análisis y valoración de género de los programas presupuestarios)		Situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención		
¿En general diría que se mejoró la información disponible para el diagnóstico de desigualdades?		<input checked="" type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO	
Señale donde aún perduran déficits de información				
<i>Participación</i>		Existe información, pero no está sistematizada su recogida. Generalmente se hace “ad-hoc” para el IIG		

		<i>Representación</i>	Existe información, pero no está sistematizada su recogida. Generalmente se hace “ad-hoc” para el IIG		
		<i>Formación y empleo</i>	La información procedente de encuestas, como la EPA, tiene problemas de representatividad para la estimación de titulados STEM, etc. por sexo		
		<i>Reconocimiento</i>	Puede faltar información cualitativa pero debe haber una detección previa de necesidades y concretarlas por parte de las unidades encargadas		
		<i>Imagen, roles y estereotipos</i>	Puede faltar información cualitativa pero debe haber una detección previa de necesidades y concretarlas por parte de las unidades encargadas		
		<p><i>Indique, de las desigualdades identificadas, donde considera que se ha incidido más.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Aspectos cuantitativos relacionados con el empleo, la situación económica, salud, educación, etc. 			
		<p><i>Indique donde sería relevante seguir incidiendo para tener mayor efecto en la igualdad de mujeres y hombres.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Valoración del trabajo no remunerado - Roles - Mayor sistematización de la recogida de datos con especial atención al aprovechamiento de registros administrativos e interoperabilidad entre los mismos - Identificación de las necesidades de los departamentos 			
2.4. REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA FICHA 0 (Ficha 0)	<i>Señale el grado de cumplimiento de las realizaciones explicitadas en la Ficha 0</i>				
	Realizaciones	Alta	Media	Baja	Observaciones
	Objetivos.	x			
	Acciones:	x			Se han cumplido las 3 acciones pero hay que seguir insistiendo en las operaciones departamentales. En algunos casos llegan a aducirse problemas informáticos

	Indicadores:	x			No existe un control real efectivo de los cuestionarios por Nastat
3. RESUMEN DEL SEGUIMIENTO Y RECOMENDACIONES DE FUTURO					
3.1. SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	<i>Considera que la situación o situaciones de desigualdad se han corregido:</i>				
	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Observaciones
	x				Se ha logrado el objetivo de que el 100% de las operaciones del Plan de Estadística tuvieran desagregada la variable sexo
	<i>Señale con una X en cuál/cuales de los 3 elementos siguientes se ha avanzado más e indique las razones:</i>				
	OBJETIVOS				
	ACCIONES				
INDICADORES					
3.2. CONCLUSIONES	<i>Analizando el conjunto de informaciones anteriores, diría que el grado de aplicación de las propuestas ha sido:</i>				
	<p><i>¿Considera que se están produciendo cambios reales -aunque sean incipientes- en la forma de elaborar los presupuestos? Explique su respuesta</i></p> <p>NO. No existe una relación entre las acciones que se pretenden desarrollar, que debieran describirse en la ficha 0 y memorias, y las cantidades asignadas.</p> <p>Este tipo de acciones tienen valor en cuanto a sensibilización, y ahí son útiles, pero no se da una relación entre las acciones a realizar y el presupuesto. En el caso de Nastat todas las acciones realizadas tienen coste 0, se realizan por medios propios.</p>				
3.3. MEJORAS	<i>Refleje a continuación el tipo de mejoras que considera que aún se debieran de realizar en el programa para el siguiente ejercicio presupuestario, tomando como base los elementos analizados:</i>				
	ÁMBITOS	<i>Retomar y profundizar en:</i>			<i>Nuevas mejoras:</i>
	DATOS	<p>Sistematizar la recogida y tratamiento de la información</p> <p>Integración de registros administrativos, la mejor</p>			

		<p>fuelle para la obtención de información desagregada</p> <p>Interoperabilidad: En la medida en que podamos acceder a los datos en bruto seremos capaces de salvar las dificultades que se argumentan por parte de los departamentos y podremos integrar diversas fuentes para obtener resultados desagregados. Esto ya se viene haciendo con medios propios y a través del proyecto DATA-NAVARRA de la DGTD en el que colabora Nastat, pero hacen falta recursos, especialmente personales, para el tratamiento de datos.</p>	
	<i>OBJETIVOS</i>		
	<i>ACCIONES</i>	<p>Promover ante los departamentos la identificación de necesidades de información</p> <p>Insistir ante todas las unidades productoras de información sobre la necesidad de adaptar los formularios y disponer de información desagregada por sexo.</p> <p>Facilitar y asistir en el tratamiento cuando sea necesario</p> <p>Disponer indicadores de manera más accesible en la página web</p>	

	<i>INDICADORES</i>	<p>Nº de sesiones con departamentos para alinear los registros administrativos con la obtención de información desagregada por sexo.</p> <p>% de soportes generadores de información (formularios, solicitudes, etc) que incorporen el campo sexo</p>	
	<i>OTROS</i>		

FICHA SEGUIMIENTO PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

1. PROGRAMA			Dotación presupuesto		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	PROGRAMA 110: POLÍTICA PRESUPUESTARIA Y FINANCIERA, CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD	431.934.173			
PROYECTOS	<i>PROYECTO</i>	<i>UNIDAD RESPONSABLE</i>			
	110000 Dirección y servicios generales de política económica, presupuestaria y financiera	SERVICIO DE PRESUPUESTOS Y PROGRAMACIÓN ECONÓMICA, Y SERVICIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS	10.707.878		
	110001 Gestión presupuestaria y programación económica	SERVICIO DE PRESUPUESTOS Y PROGRAMACIÓN ECONÓMICA	579.195		
	110003 Economía y finanzas	SERVICIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS	420.647.100		
DEPARTAMENTO	ECONOMÍA Y HACIENDA				
2. SEGUIMIENTO					
2.1. ¿Se han traspasado a la Ficha 0 las propuestas realizadas en el punto 4 la ficha de análisis y valoración de género del programa?			SI X	NO	
Se han producido cambios en la Ficha 0 respecto a la anterior ficha de análisis (se suprime un objetivo y se modifica otro), pero el resto de propuestas están reflejadas en la Ficha 0.					
OBTENCIÓN INFORMACIÓN FICHA AZUL	2.2. En general, ¿diría que se ha tenido en cuenta el marco normativo mencionado en la ficha de análisis y valoración de género (punto 2.3) de los programas presupuestarios?			SI X	NO
	Los mandatos están trasladados a la Ficha 0. Falta de mencionar los mandatos en el punto V de la ficha.				
	2.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES (punto 2.4 de la ficha de análisis y valoración de género de los programas presupuestarios)			Situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención	
	¿En general diría que se mejoró la información disponible para el diagnóstico de desigualdades?			SI	NO
	No es pertinente.				
	<i>Señale donde aún perduran déficits de información</i>				
	<i>Participación</i>				
	<i>Representación</i>				
<i>Formación y empleo</i>					
<i>Reconocimiento</i>					
<i>Imagen, roles y estereotipos</i>					
<i>Indique, de las desigualdades identificadas, donde considera que se ha incidido más.</i>					

		<i>Indique donde sería relevante seguir incidiendo para tener mayor efecto en la igualdad de mujeres y hombres.</i>			
2.4. REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA FICHA 0 (Ficha 0)	<i>Señale el grado de cumplimiento de las realizaciones explicitadas en la Ficha 0</i>				
	Realizaciones	Alta	Media	Baja	Observaciones
	Objetivos:				
	09	X			El análisis y seguimiento de la economía regional se realiza en base a la información estadística publicada por organismos oficiales. En todas las materias en las que se publica desglose por género (principalmente, algunos indicadores del mercado de trabajo), se ha analizado dicha información.
	10			X	No se ha requerido ninguna propuesta en materia de política económica.
	Acciones:				
	02.01	X			Se realiza el informe de enfoque de género que acompaña a los PGN.
	02.03		X		Se trabaja, pero siguen existiendo aspectos a corregir
	09.01	X			Se han analizado con enfoque de género las estadísticas laborales que ofrecen dicha información, ya que la mayoría de estadísticas económicas (Cuentas Económicas, indicadores de actividad, precios, indicadores financieros, etc.) no tienen dicho enfoque.
	09.03	X			Se ha realizado el desglose por género para

					aquellos indicadores laborales que ofrecen dicha información, ya que la mayoría de estadísticas económicas no tiene (o no publica) enfoque de género.
	09.04	X			Solo algunos indicadores laborales ofrecen información desglosada por género, pero no se ha incorporado dicha información en este informe.
	10.03			X	No se ha realizado ningún informe sobre el impacto de medidas de política económica ya que no han sido solicitados.
	Indicadores:				El programa no tiene fijados indicadores

3. RESUMEN DEL SEGUIMIENTO Y RECOMENDACIONES DE FUTURO

3.1. SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	<i>Considera que la situación o situaciones de desigualdad se han corregido:</i>				
	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Observaciones
		X			No estaba incluido el enfoque de género en el programa y ahora se está trabajando
	<i>Señale con una X en cuál/cuales de los 3 elementos siguientes se ha avanzado más e indique las razones:</i>				
	OBJETIVOS				
	ACCIONES	X			Pasamos de no tener datos desagregados por sexo a disponer de ellos, lo cual nos permite detectar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.
INDICADORES					
3.2. CONCLUSIONES	<p><i>Analizando el conjunto de informaciones anteriores, diría que el grado de aplicación de las propuestas ha sido:</i></p> <p>SATISFACTORIO, aunque se necesitan mejoras en la elaboración de las fichas 0 y su seguimiento</p>				

	<p><i>¿Considera que se están produciendo cambios reales -aunque sean incipientes- en la forma de elaborar los presupuestos?</i></p> <p><i>Sí, estamos haciendo cursos, y cada año se incorporan nuevos programas para incluir la perspectiva de género</i></p>		
3.3. MEJORAS	<p><i>Refleje a continuación el tipo de mejoras que considera que aún se debieran de realizar en el programa para el siguiente ejercicio presupuestario, tomando como base los elementos analizados:</i></p>		
	ÁMBITOS	<i>Retomar y profundizar en:</i>	<i>Nuevas mejoras:</i>
	DATOS		
	OBJETIVOS	<i>01. Añadir: “transversalizando la perspectiva de género”</i>	
	ACCIONES	<i>01.01. PES: que incluya “cláusulas de igualdad de género” 02.03. Nueva revisión de la LPGN (lenguaje sexista)</i>	<i>01.02. Añadir nueva acción: Capacitación personal para incluir la perspectiva de género en los presupuestos</i>
	INDICADORES		<i>01.02.01. Nuevo indicador: Acciones realizadas para formar al personal encargado de incluir la perspectiva de género en sus programas presupuestarios (desagregado por sexo) 02.01.01. Nuevo indicador: %/Nº Programas que incluyen la perspectiva de género</i>
	OTROS	<i>Revisar la OF e incluir nuevas directrices relacionadas con el género</i>	<i>Incluir en el punto V de la ficha 0, la normativa de igualdad: -LF 17/2019 -LO 3/2007</i>

FICHA SEGUIMIENTO PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

1. PROGRAMA

Dotación presupuestaria

NOMBRE E IDENTIFICACIÓN

512- SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

PROYECTOS

PROYECTO	UNIDAD RESPONSABLE		
Órg.Gestor/Capit./Partida Presupuestaria			Crédito inicial
51350 Sección de .Investigación, Innovación y Gestión del Conocimiento			5.500.672,00
* 1 Gastos de personal			118.546,00
512002 51350 1200 465100	Retribuciones del personal fijo		118.526,00
512002 51350 1210 465100	Retribuciones del personal con		10,00
512002 51350 1211 465100	Retribuciones del personal con		10,00
* 2 Gastos corrientes en bienes y servicios			416.900,00
512002 51350 2202 465100	Prensa, revistas, libros y otr		12.500,00
512002 51350 2224 465100	Suscripciones a información ci		386.900,00
512002 51350 2279 465100	Distribución y encuadernación		1.500,00
512002 51350 2400 465100	Edición de libros y publicacio		16.000,00
* 4 Transferencias corrientes			3.485.384,00
512002 51350 4300 465100	Transferencia a la Fundación M		2.850.000,00
512002 51350 4300 465102	Transferencia a la Fundación M		100.000,00
512002 51350 4300 465103	Transferencia a la Fundación IdiSNA		150.000,00
512002 51350 4300 465104	Transferencia a la Fundación M		200.000,00
512002 51350 4809 465100	Becas para formación de person		60.384,00
512002 51350 4809 465102	Becas de intensificación en in		125.000,00
* 6 Inversiones reales			45.000,00
512002 51350 6095 465100	Promoción de la investigación SNS-O		45.000,00
* 7 Transferencias de capital			1.434.842,00
512002 51350 7300 465100	Transferencia a la Fundación M		350.000,00
512002 51350 7819 465102	Proyectos de investigación en		1.084.842,00
51310 Sección de Formación			721.413,00
* 1 Gastos de personal			83.929,00
512001 51310 1200 311200	Retribuciones del personal fijo		83.909,00
512001 51310 1210 311200	Retribuciones del personal con		10,00
512001 51310 1211 311200	Retribuciones del personal con		10,00
* 2 Gastos corrientes en bienes y servicios			253.780,00
512001 51310 2239 311200	Otros gastos de transporte		10,00
512001 51310 2262 311200	Publicidad, propaganda y gasto		10,00
512001 51310 2266 311200	Formación continuada sanitaria		215.000,00
512001 51310 2266 311202	Programa de las comisiones de docencia		20.000,00
512001 51310 2266 311204	Formación especializada en cie		4.750,00
512001 51310 2266 311205	Tutoría de formación de especialistas		1.000,00
512001 51310 2269 311200	Otros gastos diversos		10,00
512001 51310 2269 311202	Gastos de secretaría de formación continuada		13.000,00
* 4 Transferencias corrientes			303.704,00
512001 51310 4809 311200	Becas para ampliación de estudios		220.000,00
512001 51310 4809 311204	Convenio para la formación de matronas		23.704,00
512001 51310 4819 311200	Colaboraciones en materia de f		60.000,00
* 6 Inversiones reales			80.000,00
512001 51310 6054 311200	Equipos docentes y de simulación		80.000,00
51320 Sc.Plan.,Ord. y Cont.Servicios Sanitario			127.978,00
* 1 Gastos de personal			112.978,00
512003 51320 1200 313200	Retribuciones del personal fijo		71.848,00
512003 51320 1210 313200	Retribuciones del personal con		10,00
512003 51320 1211 313200	Retribuciones del personal con		41.120,00
* 2 Gastos corrientes en bienes y servicios			15.000,00
512003 51320 2269 313200	Gestión de estrategias e impla		15.000,00

DEPARTAMENTO

SALUD

2. SEGUIMIENTO

¿Se han traspasado al sistema las propuestas realizadas en la ficha de valoración del programa?

SI

NO

<i>En caso afirmativo señalar el % incorporado</i>		70%		X	
<i>En general, ¿diría que se ha tenido en cuenta el marco normativo mencionado en la ficha de análisis y valoración de los programas presupuestarios?</i>				SI	NO
<i>Señale en que se puede evidenciar.</i>				X	
Empleo de lenguaje inclusivo y no sexista (28.01-02-04-06) (LO 3/2007 art.14.11), adecuación de estadísticas y estudios (11.00.02-05) (LO 3/2007 art.20, art.27.e). formación en violencia de género para profesionales (Ley Foral 14/2015 art 22. b).					
2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES	Situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención				
	¿En general diría que se mejoró la información disponible para el diagnóstico de desigualdades?			SI	NO
				X	
	<i>Señale donde aún perduran déficits de información</i>				
	<i>Participación</i>				X
	<i>Representación</i>				X
	<i>Formación y empleo</i>				X
	<i>Reconocimiento</i>				X
	<i>Imagen, roles y estereotipos</i>				X
	<i>Indique, de las desigualdades identificadas, donde considera que se ha incidido más.</i>				
Se ha recabado suficiente información en todas las áreas excepto en representación y en imagen, roles y estereotipos.					
<i>Indique donde sería relevante seguir incidiendo para tener mayor efecto en la igualdad de mujeres y hombres.</i>					
Hay que seguir recabando información de todas ellas para ver si a lo largo del tiempo se detecta alguna situación de desigualdad.					
2.5 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO	<i>Señale el grado de cumplimiento de las siguientes realizaciones</i>				
		Alta	Media	Baja	Observaciones
	Objetivos.		X		Se incorporó la perspectiva de género en el objetivo transversal 28. Sin embargo, falta incorporar la necesidad de obtención de datos desagregados por sexo en el enunciado de varios objetivos.
	Acciones:	X			Todos menos el plan de igualdad de la FMS por cambio normativo.

					Pendiente de elaborar la guía con recomendaciones para docentes basada en la guía que iba a elaborar el INAP.
	Indicadores:		X		<p>En la Sección de Investigación se incluyeron algunos indicadores desagregados por sexo (11.00.02-05), pero en otros casos se recoge información desagregada que no se indica (18.03: datos desagregados de autores de artículos recibidos, rechazados y publicados, así como % de mujeres autoras que publican).</p> <p>En la Sección de Formación se ha recogido información desagregada por sexos en la acción 19.03 y siguientes, pero no consta como un indicador.</p>

4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	<i>Considera que la situación se ha corregido:</i>				
	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Observaciones
		X			<p>Bastante en relación a la obtención de información desagregada por sexo, cada vez de más aspectos.</p> <p>Moderada en relación a la adecuación de la ficha 0, que no recoge todo lo que se realiza (bien indicándolo en los objetivos o bien como indicadores).</p>
	<i>Señale con una X en cuál/cuales de los 3 elementos siguientes se ha avanzado más e indique las razones:</i> (los detalles de este apartado de seguimiento se realizarán sobre la base de las propias fichas de valoración elaboradas)				
	OBJETIVOS	X	Se incorporó un objetivo transversal de perspectiva de género. Se ha continuado con acciones formativas en violencia de género aumentando el número de ediciones.		
ACCIONES	X	Se ha recomendado el uso de un lenguaje inclusivo no sexista en la revista <i>ANALES del Sistema Sanitario de Navarra</i> y se comprueba que los artículos publicados lo cumplan. Se ha seguido obteniendo datos/resultados desagregados por sexo. En la convocatoria de másteres se subvenciona la realización de cursos de postgrado en género y salud.			

	INDICADORES	X	A pesar de la escasa mención a la transversalidad en los objetivos y acciones, sí se han consignado algunos de los indicadores, aunque no todos. Todas las convocatorias son modificadas para que su lenguaje sea inclusivo y no sexista.
CONCLUSIONES	<p><i>Analizando el conjunto de informaciones anteriores, diría que el grado de aplicación de las propuestas ha sido:</i></p> <p>Moderado/alto: se han producido cambios reales, por ejemplo: recogida de más información desagregada por sexo, inclusión de indicadores concretos en relación a la perspectiva de género, formación sobre lactancia materna y violencia de género con un mayor número de ediciones.</p> <p><i>¿Considera que se están produciendo cambios reales -aunque sean incipientes- en la forma de elaborar los presupuestos? Explique su respuesta</i></p> <p>Sí, porque se visualiza la perspectiva de género, si bien la forma de presupuestar ha variado poco.</p>		
MEJORAS	<p><i>Refleje a continuación el tipo de mejoras que considera que aún se debieran de realizar en el programa para el siguiente ejercicio presupuestario, tomando como base los elementos analizados:</i></p> <p>Incluir más indicadores, recoger la edad como parámetro adicional para evaluar la participación de las mujeres en proyectos de investigación.</p>		

FICHA SEGUIMIENTO PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

1. PROGRAMA			Dotación presu- puestaria		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	<i>PROGRAMA 720: PROMOCIÓN DEL DESARROLLO RURAL</i>				
PROYECTOS	<i>PROYECTO</i>	<i>UNIDAD RESPONSABLE</i>			
	Diversificación y desarrollo rural	Sección de Diversificación Rural	8.740.000		
DEPARTAMENTO					
2. SEGUIMIENTO					
2.1. ¿Se han traspasado a la Ficha 0 las propuestas realizadas en el punto 4 la ficha de análisis y valoración de género del programa? En caso afirmativo señalar el % incorporado No se dispone de la ficha de análisis y valoración de género del programa y por lo tanto no se puede contestar			SI	NO	
2.2. En general, ¿diría que se ha tenido en cuenta el marco normativo mencionado en la ficha de análisis y valoración de género (punto 2.3) de los programas presupuestarios? Señale en que se puede evidenciar No se dispone de la ficha de análisis y valoración de género del programa y por lo tanto no se puede contestar			SI	NO	
OBTENCIÓN INFORMACIÓN FICHA AZUL	Situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención				
	¿En general diría que se mejoró la información disponible para el diagnóstico de desigualdades? No se dispone de la ficha de análisis y valoración de género del programa y por lo tanto no se puede contestar			SI	NO
	<i>Señale donde aún perduran déficits de información</i> <i>Este apartado se transforma en proporcionar datos desagregados por sexo</i>				
	<i>Participación</i>		Creación de empresas para actividades no agrícolas	M	H
			Proyectos de inversión para las actividades no agrarias	14	22
		Enfoque leader	2	0	
		Asesoramiento explotaciones agrarias	6	2	
			318	1967	
2.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES (punto 2.4 de la ficha de análisis y valoración de género de los programas presupuestarios)					

		<i>Representación</i>	Puestos de decisión de los grupos de acción local (gerencia, presidencia y RAF)	4	8	
		<i>Formación y empleo</i>	Equipos técnicos (personas con contrato en el grupo de acción local)	42	10	
		<i>Reconocimiento</i>				
		<i>Imagen, roles y estereotipos</i>	Análisis documental			
		<p><i>Indique, de las desigualdades identificadas, donde considera que se ha incidido más.</i></p> <p>No se dispone de la ficha de análisis y valoración de género del programa y por lo tanto no se puede contestar</p>				
		<p>Indique donde sería relevante seguir incidiendo para tener mayor efecto en la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>En representación y emprendimiento.</p>				
		<i>Señale el grado de cumplimiento de las realizaciones explicitadas en la Ficha 0</i>				
		Realizaciones	Alta	Media	Baja	Observaciones
		Objetivos 15. Fomentar las iniciativas de creación e inversión en empresas para actividades no agrícolas en zonas rurales vinculadas a una explotación agraria, potenciando la incorporación y mantenimiento del empleo de las mujeres 17. Fomentar iniciativas en zonas rurales a través de las Estrategias de Desarrollo Local Participativo con enfoque LEADER, equilibrando la participación entre mujeres y hombres	X			Las previsiones se ajustan a los pagos comprometidos a realizar por lo que existen pocas variaciones.
	2.4. REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA FICHA 0 (Ficha 0)					

	<p>Acciones:</p> <p>15.01 Pago de subvenciones personas físicas para la creación de empresas no agrarias.</p> <p>15.02 Pago de subvenciones a personas físicas y PYMES para la inversión en actividades no agrarias</p> <p>17.01 Seguimiento de los cuatro convenios de colaboración firmados con los Grupos de Acción Local de Navarra para el periodo 2014-2020. Pago de subvenciones a la implementación de las EDLP en territorio LEADER.</p> <p>17.02 Pago de subvenciones a los grupos de acción local para proyectos propios y de Cooperación</p> <p>17.03 Pago de subvenciones a los grupos de acción local gastos para su funcionamiento y animación</p>	X			Las previsiones se ajustan a los pagos comprometidos a realizar por lo que existen pocas variaciones.
	<p>Indicadores:</p> <p><i>15.01.01 Número de mujeres instaladas</i></p> <p><i>15.01.02 Número de mujeres instaladas menores de 41 años</i></p> <p><i>15.01.03 Número de hombres instalados</i></p> <p><i>15.01.04 Número de hombres instalados menores de 41 años</i></p>	X			Las previsiones se ajustan a los pagos comprometidos a realizar por lo que existen pocas variaciones.

	<p>15.02.01 Número de mujeres que reciben ayuda</p> <p>15.02.02 Número de hombres que reciben ayuda</p> <p>17.01.01 Número de mujeres liderando iniciativas</p> <p>17.01.02 Número de hombres liderando iniciativas</p> <p>17.03.02 Número de mujeres con contrato en el grupo de acción Local</p> <p>17.03.03 Número de hombres con contrato en el grupo de acción Local</p> <p>17.03.04 Número mujeres en los puestos de decisión de los grupos de acción local (gerencia, presidencia y RAF)</p> <p>17.03.05 Número hombres en los puestos de decisión de los grupos de acción local (gerencia, presidencia y RAF)</p>				
--	---	--	--	--	--

3. RESUMEN DEL SEGUIMIENTO Y RECOMENDACIONES DE FUTURO

3.1. SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	<i>Considera que la situación o situaciones de desigualdad se han corregido:</i>				
	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Observaciones
	No se puede contestar				
	<i>Señale con una X en cuál/cuales de los 3 elementos siguientes se ha avanzado más e indique las razones: no se sabe</i>				
	OBJETIVOS				
	ACCIONES				

	INDICADORES		
3.2. CONCLUSIONES	<p><i>Analizando el conjunto de informaciones anteriores, diría que el grado de aplicación de las propuestas ha sido:</i></p> <p><i>¿Considera que se están produciendo cambios reales -aunque sean incipientes- en la forma de elaborar los presupuestos? Explique su respuesta</i></p> <p><i>No puede valorar nada</i></p>		
3.3. MEJORAS	<p><i>Refleje a continuación el tipo de mejoras que considera que aún se debieran de realizar en el programa para el siguiente ejercicio presupuestario, tomando como base los elementos analizados:</i></p>		
	ÁMBI- TOS	<i>Retomar y profundizar en:</i>	<i>Nuevas mejoras:</i>
	DATOS		<i>Datos contextuales: nº mujeres y hombres en actividades agrarias, ganaderas, agroalimentarias, turismo rural...</i>
	OBJETIVOS	<p><i>16 Fomentar el desarrollo de proyectos y equipos multidisciplinares unidos temporalmente para dar solución a problemas concretos del sector agroalimentario promoviendo que visibilicen su compromiso mediante planes de igualdad.</i></p> <p><i>19 Convenios de colaboración y encargos con agentes del sector visibilizando el avance de la igualdad de mujeres y hombres</i></p>	
	ACCIONES	<p><i>Visibilizar las realizaciones que incorporan la perspectiva de género.</i></p> <p><i>Formación en integración de la perspectiva de género al personal de la sección y a los GAL.</i></p> <p><i>Presentación plan de igualdad en proyectos y equipos multidisciplinares.</i></p>	

	<i>INDICADORES</i>		<i>Introducción de nuevos indicadores. P.ej. Nº de asesoramientos que incorporan la pe. De g.</i> <i>Nº de proyectos con perspectiva de género</i>
	<i>OTROS</i>		

FICHA SEGUIMIENTO PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

1. PROGRAMA 810: POLÍTICA EMPRESARIAL, PROYECCIÓN INTERNACIONAL Y TRABAJO		Dotación presupuestaria	
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	Dirección General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo	40.088.318 €	
PROYECTOS	PROYECTO	UNIDAD RESPONSABLE	
	810000	Dirección Política Económica Empresarial y Trabajo	119.630 €
	810001	Política económica	808.858 €
	810002	Actividades generales de proyección internacional	918.713 €
	810003	Acción internacional	1.333.160 €
	810004	Programas europeos	361.000 €
	810005	Convocatorias europeas	70.000 €
	810007	Fomento de la inversión	22.953.670 €
	810008	Promoción de áreas de actividad económica	3.055.790 €
	810009	Competitividad empresarial	3.857.167 €
810011	Promoción de la sociedad de la información	2.211.060 €	
810012	Relaciones laborales y prevención de riesgos	4.399.270 €	
DEPARTAMENTO	Desarrollo Económico y Empresarial		
2. SEGUIMIENTO			
2.1. ¿Se han traspasado a la Ficha 0 las propuestas realizadas en el punto 4 la ficha de análisis y valoración de género del programa?		SI NO	
En caso afirmativo señalar el % incorporado: 60%			
OBTENCIÓN INFORMACIÓN FICHA AZUL	2.2. En general, ¿diría que se ha tenido en cuenta el marco normativo mencionado en la ficha de análisis y valoración de género (punto 2.3) de los programas presupuestarios?		
	Existe alguna referencia a la normativa de igualdad: Art. 28.4 LO 3/2007, incluida la normativa general y mandatos sectoriales de igualdad en el documento. Se podrían incluir algunas más dentro del documento, por ejemplo, referencias a la Ley Foral 17/2019 (sobre todo, art. 13 sobre transversalización de la igualdad, art. 20 sobre la obligación de desagregación de datos y referencias al art. 42 y las letras del artículo 45.1 sobre igualdad laboral en el sector privado).		
	SI NO		
	2.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES (punto 2.4 de la ficha de análisis y valoración de género de los programas presupuestarios)		
	Situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención		
	¿En general diría que se mejoró la información disponible para el diagnóstico de desigualdades?		
SI NO			
<i>Señale donde aún perduran déficits de información</i>			
<i>Participación</i>	Faltan datos desagregados de contratación por las empresas navarras por sectores de actividad.		
<i>Representación</i>	Faltan datos desagregados en la composición de los órganos de representación y participación del Departamento.		
<i>Formación y empleo</i>			
<i>Reconocimiento</i>			

		<i>Imagen, roles y estereotipos</i>					
		<p><i>Indique, de las desigualdades identificadas, donde considera que se ha incidido más.</i></p> <p>Promoción de las carreras STEM entre mujeres jóvenes, para luchar contra la segregación horizontal.</p> <p>Mejora en la utilización del lenguaje y de las imágenes en las publicaciones y documentos públicos.</p> <p>Se ha mejorado en la corresponsabilidad, aunque hay todavía una gran desigualdad.</p>					
		<p><i>Indique donde sería relevante seguir incidiendo para tener mayor efecto en la igualdad de mujeres y hombres.</i></p> <p>En la reducción de la división sexual del trabajo y en la corresponsabilidad.</p>					
2.4. REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA FICHA 0 (Ficha 0)	<i>Señale el grado de cumplimiento de las realizaciones explicitadas en la Ficha 0</i>						
	Realizaciones	Alta	Media	Baja	Observaciones		
	Objetivos.				Sólo 9 objetivos de 35 mencionan la igualdad de género.		
	Acciones:				Sólo 3 acciones contienen referencias a la igualdad.		
	Indicadores:				14 indicadores con perspectiva de género de los 90 que existen.		
3. RESUMEN DEL SEGUIMIENTO Y RECOMENDACIONES DE FUTURO							
3.1. SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	<i>Considera que la situación o situaciones de desigualdad se han corregido:</i>						
	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Observaciones		
					Los objetivos, acciones e indicadores no parecen coherentes, en general. En muchos casos, las acciones no están alineadas a la consecución de los objetivos.		
	<i>Señale con una X en cuál/cuales de los 3 elementos siguientes se ha avanzado más e indique las razones:</i>						
	OBJETIVOS	X	Es más fácil establecer objetivos para reducción de desigualdades, que diseñar acciones eficaces que realmente puedan atacarlas.				
ACCIONES							

	INDICADORES		
3.2. CONCLUSIONES	<p><i>Analizando el conjunto de informaciones anteriores, diría que el grado de aplicación de las propuestas ha sido:</i></p> <p>Medio. Por cuestión de tiempo no se ha podido analizar en profundidad el cumplimiento de las recomendaciones de la ficha de análisis.</p> <p><i>¿Considera que se están produciendo cambios reales -aunque sean incipientes- en la forma de elaborar los presupuestos?</i></p> <p>Se están produciendo cambios formales en la elaboración de la Ficha 0, pero todavía queda mucho para que se tengan en cuenta las desigualdades a la hora de diseñar presupuestos. Aun así, la introducción de las cláusulas de género en muchas subvenciones públicas indican que algo está empezando a cambiar.</p>		
3.3. MEJORAS	<p><i>Refleje a continuación el tipo de mejoras que considera que aún se debieran de realizar en el programa para el siguiente ejercicio presupuestario, tomando como base los elementos analizados:</i></p>		
	ÁMBITOS	<i>Retomar y profundizar en:</i>	<i>Nuevas mejoras:</i>
	DATOS	Seguir trabajando en que la información recopilada para elaborar estadísticas prevean desde inicio los datos desagregados para ir aumentando la batería de indicadores (art. 20 LF 17/2019).	Revisar las posibles mejoras en la desagregación de datos en nuevas publicaciones de los Ministerios (estadísticas, planificaciones, etc.), y de los institutos de estadística estatal y de Navarra.
	OBJETIVOS	Mejorar la redacción de los objetivos incluyendo expresamente la perspectiva de género (art. 13 LF 17/2019). Ver anexo de ejemplo.	
	ACCIONES		Alinear las acciones al cumplimiento de los objetivos. Análisis documental de materiales del Departamento en cuanto a imagen, roles y estereotipos.
	INDICADORES	Incluir nuevos indicadores desagregados y mejorar los existentes (art. 20 LF 17/2019).	Aclarar y definir las fuentes de información de los indicadores recogidos.
	OTROS	Seguir incorporando la perspectiva de género en el diseño de planes sectoriales del Departamento (art. 13 LF 17/2019), así como elaborando los informes	

		de impacto de género. (Acuerdo de Gobierno de Navarra, de 16 de mayo de 2011, por el que se aprueban las instrucciones para la elaboración de Informes de Impacto de Género).	
--	--	---	--

FICHA SEGUIMIENTO PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

1. PROGRAMA			Dotación presu- puestaria
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	Programa 830: Marketing y Desarrollo del Turismo, del Comercio y del Consumo		
PROYECTOS	<i>PROYECTO</i>	<i>UNIDAD RESPONSABLE</i>	24.840.866,40
	830001 Ordenación y fomento del turismo y del comercio	Dirección General de Turismo, Comercio y Consumo. Servicio de Ordenación y Fomento del Turismo y del Comercio	
DEPARTAMENTO	Desarrollo Económico y Empresarial		
2. SEGUIMIENTO			
2.1. ¿Se han traspasado a la Ficha 0 las propuestas realizadas en el punto 4 la ficha de análisis y valoración de género del programa?			
<p>En general sí ya que la ficha 0 recoge las propuestas del punto 4 de la ficha de análisis y valoración. Parte de una reflexión y posicionamiento inicial (pag.500) y prevé 3 objetivos concretos (pág 502).</p> <p>Además, incorpora dentro de los objetivos y acciones del programa, 13 indicadores concretos para analizar la perspectiva de género.</p> <p>El porcentaje es superior al 80-90 %.</p>			SI
OBTENCIÓN INFORMACIÓN FICHA AZUL	2.2. En general, ¿diría que se ha tenido en cuenta el marco normativo mencionado en la ficha de análisis y valoración de género (punto 2.3) de los programas presupuestarios?		
	<p>En el apartado V. Disposiciones Normativas Aplicables de la Ficha 0 ya se menciona de forma expresa la Ley Foral de Igualdad como normativa aplicable a este programa.</p> <p>Los mandatos normativos están incorporados a la ficha 0, y en la ejecución de las acciones contempladas en la misma, se han incorporado diversas medidas derivadas de estos mandatos, como la desagregación de datos por sexo, el uso de un lenguaje no sexista y la incorporación de acciones de igualdad.</p> <p>En concreto:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se analiza por el Servicio la conveniencia de introducir o no, algún criterio que valore el género de la persona solicitante de la ayuda (todas son pymes) u otros contenidos en materia de igualdad o transversalidad, como por ejemplo la formación con la que cuenta el personal empleado de las pymes y, en algunas de ellas, se introducen dichos criterios. 		SI

<ul style="list-style-type: none"> • En los formularios de inscripción en Registros y de convocatorias de subvenciones y en las comunicaciones que realiza el Servicio, se cuida el lenguaje, así como en la redacción de las bases reguladoras, informes internos, etc. • Se introduce la obligación de que cuando se realicen actuaciones de publicidad, comunicación, información, imágenes, etc., éstas deben contribuir a eliminar estereotipos de género, si las ayudas están dirigidas a asociaciones o consorcios y, sobre todo, si se subvencionan este tipo de actuaciones. 					
<p>2.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES (punto 2.4 de la ficha de análisis y valoración de género de los programas presupuestarios)</p>	<p>Situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención</p>				
	<p>4 son las cuestiones para responder en este punto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si efectivamente se ha mejorado la información disponible y esto permitiría elaborar diagnósticos más precisos. <p>La información disponible actualmente se ha mejorado por la recogida de datos desagregados de las convocatorias de subvenciones, pero no es suficiente para mejorar los diagnósticos, porque falta perspectiva temporal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Señalar si es necesario seguir esforzándose en cuanto a mejora de la información y en qué aspectos concretos sería necesario <p>Sería preciso realizar estudios específicos por sectores (sobre todo de turismo y artesanía) para conseguir información desagregada que consiguiera una imagen más fiel de la realidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicar en qué tipo de desigualdades se ha incidido más. <p>En valorar la perspectiva de género en el acceso a las ayudas.</p> <p>¿En general diría que se mejoró la información disponible para el diagnóstico de desigualdades?</p>			SI	
	<p><i>Señale donde aún perduran déficits de información</i></p>				
	<p><i>Participación</i></p>	<p>Existe información parcial acerca del empleo en el sector turístico.</p>	SI		
	<p><i>Representación</i></p>	<p>Existe información acerca de la composición de los Consejos de Comercio, Turismo y Artesanía</p>	SI		
<p><i>Formación y empleo</i></p>	<p>La información del sector turístico y artesano es parcial. Faltaría por analizar la información existente en el Registro de Turismo de Navarra y, adecuar los formularios de inscripción para incorporar la perspectiva de género.</p>	SI			

		<i>Reconocimiento</i>	Sin información		
		<i>Imagen, roles y estereotipos</i>	Sin información		
		<p><i>Indique donde sería relevante seguir incidiendo para tener mayor efecto en la igualdad de mujeres y hombres.</i></p> <p>Tener conocimiento de las diferentes ramas de actividad de los sectores sobre los que trabajamos, para corregir el déficit de información.</p>			
<p>2.4. REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA FICHA 0</p> <p>(Ficha 0)</p>		<p><i>Señale el grado de cumplimiento de las realizaciones explicitadas en la Ficha 0</i></p> <p>El detalle de lo avanzado en las acciones previstas en la ficha teniendo en cuenta que algunos objetivos no inciden expresa ni directamente sobre la perspectiva de género, sería el siguiente:</p> <p>Objetivo 1. Turismo. No hay información al respecto.</p> <p>Objetivo 2. Turismo. En la creación de productos turísticos se tiene en cuenta la perspectiva de género en el acceso a los mismos, el uso del lenguaje inclusivo y transversalizar el principio de igualdad.</p> <p>Objetivo 3. Turismo. Se recoge mediante indicadores específicos información desagregada por sexo en el acceso a la formación y en la elaboración de manuales de productos y calidad, así como información derivada del plan de inspección turística.</p> <p>Objetivo 5 Turismo. La nueva Ley Foral de Turismo, se ha tramitado con todos los requerimientos derivados de la Ley Foral de Igualdad.</p> <p>Objetivo 6 Turismo. El observatorio turístico de Navarra integra y analiza la información, y está incorporando cada vez más información desagregada por sexo, que permitirá hacer análisis más concretos, por ejemplo, de las personas visitantes de Navarra.</p> <p>Objetivos 7 y 8 comercio. De su ejecución no se desprende ninguna información especial relativa a la perspectiva de género. En relación con la ordenación comercial el nuevo Decreto Foral 57/2019, que regula la composición y funcionamiento del Consejo de Comercio de Navarra, incorpora un artículo específico relativo a la igualdad (art.9).</p> <p>Objetivos 9 y 10 comercio. Se ha avanzado en el conocimiento del % de mujeres en el acceso a las ayudas para el sector, emprendimiento, relevo empresarial, etc., por la recogida de datos específicos en los formularios.</p> <p>Objetivos 11, 12 y 13. Artesanía. Se ha avanzado en el conocimiento del sexo de las personas que acceden a las subvenciones, pero ya se conoce su composición desagregada, porque es un Registro voluntario, el nº de empresas</p>			

	<p>registradas es menor de 100 y se solicitan datos desagregados en el formulario de inscripción en el mismo.</p> <p>Objetivo 14. Artesanía. No se ha avanzado en la nueva ordenación del sector, pero se mantiene actualizada la composición del Registro de Empresas Artesanas.</p> <p>Asimismo, en relación con las acciones derivadas de estos objetivos y que aparecían recogida en la ficha de análisis y valoración del programa 830, señalamos que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudio composición asociaciones turismo, comercio, artesanía. NO realizado. - En comercio NO se ha avanzado porque no tenemos un censo interno de empresas (aunque tenemos toda la información desagregada del apartado 2.4 de la ficha de valoración del programa, especialmente en base a los informes que Cámara Navarra nos confecciona sobre la actividad comercial de forma periódica y trimestralmente). - En turismo se está trabajando para analizar toda la información actualmente existente en el Registro de Turismo de Navarra, ver qué datos faltarían para analizar la perspectiva de género y poner en marcha medidas para su obtención, como la solicitud de datos específicos cuando se modifiquen los datos del Registro o alguna actuación similar. - Inclusión en convocatorias dirigidas a asociaciones, consorcios, etc., de la obligación de utilización de imágenes y mensajes promocionales y de comunicación que contribuyan a la eliminación de estereotipos de género. En todas estas convocatorias se incluye esta circunstancia como una obligación de las entidades beneficiarias. - Actividades formativas en materia de igualdad, incorporación en los planes formativos de comercio y de comercio de formación ad-hoc. Se está trabajando en ello, sobre todo en la formación dirigida al sector del turismo. - Incorporación en desarrollos normativos en materia de turismo y de comercio de recomendaciones que al respecto se hagan desde el INAI, en especial adaptación registros. En las fichas web de los Registros de Turismo y Artesanía, se ha cuidado y revisado el lenguaje. En las campañas de promoción del comercio minorista de Navarra se introduce esta cuestión en cualquier contratación que el Servicio de Comunicación realice por encargo de la Dirección General de Turismo, Comercio y Consumo. 				
	Realizaciones	Alta	Media	Baja	Observaciones

	Objetivos.		x		En los que tienen identificadas medidas concretas en materia de igualdad se está avanzando, pero con distinto grado de profundidad.
	Acciones:		x		Las acciones que tienen impacto en la igualdad se están ejecutando.
	Indicadores:			x	Algunos indicadores sí que están previstos en la ficha 0 pero falta por recoger la información necesaria y analizarla

3. RESUMEN DEL SEGUIMIENTO Y RECOMENDACIONES DE FUTURO

3.1. SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	<i>Considera que la situación o situaciones de desigualdad se han corregido:</i>				
	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Observaciones
			X		Tenemos la percepción de que se está avanzando pero es difícil medir el impacto que nuestra actividad ordinaria tiene sobre las desigualdades detectadas.
	<i>Señale con una X en cuál/cuales de los 3 elementos siguientes se ha avanzado más e indique las razones:</i>				
	OBJETIVOS		En general, se ha avanzado hasta donde se ha podido aunque siendo realistas, existen objetivos en los que es preciso avanzar más pero no siempre es posible dedicar recursos personales a ello.		
	ACCIONES	X	Aquellas acciones ligadas con las actividades de formación, convocatorias de subvenciones para los distintos sectores, desarrollos normativos, representatividad en órganos colegiados, son en las que más se ha avanzado porque es más fácil obtener información desagregada y están integradas ya en funcionamiento ordinario del día a día.		
INDICADORES		Una vez obtenidos los indicadores cuantitativos es difícil saber en qué medida hemos contribuido con ello			

			a incorporar la perspectiva de género en nuestra actividad cotidiana. Faltaría tener una perspectiva de 4-5 años y hacer un seguimiento para ver las tendencias y evolución de los mismos.
3.2. CONCLUSIONES	<p>En la ejecución del programa 830, tanto a la hora de elaborar el presupuesto correspondiente, como la ficha 0, como en la puesta en marcha de las acciones derivadas de los planes sectoriales en los que somos competentes, sí que se está avanzando y cogiendo una “inercia” positiva, por un lado porque los servicios jurídicos así lo exigen, traspasando las obligaciones de la L.F.Igualdad a nuestras actuaciones ordinarias y porque los gestores de convocatorias de subvenciones, por ejemplo, también están adquiriendo esa digamos inercia positiva.</p> <p>El grado de aplicación de las propuestas y su análisis desde la perspectiva de género tienen margen de mejora ya que el día a día a veces impide reflexionar y actuar sobre las mismas.</p>		
3.3. MEJORAS	<i>Refleje a continuación el tipo de mejoras que considera que aún se debieran de realizar en el programa para el siguiente ejercicio presupuestario, tomando como base los elementos analizados:</i>		
	ÁMBITOS	<i>Retomar y profundizar en:</i>	<i>Nuevas mejoras:</i>
	DATOS	<p>Mantener la información que remite Cámara Navarra de forma trimestral sobre la actividad comercial y mejorar su análisis e interpretación.</p> <p>Potenciar el Observatorio de Turismo de Navarra con información desagregada por sexo.</p>	<p>Repasar y revisar formularios de ayudas y de inscripción en registros de Turismo y de Artesanía</p>
	OBJETIVOS	Introducir y transversalizar la perspectivas de género en la concepción de productos turísticos y en el fortalecimiento del tejido empresarial	
	ACCIONES	- Dentro del Objetivo 2. Turismo, sería importante definir el relato San Fermín visibilizando el papel de hombres y mujeres, pero incidiendo en la ruptura del rol de género.	- Comprobar en las convocatorias de subvenciones de 2022 y para las empresas de más de 50 trabajadores, que cuentan con un plan de igualdad, ya que a

		<p>- Campañas de promoción del comercio y de promoción turística: Aprovechar su potencial para incidir en la reducción de las desigualdades de género.</p> <p>- Artesanía. Visibilizar y analizar el rol de las mujeres en determinados oficios artesanos</p>	<p>partir del 7-3-2022 es obligatorio.</p> <p>- Añadir en obligaciones de los beneficiarios de subvenciones, la incorporación de una cláusula o compromiso de cumplir la normativa de igualdad.</p>
	<i>INDICADORES</i>	<p>Revisar los existentes para contrastar su validez.</p>	<p>Falta por incorporar indicadores de la parte de Consumo en la ficha 0, Objetivos 15 al 20.</p> <p>Por ejemplo, la información del nº de reclamaciones, quejas, consultas y atención realizados a la ciudadanía, desagregada por género.</p>
	<i>OTROS</i>	<p>Es preciso revisar el lenguaje de toda la ficha 0, especialmente la parte de Consumo.</p>	

FICHA SEGUIMIENTO PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

1. PROGRAMA			Dotación presu- puestaria	
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	920 AGENCIA NAVARRA DE AUTONOMÍA Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS (ANADP) (2021)	208.361.640,00€		
PROYECTOS (datos de 2021)	<i>PROYECTO</i>	<i>UNIDAD RESPONSABLE</i>		
	1. Dirección y Servicios Generales	ANADP	4.006.330,00 €	
	2. Acciones Directas en mayores	ANADP-Sección de obras y suministros.	1.257.911,00 €	
	3. Acciones Directas en personas con discapacidad	ANADP-Sección de obras y suministros.	797.453,00 €	
	4. Servicios para la Dependencia	ANADP-Subdirección de Valoración y Servicios (Sección de prestaciones)	45.497.132,00 €	
	5. Gestión y recursos para la dependencia	ANADP-Subdirección de Valoración y Servicios-Subdirección de gestión y recursos (sección de concertación y sección de programas)	119.928.369,00 €	
DEPARTAMENTO	Departamento de Derechos Sociales			
2. SEGUIMIENTO				
2.1. ¿Se han traspasado a la Ficha 0 las propuestas realizadas en el punto 4 la ficha de análisis y valoración de género del programa?			SI 75%	NO
En caso afirmativo señalar el % incorporado (al no haberse incorporado la modificación en la convocatoria de comedores, se estima en un 75%)				
OBTENCIÓN INFORMACIÓN FICHA AZUL	2.2. En general, ¿diría que se ha tenido en cuenta el marco normativo mencionado en la ficha de análisis y valoración de género (punto 2.3) de los programas presupuestarios?		SI	NO
	Señale en que se puede evidenciar (objetivos de conciliación, de formación en igualdad y violencia de género, lenguaje, calidad de empleo feminizado, Plan de Apoyo a la Infancia con perspectiva de género, servicios de atención liberando de cuidados...)			
	2.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES (punto 2.4 de la ficha de análisis y valoración de género de los programas presupuestarios)		Situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención	
	¿En general diría que se mejoró la información disponible para el diagnóstico de desigualdades? Se ha mejorado, quizá no lo suficiente, en el área de menores. En el resto, la disponibilidad de la información des- agregada es total.		SI	NO
	<i>Señale donde aún perduran déficits de información</i>			
<i>Participación</i>		Falta por confirmar el sesgo o no de género en la valoración de dependencia		
<i>Representación</i>				
<i>Formación y empleo</i>		Profundizar en la obtención de información y sistematización de la misma en lo referido		

			a condiciones salariales en la concertación de plazas residenciales.			
		<i>Reconocimiento</i>				
		<i>Imagen, roles y estereotipos</i>				
		<p><i>Indique, de las desigualdades identificadas, donde considera que se ha incidido más.</i></p> <p><i>Se ha incidido especialmente en Apoyo en los cuidados familiares, dignificación de condiciones de trabajo en empleos claramente feminizados, nueva ley de atención a menores teniendo en cuenta la perspectiva de género, introducción de capacitación del personal que atiende a menores y acciones concretas contra la violencia de género en este ámbito...</i></p> <p><i>En lo referido a desigualdades, entre otras, se observa que pese a que, en toda la normativa de los últimos años, las comisiones y órganos de representación se incluyen paritarias La representación de personas mayores es ejercida en su mayoría por hombres.</i></p>				
		<p><i>Indique donde sería relevante seguir incidiendo para tener mayor efecto en la igualdad de mujeres y hombres.</i></p> <p><i>Ruptura de roles, imagen y estereotipos asociados a las mujeres mayores, calidad del empleo en el tercer sector, puesta en valor de los cuidados...</i></p>				
		<p><i>Señale el grado de cumplimiento de las realizaciones explicitadas en la Ficha 0</i></p>				
		Realizaciones	Alta	Media	Baja	Observaciones
	2.4. REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA FICHA 0 (Ficha 0)	Objetivos.	X			<i>No se incorporó la modificación en comedores de personas mayores, el resto se ha venido incluyendo, o se ha realizado y ya no procede.</i>
Acciones:		X			<i>No se introdujo la medida de acción positiva en comedores, el resto se ha venido incluyendo, o se ha realizado y ya no procede.</i>	
Indicadores:				X	<i>No se incluyen indicadores desagregados, pero hay que valorar su conveniencia, o mejorar el análisis de los datos disponibles (desagregados en su totalidad) con perspectiva de género</i>	
<p>La prestación para cuidados profesionales ha supuesto un espaldarazo a la mejora de las condiciones de trabajo, a la disminución de las relaciones laborales sin contrato, a la mejora de la formación, etc., aunque convendría cuantificar o conocer en detalle y analizar en qué términos se da esa mejora</p> <p>La formación, tanto en el ámbito de dependencia como en menores, se diseña teniendo en cuenta la ruptura de los estereotipos y roles de género</p> <p>La introducción de cláusulas de igualdad en todos los contratos asegura que se tenga en cuenta la perspectiva de género en la adjudicación de los contratos, su gestión, etc. Falta introducir elementos que permitan la objetivación de resultados, la evaluación.</p> <p>El Acuerdo Marco para la gestión de 3.000 plazas residenciales, 200 de atención diurna y servicios de promoción de la autonomía, fue diseñado teniendo en cuenta los salarios del personal cuidador (con incentivos a salarios más altos). Se produjeron pactos de empresa y negociaciones de convenio para la firma, en julio de 2019.</p>						
3. RESUMEN DEL SEGUIMIENTO Y RECOMENDACIONES DE FUTURO						
	<p><i>Considera que la situación o situaciones de desigualdad se han corregido:</i></p>					

	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Observaciones
3.1. SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR		X	X		Nos clasificamos en punto intermedio entre bastante y poco pero se ha hecho un esfuerzo considerable, y ha habido colaboración en el tema de las fichas cero, cláusulas de igualdad, condiciones de ejecución de contratos, etc., pero sigue siendo un ámbito (familia, conciliación, cuidados, discapacidad) con graves desigualdades entre hombres y mujeres, no sólo en nuestra Comunidad, sino de forma generalizada.
	Señale con una X en cuál/cuales de los 3 elementos siguientes se ha avanzado más e indique las razones: las razones son las expuestas en el punto 2.4				
	OBJETIVOS		X		
	ACCIONES		X		
	INDICADORES				
3.2. CONCLUSIONES	<p><i>Analizando el conjunto de informaciones anteriores, diría que el grado de aplicación de las propuestas ha sido:</i></p> <p><i>El grado de aplicación de las propuestas ha sido alto, podría definirse como medio alto</i></p> <p><i>¿Considera que se están produciendo cambios reales -aunque sean incipientes- en la forma de elaborar los presupuestos? Explique su respuesta Como se ha comentado, la disposición en el Departamento, y los elementos que se vienen desarrollando, van encaminados a transversalizar las cuestiones de igualdad de género a su esfera de actuación. Es cierto que en todos los ámbitos hay mucho trabajo que hacer, y para ello es fundamental la formación y sensibilización del personal, pero hay que reconocer que en la ANADP y, en general, en el Dpto. de Derechos Sociales, las iniciativas tienen una buena acogida.</i></p> <p><i>Hay una apuesta clara por incorporar la perspectiva de género con la consecuente incidencia en el diseño de la política pública y por lo tanto en el diseño de los programas presupuestarios y de su ejecución. Por ejemplo incorporación de clausulado en igualdad / condicionado en igualdad en los contratos en el ámbito de los cuidados, apoyo a las personas cuidadoras, mejora de las condiciones de trabajo, medidas de conciliación, trabajo con menores y familias, etc.</i></p>				
3.3. MEJORAS	Refleje a continuación el tipo de mejoras que considera que aún se debieran de realizar en el programa para el siguiente ejercicio presupuestario, tomando como base los elementos analizados:				
	ÁMBITOS	Retomar y profundizar en:		Nuevas mejoras:	
	DATOS	Mejorar la recogida de datos en menores. En dependencia, la disposición de datos desagregados es total.		<p>Mejora de sistematización de datos en el ámbito de menores, y mejora en la interpretación de los datos disponibles en dependencia, que están desagregados en su totalidad.</p> <p>En lo referido a reconocimiento, mejorar la recogida y sistematización de premios a la calidad de los servicios</p>	

			sociales, y de innovación social y realizar análisis con perspectiva de género.
OBJETIVOS	<p><i>Incidir en propuestas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en la Ayuda de Comedores.</i></p> <p><i>Continuar con la incorporación Cláusulas de igualdad en las convocatorias de subvención y en la contratación pública desarrollada desde la ANADP, especialmente en las contrataciones del servicio s de atención y cuidado.</i></p> <p><i>Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y de la calidad de los empleos en el ámbito de atención y cuidados (empleos mayormente feminizados).</i></p> <p><i>En el objetivo 13 Promoción de la igualdad entre géneros, cambiar el término géneros por sexos o entre mujeres y hombres</i></p>		<p><i>Proporcionar formación en igualdad a las familias de acogida.</i></p> <p><i>Valoración de dependencia y discapacidad incorporando principio de igualdad; capacitar al personal e identificar sesgos de género en las valoraciones</i></p>
ACCIONES	<p><i>Comedores (introducir la mejora que se propuso para incentivar la participación de mujeres mayores).</i></p> <p><i>Mejorar en la evaluación de la eficacia de las cláusulas de igualdad (se incluyen en todos los contratos).</i></p> <p><i>Seguir avanzando en la mejora de condiciones de trabajo de mujeres cuidadoras (acuerdo marco 2021). Sistematización del seguimiento de las mismas.</i></p>		<p><i>Introducir contenidos de igualdad en la formación a familias de acogida/adoptantes.</i></p> <p><i>Estudiar si existen, y en su caso, corregir posibles sesgos de género en la valoración de dependencia y discapacidad.</i></p>
INDICADORES			
OTROS	<p><i>Incluir la normativa de igualdad en el apartado correspondiente de la ficha cero, y las figuras profesionales con lenguaje inclusivo.</i></p>		<p><i>Incluir análisis con perspectiva de género de los datos disponibles (ya desagregados)</i></p>

FICHA SEGUIMIENTO PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

1. PROGRAMA		Dotación presupuestaria	
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	<p>950 – PROMOCIÓN DEL EMPLEO, FORMACIÓN E INTERMEDIACIÓN</p> <p>Objetivos 6 y 9</p> <p>En lo que se refiere al objetivo 9, como los proyectos estaban tramitados o en tramitación anticipada en el momento de la cumplimiento de la ficha 0, no se llegó a trasladar a ésta los resultados del análisis de género realizado aunque sí que han adoptado medidas para corregir situaciones detectadas.</p>		
PROYECTOS	PROYECTO	UNIDAD RESPONSABLE	
	<p>(Obj 6) (Cap I y IV)</p> <p>Promocionar el emprendimiento y el autoempleo</p> <p>Asesoramiento a personas desempleadas y ocupadas en temas de emprendimiento</p> <p>Desarrollo de itinerarios de acompañamiento a personas emprendedoras</p> <p>Subvenciones al establecimiento de personas autónomas</p> <p>Subvenciones a personas autónomas para favorecer la conciliación</p> <p>Formación a personas autónomas</p>	<p>Servicio de Fomento de Empleo y Servicios a empresas SNE-NL</p>	<p>2.075.000</p> <p>50.000,00</p> <p>250.000,00</p> <p>400.000,00"</p> <p>1.200.000,00</p> <p>75.000,00</p> <p>100.000,00</p>
	<p>(Obj 9) (Capítulo IV)</p> <p>1.- Plan Reactiva. Ayudas a la formación profesional de desempleados.</p> <p>2.- Ayudas a las acciones de formación con compromiso de empleo y colectivos diversos</p> <p>3.- Plan Reactiva. Ayudas a la formación profesional de ocupados</p> <p>4.- Acciones de formación para la capacitación en diálogo social y negociación colectiva.</p> <p>5.- Ayudas para programas de desarrollo e incorporación de perfiles estratégicos y sensibilización empresarial</p> <p>6.- Becas personas desempleadas</p> <p>7. Plan Reactiva. Programas de Escuelas Taller y programas específicos.</p>	<p>Servicio Desarrollo de Competencias Profesionales</p> <p>(Sección de Gestión, Valoración e Impacto de Programas)</p>	<p>2.000.000</p> <p>300.000</p> <p>2.100.000</p> <p>600.000</p> <p>100.000</p> <p>300.000</p> <p>2.593.784</p>

DEPARTAMENTO	DERECHOS SOCIALES – SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO/NAFAR LANSARE			
2. SEGUIMIENTO				
2.1. ¿Se han traspasado a la Ficha 0 las propuestas realizadas en el punto 4 la ficha de análisis y valoración de género del programa?				
En caso afirmativo señalar el % incorporado 100% (obj 6)		SI (obj 6)	NO (obj. 9)	
OBTENCIÓN INFORMACIÓN FICHA AZUL	2.2. En general, ¿diría que se ha tenido en cuenta el marco normativo mencionado en la ficha de análisis y valoración de género (punto 2.3) de los programas presupuestarios?			
	Señale en que se puede evidenciar			
	No se ha incluido la normativa sobre igualdad (ley estatal y ley foral) en la ficha 0 pero sí que se ha trasladado mandatos de las leyes en el objetivo 6.		SI (obj 6)	NO (Obj 9)
	Situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención			
	¿En general diría que se mejoró la información disponible para el diagnóstico de desigualdades?			
(*) se ha mejorado los déficit de información detectados en cuanto a datos desagregados por sexo.		SI (OBJ 9)*	NO (OBJ 6)	
<i>Señale donde aún perduran déficits de información</i>				
2.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOM-BRES (punto 2.4 de la ficha de análisis y valoración de género de los programas presupuestarios)	<i>Participación</i>	Mujeres desempleadas que desearían trabajar pero que no se inscriben porque compromisos personales o familiares no le permiten trabajar (obj 6) Mujeres víctimas violencia género. Sólo disponemos información de las que reciben becas (obj 9) Acceso al mercado laboral tras formación (obj 9)		
	<i>Representación</i>	(*) solo recogemos la información, no la explotamos		
	<i>Formación y empleo</i>	Cómo afecta el empleo sumergido a las mujeres (obj 6)		

		<i>Reconocimiento</i>			
		<i>Imagen, roles y estereotipos</i>		No comprobamos en materiales e imágenes (obj 9)	
		<p><i>Indique, de las desigualdades identificadas, donde considera que se ha incidido más.</i></p> <p>Hemos incidido en todo dedicando especial atención al tema de la conciliación (obj 6).</p> <p><i>Indique donde sería relevante seguir incidiendo para tener mayor efecto en la igualdad de mujeres y hombres.</i></p> <p>Pretendemos incidir más en el ámbito rural (obj 6) y en la segregación horizontal (obj 9).</p>			
2.4. REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA FICHA 0 (Ficha 0)	<i>Señale el grado de cumplimiento de las realizaciones explicitadas en la Ficha 0 (obj 6)</i>				
	Realizaciones	Alta	Media	Baja	Observaciones
	Objetivos.	x			
	Acciones:	x			Convocatorias conciliación Descripción acciones ficha 0 adaptada
	Indicadores:	x			Desglosados
3. RESUMEN DEL SEGUIMIENTO Y RECOMENDACIONES DE FUTURO					
3.1. SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	<i>Considera que la situación o situaciones de desigualdad se han corregido:</i>				
	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Observaciones
		X (obj 6)			
	<i>Señale con una X en cuál/cuales de los 3 elementos siguientes se ha avanzado más e indique las razones (lo rellenado corresponde al obj 6):</i>				
	OBJETIVOS		Promocionar el emprendimiento y el autoempleo Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas autónomas		
ACCIONES		Subvencionar a las personas autónomas a la hora de establecerse como autoempleo, teniendo en cuenta las especiales dificultades de las mujeres y los colectivos específicos para emprender Ofrecer servicios de información profesional para el autoempleo			

			Subvencionar las contrataciones realizadas por personas autónomas para favorecer la conciliación de su vida familiar y laboral
	INDICADORES		nº de personas desempleadas beneficiarias de la subvención de promoción al empleo autónomo nº de mujeres beneficiarias de la subvención de promoción al empleo autónomo nº de personas autónomas beneficiarias de la subvención de conciliación nº de mujeres autónomas beneficiarias de la subvención de conciliación nº de mujeres contratadas en de la subvención de conciliación
3.2. CONCLUSIONES	<p><i>Analizando el conjunto de informaciones anteriores, diría que el grado de aplicación de las propuestas ha sido:</i></p> <p>Pendiente de análisis para el año 2023 (obj 6)</p> <p><i>¿Considera que se están produciendo cambios reales -aunque sean incipientes- en la forma de elaborar los presupuestos? Explique su respuesta</i></p> <p>Sí. La consideración de la perspectiva de género de manera transversal se replica en todas las acciones del SNE-NL (obj 6)</p> <p>Respecto al objetivo 9 se ha avanzado en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incentivar la participación de las mujeres en la formación, al priorizar el acceso de las mismas a la formación y establecerlas como colectivos prioritarios de actuación. - Fomentar el compromiso con la igualdad en las entidades formativas, al considerarlo un criterio de valoración en las solicitudes de subvención. <p>No se ha actuado o mejorado en (obj 9):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reducir la segregación horizontal en determinadas familias profesionales claramente feminizadas o masculinizadas. - Se ha observado una clara feminización en las ayudas a la conciliación, apenas la piden hombres. 		
3.3. MEJORAS	<p><i>Refleje a continuación el tipo de mejoras que considera que aún se debieran de realizar en el programa para el siguiente ejercicio presupuestario, tomando como base los elementos analizados: (lo rellenado corresponde al obj 9):</i></p>		
	ÁM-BITOS	<i>Retomar y profundizar en:</i>	<i>Nuevas mejoras:</i>

	<i>DATOS</i>		<p>Cuántas mujeres y cuántos hombres han participado este año o el anterior en estudios sectoriales y prospectivos</p> <p>Y en competencias clave digitales e idiomáticas.</p>
	<i>OBJETIVOS</i>		<p>Definirlos con perspectiva de género:</p> <p>“09.01. Fomento de la formación profesional para el empleo, reduciendo las brechas de género existentes”.</p> <p>“09.02. Promover la formación con compromiso de contratación, garantizando la reducción de la brecha de género”.</p>
	<i>ACCIONES</i>		<p>Definirlas con perspectiva de género</p> <p>“Ajustar la oferta formativa a las necesidades del mercado de trabajo y a la mejora de la competitividad del tejido productivo, con especial atención a las competencias clave, digitales e idiomática, reduciendo la segregación horizontal entre hombres y mujeres.</p> <p>Análisis datos: Queda pendiente el análisis del impacto de las medidas adoptadas para el año 2023</p> <p>Incluir la normativa sobre igualdad (ley estatal y ley foral) en la ficha 0.</p> <p>Modificar convocatoria para el impulso al establecimiento de las personas autónomas para incidir más en el ámbito rural</p>
	<i>INDICADORES</i>		<p>Definirlos con perspectiva de género:</p> <p>09.01. 01. Número de participantes, desagregados por sexo, en acciones formativas.....</p>

			09.01.02. Porcentaje de personas ocupadas, desagregadas por sexo, que participan en acciones de formación.
	OTROS		

FICHA SEGUIMIENTO PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

1. PROGRAMA			Dotación presupuestaria
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	A 20. Patrimonio y Promoción Cultural (Servicio de Acción Cultura AC y Sección de Recursos y Desarrollo Estratégico-DGC SRDE)	A20: 24.212.858,38 euros AC: 13.966.342,70 euros SRDE: partidas que afectan directamente según la ficha 0 para el ejercicio 2021. El presupuesto es más amplio.	
PROYECTOS	PROYECTO	UNIDAD RESPONSABLE	
	A20002 Acción Cultural	Servicio de Acción Cultural	13.966.342,70 euros
	Observatorio Navarro de la Cultura	Sección de Recursos y Desarrollo Estratégico	40.000 euros
	Ayudas a la edición y línea editorial del Gobierno de Navarra	Sección de Recursos y Desarrollo Estratégico	140.000 euros
	Seguimiento y proyectos derivados del Plan Estratégico de Cultura de Navarra 2017-2023	Sección de Recursos y Desarrollo Estratégico	40.000 euros
DEPARTAMENTO	Departamento de Cultura y Deporte (Gobierno de Navarra)		
2. SEGUIMIENTO			
2.1. ¿Se han traspasado a la Ficha 0 las propuestas realizadas en el punto 4 la ficha de análisis y valoración de género del programa?			SI
En caso afirmativo señalar el % incorporado: AC y SRDE 100%			
OBTENCIÓN INFORMACIÓN FICHA AZUL	2.2. En general, ¿diría que se ha tenido en cuenta el marco normativo mencionado en la ficha de análisis y valoración de género (punto 2.3) de los programas presupuestarios?		SI
	Señale en que se puede evidenciar: Informe realizado en septiembre de 2019 y que fue la base para implementar la incorporación de la perspectiva de género en todo tipo de convocatorias, convenios, contratos-programa y programación cultural propia		
	Situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención		

<p>2.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES (punto 2.4 de la ficha de análisis y valoración de género de los programas pre-supuestarios)</p>	<p>¿En general diría que se mejoró la información disponible para el diagnóstico de desigualdades?</p>	SI		
	<p><i>Señale donde aún perduran déficits de información</i></p>			
	<p><i>Participación</i></p>	<p>AC: Faltan convocatorias de ayudas a EELL por incorporar datos de asistencia de público a las actividades culturales programadas y subvencionadas</p>	X	
	<p><i>Representación</i></p>	<p>AC: Aquí el déficit es menor, ya que es más sencillo de recoger la composición de órganos. Habría que pasar a la fase de análisis y establecer qué brechas hay y cómo se puede incidir en su reducción a través de las herramientas de políticas públicas</p>	X	
	<p><i>Formación y empleo</i></p>	<p>AC: La diversidad de profesiones asociadas de alguna forma a la cultura es difícil de abarcar. Habría que fijar un ámbito prioritario para focalizar</p>	X	
	<p><i>Reconocimiento</i></p>	<p>AC: No hay acciones de reconocimiento recogidas en el programa</p>	X	
	<p><i>Imagen, roles y estereotipos</i></p>	<p>AC: No es posible hacer un seguimiento exhaustivo de todo lo que publican las entidades subvencionadas; pero se actuaría en caso de detectar alguna actuación contraria a los requerimientos establecidos en las bases reguladoras</p>	X	
	<p><i>Indique, de las desigualdades identificadas, donde considera que se ha incidido más</i></p> <p>AC: No hay evidencia de este posible logro, ya que falta analizar la información recogida. Pero hay una importante labor de visibilización de la cuestión en el todo el sector que tiene valor pedagógico</p> <p>SRDE: Sobre todo, incorporando estadísticas propias a través del Observatorio Navarro de la Cultura; se trata de un primer paso, pero hay que seguir avanzando.</p>			
<p><i>Indique donde sería relevante seguir incidiendo para tener mayor efecto en la igualdad de mujeres y hombres.</i></p> <p>AC: En la mejora de los instrumentos de análisis, para permitir evaluar y reformular</p> <p>SRDE: Es importante tener en cuenta también la difusión y las campañas de comunicación para incidir en las imágenes, roles y estereotipos.</p>				
<p><i>Señale el grado de cumplimiento de las realizaciones explicitadas en la Ficha 0</i></p>				

2.4. REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA FICHA 0 (Ficha 0)	Realizaciones	Alta	Media	Baja	Observaciones
	Objetivos.	AC	SRDE		AC: Necesario focalizar SRDE: Se han tenido en cuenta los objetivos previstos.
	Acciones:	AC	SRDE	AC	SRDE: Se han ejecutado las acciones.
	Indicadores:	AC		AC SRDE	SRDE: Estamos en ello, creando indicadores

3. RESUMEN DEL SEGUIMIENTO Y RECOMENDACIONES DE FUTURO

3.1. SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	<i>Considera que la situación o situaciones de desigualdad se han corregido:</i>				
	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Observaciones
			AC SRDE		
	<i>Señale con una X en cuál/cuales de los 3 elementos siguientes se ha avanzado más e indique las razones:</i>				
	OBJETIVOS	SRDE	SRDE: Tener fuentes de información primarias estadísticas		
	ACCIONES	AC SRDE	SRDE: Puesta en marcha del Observatorio Navarro de la Cultura con perspectiva de género		
	INDICADORES	SRDE	SRDE: Número de proyectos que incorporan la perspectiva		
3.2. CONCLUSIONES	<p><i>Analizando el conjunto de informaciones anteriores, diría que el grado de aplicación de las propuestas ha sido:</i></p> <p>AC: Medio-alto</p> <p>SRDE: positivo, pero todavía queda mucho por hacer.</p> <p><i>¿Considera que se están produciendo cambios reales -aunque sean incipientes- en la forma de elaborar los presupuestos? Explique su respuesta</i></p> <p><i>AC: La perspectiva de género introducida en los presupuestos de 2019 se ha mantenido en 2020 y 2021, a pesar del cambio de legislatura y cambio de responsables. Incluso ha aumentado la intensidad, generando nuevas cláusulas de género en convocatorias y avanzando en el diseño de los programas culturales de gestión propia</i></p> <p><i>SRDE: Aunque sean incipientes es un paso importante tener clara la visión desde su construcción.</i></p>				

3.3. MEJORAS	<i>Refleje a continuación el tipo de mejoras que considera que aún se debieran de realizar en el programa para el siguiente ejercicio presupuestario, tomando como base los elementos analizados:</i>		
	ÁMBITOS	<i>Retomar y profundizar en:</i>	<i>Nuevas mejoras:</i>
	DATOS	<p><i>AC: Información obtenida a partir de entidades subvencionadas o dependientes financieramente</i></p> <p><i>SRDE: Número de proyectos editoriales realizados por mujeres en la cadena de valor</i></p>	<p><i>AC: Diseñar un conjunto de cláusulas y modelo común de informe de género que permita una lectura más clarificadora de los resultados</i></p> <p><i>SRDE: Mayor profundidad en el análisis.</i></p>
	OBJETIVOS	<i>AC: Focalizar para mejorar el impacto, ya que actualmente están un tanto dispersos</i>	<p><i>AC: Formación interna para que las personas gestoras también aporten una visión desde el detalle y posibilidades de realización</i></p> <p><i>SRDE: Detectar necesidades de las mujeres de acceso al mundo editorial</i></p>
	ACCIONES	<i>AC: A partir de la focalización de objetivos, rediseñar en la medida necesaria</i>	<i>SRDE: Establecer un sistema de recogida sistemático de información</i>
	INDICADORES	<i>AC: Adaptar a las acciones rediseñadas</i>	<i>SRDE: Porcentaje de mujeres en la cadena de valor del sector editorial</i>

FICHA SEGUIMIENTO PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

1. PROGRAMA		Dotación presu- puestaria
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	A50-PROMOCION DEL DEPORTE	
PROYECTOS	<i>PROYECTO</i>	<i>UNIDAD RESPONSABLE</i>
	A50000	DIRECCION GERENCIA
	A50001	SUBDIRECCION DE DEPORTES
	A50002	SUBDIRECCION DE INFRAESTRUCTURAS
DEPARTAMENTO	DEPARTAMENTO DE CULTURA Y DEPORTE	

2. SEGUIMIENTO

2.1. ¿Se han traspasado a la Ficha 0 las propuestas realizadas en el punto 4 la ficha de análisis y valoración de género del programa? No se ha localizado ficha de análisis. No se puede responder a la pregunta. En caso afirmativo señalar el % incorporado	SI	NO
--	----	----

2.2. En general, ¿diría que se ha tenido en cuenta el marco normativo mencionado en la ficha de análisis y valoración de género (punto 2.3) de los programas presupuestarios? Se han incorporado numerosas acciones para impulsar e incrementar la práctica deportiva entre las mujeres , la formación , las ayudas o la comunicación de eventos deportivos con perspectiva de género. Señale en que se puede evidenciar	SI	NO
--	----	----

OBTENCIÓN INFORMACIÓN FICHA AZUL	2.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES (punto 2.4 de la ficha de análisis y valoración de género de los programas presupuestarios)	Situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención			
		¿En general diría que se mejoró la información disponible para el diagnóstico de desigualdades?	SI	NO	
		<i>Señale donde aún perduran déficits de información</i>			
		<i>Participación</i>	% de niños y de niñas que practican deporte en actividad extraescolar, por tramos de edades o categorías (benjamín, alevín, infantil, cadete, juvenil, etc.). Desglosado por cada uno de los deportes, si es posible. Motivaciones para la realización de actividades deportivas, por sexo. % de hombres y de mujeres que han solicitado y obtenido becas institucionales para la práctica de deporte de alto nivel. % de hombres y de mujeres que asisten a eventos deportivos.	X	
		<i>Representación</i>			
		<i>Formación y empleo</i>	% de hombres y de mujeres que se dedican profesionalmente al ámbito del deporte (tanto gestores, como técnicos y técnicas, o monitores y monitoras, entrenadores y entrenadoras de los diferentes deportes...).	X	
	<i>Reconocimiento</i>	% de mujeres y hombres que han recibido distinciones, galardones, menciones..	X		

		<p><i>Imagen, roles y estereotipos</i></p>				
<p><i>Indique, de las desigualdades identificadas, donde considera que se ha incidido más.</i> Impulso de la práctica deportiva entre las mujeres, la formación, las ayudas o la comunicación de eventos deportivos con perspectiva de género.</p>						
		<p><i>Indique donde sería relevante seguir incidiendo para tener mayor efecto en la igualdad de mujeres y hombres.</i></p> <p>Siguiendo del mandato normativo existente:</p> <p>Facilitar recursos económicos, materiales y humanos necesarios que posibiliten la práctica deportiva en igualdad entre mujeres y hombres Impulsar la práctica deportiva mixta en edades tempranas Incorporar indicadores de género en los diferentes ámbitos deportivos Promover la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres Fomentar incorporación, presencia, participación y continuidad de las niñas y mujeres en todos los ámbitos del deporte durante todas las etapas de la vida Fomentar el patrocinio y la difusión en los medios de comunicación de actividades deportivas en las que participan mujeres Impulsar acciones de sensibilización y difusión del deporte femenino que promuevan referentes de mujeres en todas las disciplinas Incluir perspectiva de género en estudios e investigaciones en el ámbito de la actividad física y el deporte Velar por el respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización y participación de eventos deportivos, así como en la concesión de premios y reconocimientos Impulsar la implementación de protocolos y mecanismos de prevención y actuación ante la violencia contra las mujeres y niñas en el deporte Principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en órganos de toma de decisiones Velar por la utilización de lenguaje inclusivo, e imágenes igualitarias, que no reproduzcan roles o estereotipos de género Cláusulas de igualdad en ayudas y contratos públicos</p>				
<p>2.4. REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA FICHA 0 (Ficha 0)</p>		<p><i>Señale el grado de cumplimiento de las realizaciones explicitadas en la Ficha 0</i></p>				
		<p>Realizaciones</p>	<p>Alta</p>	<p>Media</p>	<p>Baja</p>	<p>Observaciones</p>
		<p>Objetivos.</p>	<p>sectores de la población, cuidando de forma especial a los jóvenes, a las personas discapacitadas, inmigrantes, mujeres y a los mayores bien de forma directa o a través de asociaciones deportivas o entidades locales.</p>			
<p>Acciones:</p>	<p>Apoyo a la ordenación deportiva en Navarra a través de la puesta en marcha de un programa de seguimiento de las Federaciones deportivas de Navarra y sus clubes, mediante acuer-</p>					

		dos de estructuración de su deporte, así como de sus jugadoras, potenciando el deporte femenino, a través de programas adecuados de enseñanza, perfeccionamiento y de tecnificación			
	Indicadores:	<p>Nº de boletines digitales "Deportistas Navarras"</p> <p>Nº de nuevos materiales sobre igualdad a incorporar a la web</p> <p>Jornadas sobre el deporte y las mujeres</p> <p>Nº de convocatorias revisadas para incluir alguna cláusula de género</p> <p>Nº de gestiones realizadas para favorecer el uso de las instalaciones del IND a mujeres deportistas</p> <p>Nº de eventos emitidos mediante "streaming"</p> <p>Nº eventos deportivos emitidos por medios televisivos</p> <p>Nº de convenios firmados para establecer estructuras estables</p> <p>Organización de la Vuelta a</p>			

		Navarra de Fé- minas 2021 de ciclismo			
		Organización del Master de Pelota Feme- nino+			
		Correspon- sabilidad fami- liar			

3. RESUMEN DEL SEGUIMIENTO Y RECOMENDACIONES DE FUTURO

3.1. SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	<i>Considera que la situación o situaciones de desigualdad se han corregido: 65% aproximadamente.</i>				
	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Observaciones
					se ha cuidado que las imágenes sean igualitarias y no reproduzcan roles o estereotipos de género y se ha velado por la utilización del lenguaje inclusivo y no sexista Se ha dado visibilidad a las mujeres deportistas
	<i>Señale con una X en cuál/cuales de los 3 elementos siguientes se ha avanzado más e indique las razones:</i> (los detalles de este apartado de seguimiento se realizarán sobre la base de las propias fichas de valoración elaboradas)				
	OBJETIVOS				
	ACCIONES	X			Desarrollo del Plan Mujer y Deporte. Propone medidas en varias áreas: iniciación deportiva, formación y recursos, ayudas, visibilización y comunicación, entidades, eliminación de estereotipos.
INDICADORES					
3.2. CONCLUSIONES	<i>Analizando el conjunto de informaciones anteriores, diría que el grado de aplicación de las propuestas ha sido: SATISFACTORIO por el alto grado de ejecución de acciones con perspectiva de género que estaban previstas. ¿Considera que se están produciendo cambios reales -aunque sean incipientes- en la forma de elaborar los presupuestos? Explique su respuesta</i> <i>Si, se han incluido objetivos, acciones e indicadores con perspectiva de género, aunque no se han visibilizado estos cambios con el gasto.</i>				
3.3. MEJORAS	<i>Refleje a continuación el tipo de mejoras que considera que aún se debieran de realizar en el programa para el siguiente ejercicio presupuestario, tomando como base los elementos analizados:</i>				
	ÁMBITOS	<i>Retomar y profundizar en:</i>			<i>Nuevas mejoras:</i>
	DATOS	Recabar datos desagregados por sexo.			Datos desagregados por sexo

		Incluir la variable sexo en todos los formularios de inscripción, registros, etc. que se lleven a cabo.	
	OBJETIVOS	<p>Impulsar y favorecer la mejora del funcionamiento del deporte federado y de competición y de resultados en el deporte de rendimiento añadir incidiendo presencia equilibrada de mujeres y hombres</p> <p>Impulso a la formación, investigación y medicina del deporte para todas las edades y en todos los ámbitos deportivos Integrando la perspectiva de genero</p>	<p><i>Presencia equilibrada de hombres y mujeres en órganos directivos</i></p> <p><i>Investigación Mujer y Deporte</i></p>
	ACCIONES	<p>19.01 garantía principio presencia equilibrada M y H</p> <p><i>Al hablar de participantes /</i></p> <p>-Crear un instrumento para el análisis permanente del deporte en Navarra, anticipándose en la problemática de su evolución, innovando en su gestión y comunicación a través de las nuevas tecnologías y redes sociales.</p> <p><i>Lenguaje inclusivo y no sexista y datos desagregados por sexo</i></p> <p>-Ayudas a las Federaciones y delegaciones deportivas de Navarra. <i>con la intención de que adquieran un compromiso de igualdad, por ejemplo: planes de igualdad</i></p> <p>- Implementar la investigación de aspectos relacionados con el alto rendimiento y la salud <i>garantizando un efecto positivo en la igualdad</i></p>	<p><i>Desagregados por sexo</i> <i>Ver su evolución en los últimos años</i></p> <p><i>Lenguaje inclusivo y no sexista</i></p> <p><i>Compromiso con la igualdad</i></p>
	INDICADORES	02.02.02/02.04.02/02.13.02/	<i>Desagregado por Masculino, femenino y mixto</i>
			<i>Desagregados por sexo</i>
		02.02.01/02.03.01/02.04.03	PRINCIPIO DE IGUALDAD PARTICIPACION
		02.06.02/02.08.05/02.09.03/	PRINCIPIO DE IGUALDAD PARTICIPACION
		02.11.03/02.12.03/02.13.03/04.02/03.02.10// 04.01-04/04.01.06/04.02.06/04.02.07DEL 04.03.01 AL 04.03.13	LENGUAJE NO SEXISTA
			Incorporación Indicadores de género
		02.04.03/	
		02.04.07/03.02.03	
		03.02.04 Porcentaje de federaciones y delegaciones deportivas que tienen plan de igualdad	

		04.02.04/04.02.06/04.02.07/04.03.15	
	<i>OTROS</i>	<i>MEDIOS PERSONALES: SUSTITUIR LO QUE PONE POR:</i>	Incorporación normativa Igualdad En todo el texto: utilización de lenguaje inclusivo y no sexista
		<i>DIRECCION GERENCIA</i>	
		<i>SUBDIRECCIONES</i>	
		<i>JEFATURA</i>	
		<i>DIRECCIONES</i>	
		<i>TECNICOS/AS</i>	
		<i>PERSONAL ADMINISTRATIVO</i>	
		<i>PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES</i>	
		<i>Disposiciones normativas aplicables: Incorporar leyes igualdad</i>	

FICHA SEGUIMIENTO PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

1. PROGRAMA			Dotación presu- puestaria	
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	B20 PAZ, CONVIVENCIA Y DERECHOS HUMANOS		2.351.137	
PROYECTOS	<i>PROYECTO</i>	<i>UNIDAD RESPONSABLE</i>		
	Actividades generales del programa	Dirección General de Paz, Convivencia y Derechos Humanos	52.107	
	Políticas públicas de memoria	Servicio de Memoria-Instituto Navarro de la Memoria	1.318.020	
	Actuaciones en materia de convivencia, víctimas y derechos humanos	Servicio de Convivencia y Derechos Humanos	981.010	
DEPARTAMENTO	RELACIONES CIUDADANAS			
2. SEGUIMIENTO				
2.1. ¿Se han traspasado a la Ficha 0 las propuestas realizadas en el punto 4 la ficha de análisis y valoración de género del programa?			SI	NO
El 100% de las propuestas realizadas se han traspasado a la Ficha 0.			X	
OBTENCIÓN INFORMACIÓN FICHA AZUL	2.2. En general, ¿diría que se ha tenido en cuenta el marco normativo mencionado en la ficha de análisis y valoración de género (punto 2.3) de los programas presupuestarios?		SI	NO
	Se han aplicado las disposiciones normativas que emanan de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 (artículos 4, 15 y 20), y de la nueva Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres (artículos 9, 17, 18, 21, 22, 23 y Disposición Adicional Primera), en la definición de acciones e indicadores, en la comunicación oral y escrita inclusiva y no sexista, en contratos y subvenciones, y en la desagregación de datos por sexo, incorporando además algunas mejoras en los indicadores y en las medidas a plantear que buscan un impacto de género positivo.		X	
	2.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES (punto 2.4 de la ficha de análisis y valoración de género de los	Situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención		
		En general se ha mejorado la información disponible para el diagnóstico de desigualdades.	SI	NO
			X	

programas presupuestarios)	Los datos referidos a nuestras actividades están desagregados por sexo, exceptuando en talleres de formación de Escuelas con Memoria y de Resiliencia. Comenzaremos a incidir en los datos desagregados de acciones realizadas con subvenciones a asociaciones y a entidades locales.			
	<i>Señale donde aún perduran déficits de información</i>			
	<i>Participación</i>	Falta información sobre datos desagregados por sexo de actividades subvencionadas realizadas por asociaciones, entidades locales,...		
	<i>Representación</i>			
	<i>Formación y empleo</i>	Falta información sobre datos desagregados por sexo de participación en algunos talleres de formación.		
	<i>Reconocimiento</i>			
	<i>Imagen, roles y estereotipos</i>			
	<i>Indique, de las desigualdades identificadas, donde considera que se ha incidido más.</i>			
	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento del nº de actos de sensibilización en los que se exponga al público la labor de las mujeres imprescindible en la construcción de una sociedad más justa: Exposiciones (“Los Nadies” con relevante presencia de mujeres), Encuentros Audiovisuales (“Imágenes con Memoria”, con importante presencia del trabajo de mujeres), Webinar de diferentes temáticas (con participación muy importantes de exposiciones de mujeres). - Aumento de la visibilidad de la aportación de las mujeres víctimas en la no transmisión de odio y por la convivencia socialmente: Programa de Víctimas Educadoras Eskutik-De la Mano (gestión del programa y testimonios directos), Exposiciones de Memoria Histórica (hermanas Úriz Pi). 			
	<i>Indique donde sería relevante seguir incidiendo para tener mayor efecto en la igualdad de mujeres y hombres.</i>			
<ul style="list-style-type: none"> - Se necesitaría incidir en datos desagregados de talleres formativos de Escuelas con Memoria y de Resiliencia. - Se necesitaría incidir directamente en asociaciones y entidades locales para que realicen más proyectos que trabajen la visión y la voz de las 				

		mujeres de forma directa en temas de memoria, convivencia y derechos humanos, que posteriormente son subvencionados.			
	<i>Señale el grado de cumplimiento de las realizaciones explicitadas en la Ficha 0</i>				
	Realizaciones	Alta	Media	Baja	Observaciones
	Objetivos:				
	Prestar a las víctimas atención directa y fomentar su visibilización y reconocimiento desde una perspectiva de igualdad entre hombres y mujeres		X		Se ha aumentado la visibilización en el Programa de Víctimas Educadoras Eskutik-De la Mano.
	Desarrollar una cultura de paz, convivencia y respeto a los derechos humanos logrando un impacto de género.		X		
	Acciones:				
	Investigación histórica y sociológicas sobre vulneraciones de DDHH en políticas públicas de memoria atendiendo a la perspectiva de género.		X		Esta acción pertenece al objetivo 0.1 “Desarrollar políticas públicas de Memoria”, que no menciona la igualdad.
	Digitalización de fondos y grabación de testimonios de hombres y mujeres.	X			A lo largo de este año se han realizado un elevado nº de ellas.
	Promoción de actividades de difusión, sensibilización y reconocimiento público poniendo en valor la memoria tanto de mujeres como de hombres. Exilio navarro.		X		Esta acción pertenece al objetivo 0.1 “Desarrollar políticas públicas de Memoria”, que no menciona la igualdad.

	Promoción de actividades de difusión, sensibilización y reconocimiento público de las víctimas, prestando especial atención a la participación de mujeres.		X		
	Reconocimiento específico de la labor de las mujeres en la transmisión familiar y social de mensajes de no odio a las siguientes generaciones.		X		Importante en Programa de Víctimas Educadoras Eskutik-De la Mano.
	Visibilización y valoración del papel de las mujeres como agentes imprescindibles en la construcción de la igualdad y libertad de una Navarra democrática y diversa.		X		
	Indicadores:				
	% de mujeres participantes en Escuelas con Memoria.			X	No datos desagregados.
	% de actividades que reconozcan a las mujeres.		X		
	% de mujeres víctimas atendidas directamente.		X		
	% de actividades de sensibilización que reconozcan a las mujeres víctimas.		X		
	Nº de entidades locales que han realizado actos de visibilización y reconocimiento de víctimas contando con la participación de mujeres.		X		Progresivo aumento de dicha visibilización.

	% de asociaciones con proyectos que visibilicen a las mujeres como agentes activas, a favor de la paz, convivencia y derechos humanos.		X		Progresivo aumento de dicha visibilización.
	% de proyectos subvencionados de entidades locales que visibilicen a las mujeres como agentes activas a favor de la paz, convivencia y derechos humanos.		X		Progresivo aumento de dicha visibilización.
	% de actividades educativas que trabajen sobre el papel de las mujeres como agentes activas a favor de la paz, convivencia y derechos humanos.		X		
	% de mujeres participantes en talleres de resiliencia.			X	No datos desagregados
	% de actividades de sensibilización que visibilicen a las mujeres como agentes activas a favor de la paz, convivencia y derechos humanos.	X			

3. RESUMEN DEL SEGUIMIENTO Y RECOMENDACIONES DE FUTURO

3.1. SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR	<i>Considera que la situación o situaciones de desigualdad se han corregido:</i>				
	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Observaciones
		X			
	<i>Señale con una X en cuál/cuales de los 3 elementos siguientes se ha avanzado más e indique las razones:</i>				
	OBJETIVOS				
	ACCIONES	X	Se ha realizado una incorporación progresiva de las acciones.		

	INDICADORES	X	Progresivo cumplimiento de los indicadores planteados.
3.2. CONCLUSIONES	<p><i>Analizando el conjunto de informaciones anteriores, diría que el grado de aplicación de las propuestas ha sido:</i></p> <p>ALTO. Ya se ha incorporado la reflexión sobre la perspectiva de género en todo el trabajo realizado en las diferentes áreas de la Dirección General, tanto en las actividades realizadas como en el presupuesto elaborado.</p> <p><i>¿Considera que se están produciendo cambios reales -aunque sean incipientes- en la forma de elaborar los presupuestos? Explique su respuesta</i></p> <p>Sí, a nivel general se está incorporando la perspectiva de género a diferentes velocidades en todos los departamentos de Gobierno de Navarra, no solamente en la teoría sino también en la práctica de las acciones, y a corto-medio plazo con dotación presupuestaria de cada Departamento. Se ve claramente en nuestra Dirección General, en la que para el próximo presupuesto dotaremos de una partida presupuestaria para la perspectiva de género (hasta el momento se han realizado acciones desde el presupuesto global de la Dirección General).</p>		
3.3. MEJORAS	<i>Refleje a continuación el tipo de mejoras que considera que aún se debieran de realizar en el programa para el siguiente ejercicio presupuestario, tomando como base los elementos analizados:</i>		
	ÁMBI- TOS	<i>Retomar y profundizar en:</i>	<i>Nuevas mejoras:</i>
	DATOS	Avanzar en conseguir progresivamente más datos desagregados por sexo solicitando, tanto al personal de las diversas secciones de la Dirección General como a los diferentes sectores, entidades locales, asociaciones..., datos desagregados por sexo en las acciones donde sea idóneo hacerlo.	<p>Incorporar en los anexos de las convocatorias de subvenciones tablas para recoger participación desagregada por sexo y documentos que verifiquen lo que hacen en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres:</p> <p>Subvenciones a entidades locales tanto en proyectos que visibilizan a las mujeres como tema principal, como en proyectos que trabajan con perspectiva de género.</p> <p>Subvenciones a asociaciones tanto en proyectos que visibilizan a las mujeres como tema principal, como en proyectos que trabajan con perspectiva de género.</p>

	<i>OBJETIVOS</i>	Formular con perspectiva de género el objetivo relacionado con las políticas de memoria.	<p>Abordar con más intensidad el trabajo por los derechos humanos creando un objetivo para ello, que deberá ser elaborado con perspectiva de género.</p> <p>Evaluar la aplicación de la perspectiva de género en los objetivos del programa y su repercusión en el gasto presupuestario.</p>
	<i>ACCIONES</i>	Vincular el gasto presupuestario a la perspectiva de género innovando en la forma de realizarlo.	<p>Diseño de un sistema de monitorización específico de las actuaciones realizadas bajo la perspectiva de género y gasto que conlleva.</p> <p>Elaborar un informe anual que dé cuenta del gasto imputable a la igualdad de mujeres y hombres y su efecto en la reducción de desigualdades de género.</p>
	<i>INDICADORES</i>	Nº de unidades administrativas implicadas en el trabajo con perspectiva de género.	<p>Realización de informe anual de todo lo realizado con perspectiva de género.</p> <p>Creación de un sistema de monitorización.</p>
	<i>OTROS</i>		

FICHA SEGUIMIENTO PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

1. PROGRAMA			Dotación presupuestaria
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	G10 UNIVERSIDAD	84.974.744 (2021)	
PROYECTOS	<i>PROYECTO</i>	<i>UNIDAD RESPONSABLE</i>	
	FINANCIACIÓN UPNA (CONVENIO DE FINANCIACIÓN Y CONSTRUCCIÓN EDIFICIO MEDICINA)	DG de Universidad	76.253.327
	FINANCIACIÓN CENTROS ASOCIADOS UNED EN NAVARRA	DG de Universidad	1.958.400
	BECAS GENERALES Y DE MOVILIDAD ESTUDIANTIL	DG de Universidad	3.945.000
	I+D (Ayudas al Plan de Formación de I+D y Centro Internacional Investigación en Inteligencia Artificial)	DG de Universidad	1.032.980
	EXTENSIÓN UNIVERSITARIA (Convocatoria Cátedras y Cursos de Verano)	DG de Universidad	160.000
	CONVENIOS COLABORACIÓN SUBVENCIONES DIRECTAS	DG de Universidad	134.000
	PRÉSTAMOS CAMPUS EXCELENCIA	DG de Universidad	1.430.847
DEPARTAMENTO			
2. SEGUIMIENTO			
2.1. ¿Se han traspasado a la Ficha 0 las propuestas realizadas en el punto 4 la ficha de análisis y valoración de género del programa?			
En caso afirmativo señalar el % incorporado			SI x
Se puede considerar que se han incorporado prácticamente el 100% de las propuestas: proporcionar estadísticas desagregadas por sexo, incorporación de cláusulas de género en las bases de las convocatorias e introducir la perspectiva de género en las actividades subvencionadas.			NO
OBTENCIÓN INFORMACIÓN FICHA AZUL	2.2. En general, ¿diría que se ha tenido en cuenta el marco normativo mencionado en la ficha de análisis y valoración de género (punto 2.3) de los programas presupuestarios?		
	Se proporcionan estadísticas desagregadas por sexo (remisión de estadísticas al Ministerio), se incorporan cláusulas de género en las bases de las convocatorias y en subvenciones directas se introduce la perspectiva de género y acciones conducentes a la reducción de desigualdades. (Ley Foral 17/2019).		SI x
			NO
2.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES (punto 2.4 de la ficha de análisis y valoración de género de los programas presupuestarios)		Situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención	
¿En general diría que se mejoró la información disponible para el diagnóstico de desigualdades?		SI	NO
No era necesario mejorarla, se ha seguido generando información desagregada por sexo			
<i>Señale donde aún perduran déficits de información</i>			

		<i>Participación</i>				
		<i>Representación</i>				
		<i>Formación y empleo</i>	No opera, no es relevante			
		<i>Reconocimiento</i>	No opera, no es relevante			
		<i>Imagen, roles y estereotipos</i>	Aunque se han reforzado las actuaciones en este ámbito (fomento de vocaciones STEM en mujeres), con un análisis previo de la infrarrepresentación femenina en la elección de estudios técnicos en bachillerato, persisten algunos déficits de información consistentes en la evolución a futuro del grado de elección de bachilleratos técnicos por parte de las estudiantes.			
		<i>Indique, de las desigualdades identificadas, donde considera que se ha incidido más. Es en el ámbito de los roles y estereotipos donde se ha realizado un mayor esfuerzo para la reducción de desigualdades, concretamente con el fomento de las vocaciones STEM entre alumnas de secundaria en colaboración con la universidad (investigadoras universitarias como modelo y referencia para las alumnas).</i>				
		<i>Indique donde sería relevante seguir incidiendo para tener mayor efecto en la igualdad de mujeres y hombres.</i>				
		<i>Señale el grado de cumplimiento de las realizaciones explicitadas en la Ficha 0</i>				
		Realizaciones	Alta	Media	Baja	Observaciones
		Objetivos.		X		De acuerdo al peso que las acciones con enfoque de género aplicable tienen los objetivos del programa.
		Acciones:	X			Se han introducido en las acciones de la ficha 0 todas las recomendaciones de la ficha de análisis
		Indicadores:			X	Los indicadores propuestos en la ficha cero, aun correspondiéndose con las acciones, no reflejan enfoque de género
3. RESUMEN DEL SEGUIMIENTO Y RECOMENDACIONES DE FUTURO						
		<i>Considera que la situación o situaciones de desigualdad se han corregido:</i>				

	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Observaciones
3.1. SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR		X			Se han incluido y ejecutado las recomendaciones y se han realizado nuevas acciones discrecionales no previstas (fomento STEM en mujeres de secundaria con la colaboración de la universidad)
	<i>Señale con una X en cuál/cuales de los 3 elementos siguientes se ha avanzado más e indique las razones:</i>				
	OBJETIVOS				
	ACCIONES		X		Se han subvencionado actuaciones inicialmente no previstas y directamente enfocadas a la reducción de desigualdades (convenio con la UPNA para el fomento de las vocaciones STEM entre las mujeres).
	INDICADORES				
3.2. CONCLUSIONES	<p><i>Analizando el conjunto de informaciones anteriores, diría que el grado de aplicación de las propuestas ha sido: satisfactorio ya que estamos avanzando en la ruptura del rol de género.</i></p> <p><i>¿Considera que se están produciendo cambios reales -aunque sean incipientes- en la forma de elaborar los presupuestos? Explique su respuesta</i></p> <p><i>Se ha asimilado la transversalidad del enfoque de género en la preparación de los presupuestos (en la medida de lo posible teniendo en cuenta las competencias). Se ha normalizado la elaboración de estadísticas desagregadas por sexo, la inclusión de cláusulas específicas en las convocatorias y el abordaje de la perspectiva de género en actividades subvencionadas. Adicionalmente, se ha impulsado el fomento de vocaciones STEM entre mujeres estudiantes de secundaria con la colaboración de investigadoras de la universidad (convenio específico con la UPNA), lo que supone incidir directamente en desigualdades detectadas.</i></p>				
3.3. MEJORAS	<i>Refleje a continuación el tipo de mejoras que considera que aún se debieran de realizar en el programa para el siguiente ejercicio presupuestario, tomando como base los elementos analizados:</i>				
	ÁMBITOS	<i>Retomar y profundizar en:</i>		<i>Nuevas mejoras:</i>	

	DATOS		Seguir reforzando las actuaciones para el fomento vocaciones STEM entre las mujeres en secundaria. Así, partiendo del análisis previo de la infrarrepresentación de las mujeres en este ámbito, se realizará un seguimiento de los datos a lo largo de los años siguientes que indiquen si se ha conseguido aumentar la elección de estudios técnicos por parte de mujeres (bachilleratos tecnológicos).
	OBJETIVOS	En el objetivo 02, añadir al final: “garantizando el efecto positivo en la igualdad de mujeres y hombres”	
	ACCIONES	En la acción 03.02 integrar el siguiente texto: “introduciendo temas de género en el contenido de las acciones que se quieren subvencionar para el desarrollo de actividades de extensión universitaria”	
	INDICADORES		Introducir, en la medida en que sirvan para medir las acciones, nuevos indicadores que reflejen el enfoque de género en las acciones previstas (pej % transversalización de la igualdad e introducción de la perspectiva de género en actuaciones subvencionadas, como cursos de verano). Composición por sexo de los miembros de las cátedras que reciben subvenciones
	OTROS		

ANEXO III. CONTEXTO DE APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS: LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN NAVARRA

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

Datos sociodemográficos:

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

✓ Esperanza de vida al nacimiento:

La esperanza de vida en Navarra es más alta en mujeres que en hombres en aproximadamente 5 años, siendo actualmente 86,2 años en mujeres y 81,3 años en hombres.

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

AÑO	ESPERANZA DE VIDA AL NACIMIENTO		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2016	81,1	86,4	83,7
2017	81,1	86,4	83,8
2018	81,3	86,6	84,2
2019	81,8	86,8	84,3
2020p	81,3	86,2	83,8

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

* Los datos del año 2020 son provisionales y corresponden a sucesos inscritos en Navarra independientemente del lugar de residencia de la persona afectada.

✓ Índice de masculinidad:

Como consecuencia de la mayor esperanza de vida de las mujeres, en Navarra, el índice de masculinidad es de 98,0 en 2020, 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) quedándose los datos estabilizados en los tres últimos años.

2016	2017	2018	2019	2020
98,5	98,2	98,0	97,9	98,0

Fuente: Instituto de Estadística de Navarra. Elaboración propia a partir de los datos del Padrón facilitados por el INE. Cálculo: Número de hombres por cada 100 mujeres.

Mercado de trabajo

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

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

✓ Tasa de actividad:

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

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

PERIODO	TOTAL %	HOMBRES %	MUJERES %	
2016	I	58,80	63,60	54,13
	II	57,17	61,95	52,52
	III	59,30	64,43	54,31
	IV	58,91	63,69	54,26
2017	I	58,69	63,73	53,80
	II	59,60	64,88	54,47
	III	59,34	65,73	53,15
	IV	58,85	63,84	54,01
2018	I	58,40	62,76	54,18
	II	59,52	63,95	55,22
	III	59,12	64,16	54,24
	IV	59,33	62,90	55,86
2019	I	57,76	62,32	53,34
	II	59,28	64,43	54,29
	III	58,86	63,86	54,01
	IV	58,64	63,29	54,13
2020	I	57,45	62,95	52,13
	II	55,74	61,70	49,97
	III	57,25	62,47	52,19
	IV	58,07	62,73	53,55
2021	I	57,88	62,16	53,73
	II	58,47	62,01	55,03

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

✓ Tasa de empleo:

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

El incremento de la tasa de empleo en mujeres evoluciona en niveles algo superior a la de hombres. Es favorable en sintonía con la mejora del mercado de trabajo, pero mantiene la diferencia entre hombres y mujeres en 6 puntos (algo menor que con los mismos datos de 2019, incidiendo el efecto de la crisis generada por la COVID-19 en la brecha de género. Esto se analiza detalladamente más adelante).

PERIODO		TOTAL %	HOMBRES %	MUJERES %
2016	I	50,4	56,0	45,0
	II	49,6	55,0	44,3
	III	51,9	57,2	46,8
	IV	53,0	57,8	48,4
2017	I	52,7	58,4	47,1
	II	53,3	60,2	46,6
	III	53,1	60,8	45,7
	IV	53,2	58,8	47,7
2018	I	52,3	56,5	48,2
	II	53,6	58,1	49,3
	III	53,4	59,0	48,0
	IV	53,4	57,2	49,7
2019	I	53,0	57,3	48,9
	II	54,8	60,1	49,7
	III	54,0	59,6	48,6
	IV	53,4	58,2	48,7
2020	I	52,5	57,8	47,5
	II	50,1	55,4	45,0
	III	51,6	56,1	47,2
	IV	51,3	55,6	47,1
2021	I	51,3	55,0	47,7
	II	52,5	55,4	49,6

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

✓ Tasa de inactividad:

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

Los datos de 2021, muestran como la mejora de los últimos años en los datos para de mujeres se han seguido manteniendo, ya que ofrecen en el segundo trimestre de 2021 una tasa de 44,97, la mejor cifra registrada en los últimos años.

Periodo	Total	Hombres	Mujeres
2016	I	41,20	45,87
	II	42,83	47,48
	III	40,70	45,69
	IV	41,09	45,74
2017	I	41,31	46,20
	II	40,40	45,53
	III	40,66	46,85
	IV	41,15	45,99
2018	I	41,60	45,82
	II	40,48	44,78
	III	40,88	45,76
	IV	40,67	44,14
2019	I	42,24	46,66
	II	40,72	45,71
	III	41,14	45,99
	IV	41,36	45,87
2020	I	42,55	47,87
	II	44,26	50,03
	III	42,75	47,81
	IV	41,93	46,45
2021	I	42,12	44,27
	II	41,53	44,97

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

✓ Tasa de paro:

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

Respecto al desempleo, se observa que entre 2017 y 2021 ha habido una reducción importante en la brecha de género del desempleo.

Los últimos datos disponibles reflejan una menor tasa de paro en mujeres que en hombres (hay que tener en cuenta que la tasa de inactividad es superior en mujeres que hombres).

PERIODO		TOTAL %	HOMBRES %	MUJERES %
2016	I	14,25	11,96	16,88
	II	13,27	11,27	15,57
	III	12,41	11,25	13,76
	IV	10,01	9,23	10,90
2017	I	10,25	8,33	12,45
	II	10,55	7,20	14,43
	III	10,52	7,58	14,05
	IV	9,63	7,84	11,69
2018	I	10,54	10,04	11,10
	II	9,93	9,14	10,82
	III	9,65	8,05	11,48
	IV	9,99	9,11	10,96
2019	I	8,19	8,04	8,37
	II	7,58	6,78	8,50
	III	8,19	6,64	9,96
	IV	9,01	8,12	10,02
2020	I	8,55	8,23	8,92
	II	10,08	10,13	10,01
	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

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

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

Ambos indicadores nos permiten afirmar que, si el mercado de trabajo es desfavorable a las mujeres en cuanto a su participación, aún es más desfavorable en cuanto a la calidad del mismo.

✓ Tasa de empleo a tiempo parcial:

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

La brecha de género en las contrataciones a tiempo parcial no ha sufrido grandes variaciones en los últimos años, superando los 20 puntos porcentuales entre las tasas de hombres y mujeres. Las mujeres siempre han mantenido porcentajes de contratación a tiempo parcial superiores al 25%, mientras que en los hombres esta proporción se estabiliza entorno al 5%.

Personas empleadas a tiempo parcial (en %)

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

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

Los últimos datos que NASTAT dispone actualizados son los siguientes:

	Total	Hombres	Mujeres
2019 IV	15,67	7,66	24,94
2020 I	14,99	6,12	25,45
2020 II	13,52	6,23	22,22
2020 III	13,71	5,30	23,40
2020 IV	14,39	4,68	25,50
2021 I	16,81	5,86	29,05
2021 II	15,42	5,35	26,37

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

✓ Tasa de personas con contratos de duración indefinida:

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

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

Los datos de 2021 muestran como la brecha entre géneros ha disminuido durante este año.

Personas asalariadas con contratos de duración indefinida (en %)

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

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

Los últimos datos que NASTAT dispone actualizados son los siguientes:

	Total	Hombres	Mujeres
2019 IV	73,41	75,76	71,50
2020 I	74,58	77,87	70,98
2020 II	76,14	80,91	70,78
2020 III	72,87	78,52	66,84
2020 IV	74,68	80,20	68,89
2021 I	77,32	81,41	72,98
2021 II	75,95	79,39	72,20

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

✓ Personas paradas de larga duración:

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

Como podemos observar, según los datos registrados en 2020, entre las personas paradas de larga duración, el porcentaje de las mujeres duplicaba al de los hombres, mostrando la desigualdad existente también respecto a este aspecto y agravando la situación en cuanto a las

desigualdades existentes. Durante este 2021, esa brecha ha disminuido significativamente, mostrando la distorsión de estos datos que el COVID-19 ha podido provocar.

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

	Periodo	Total	Hombres	Mujeres
2016	I	66,08	63,68	68,03
	II	58,83	61,95	56,23
	III	50,64	44,36	56,58
	IV	48,00	47,09	48,88
2017	I	45,19	42,34	47,42
	II	47,31	40,63	51,16
	III	46,01	48,68	44,31
	IV	43,20	45,59	41,27
2018	I	44,00	40,48	47,67
	II	54,34	48,05	60,31
	III	47,22	51,83	43,52
	IV	45,13	42,25	47,75
2019	I	40,97	38,82	43,31
	II	36,05	36,21	35,90
	III	29,61	27,87	30,94
	IV	30,06	23,96	35,67
2020	I	32,34	31,58	33,16
	II	24,75	16,86	34,31
	III	35,49	31,96	39,89
	IV	34,00	30,53	37,73

Los últimos datos que NASTAT dispone actualizados son los siguientes:

	Total	Hombres	Mujeres
2021 I	33,24	38,60	27,09
2021 II	46,26	49,50	42,39

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

✓ **Ocupación por sectores económicos:**

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

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

Ocupación por sectores económicos (en miles de personas)

Encuesta de Población Activa (EPA). Ocupados por sexo y sector económico (CNAE 2009). Navarra

PERIODO	AMBOS SEXOS					VARONES					MUJERES					
	TOTAL	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	
2016	II	258,6	9,8	66,0	12,2	170,7	141,4	8,3	48,4	11,7	73,0	117,2	1,5	17,5	0,5	97,7
	III	271,2	9,6	68,0	11,5	182,0	147,3	8,1	49,5	11,3	78,4	124,0	1,5	18,6	0,2	103,7
	IV	277,3	11,1	70,3	11,4	184,5	149,1	9,2	51,7	10,9	77,4	128,2	2,0	18,6	0,5	107,2
2017	I	276,0	11,9	71,4	12,8	179,9	150,9	9,2	55,4	11,8	74,5	125,2	2,8	16,0	1,1	105,4
	II	279,7	10,1	76,1	14,0	179,5	155,6	8,2	56,7	12,9	77,8	124,1	1,9	19,4	1,1	101,7
	III	279,0	11,1	76,0	15,5	176,4	157,2	9,8	57,9	13,9	75,6	121,8	1,4	18,1	1,6	100,8
2018	I	280,2	11,0	76,5	17,1	175,6	152,6	8,3	58,9	15,2	70,2	127,6	2,7	17,6	1,9	105,4
	II	276,1	12,0	71,0	17,9	175,3	146,9	9,3	54,8	15,6	67,2	129,2	2,7	16,2	2,3	108,0
	III	284,0	14,2	75,5	18,9	175,4	151,5	11,5	56,9	16,1	67,1	132,5	2,7	18,6	2,8	108,4
2019	I	283,8	10,9	76,3	17,9	178,7	154,3	9,0	56,1	15,5	73,6	129,6	2,0	20,2	2,3	105,1
	II	284,8	10,1	78,1	16,5	180,1	150,1	8,2	57,2	14,0	70,7	134,8	2,0	20,9	2,6	109,3
	III	283,7	9,9	74,6	16,5	182,6	150,9	7,8	54,0	14,9	74,1	132,8	2,1	20,6	1,7	108,4
2020	I	293,7	12,5	75,1	17,7	188,4	158,4	10,5	55,7	16,0	76,2	135,3	1,9	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	132,8	2,2	20,2	2,4	108,0
	III	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	112,9
2021	I	284,3	10,3	76,7	14,0	183,3	153,8	9,0	56,9	11,8	76,2	130,5	1,3	19,8	2,2	107,1
	II	271,5	9,6	71,5	15,0	175,4	147,8	7,9	53,8	13,2	73,0	123,7	1,8	17,7	1,8	102,4
	III	279,4	9,7	78,3	15,5	175,9	149,5	8,2	58,0	13,1	70,2	129,9	1,4	20,3	2,5	105,7
2021	IV	278,4	8,1	76,1	17,8	176,5	148,5	6,7	55,6	15,9	70,3	129,9	1,4	20,5	1,9	106,1
	I	277,7	6,0	76,6	19,6	175,5	146,6	4,7	58,3	18,0	65,6	131,1	1,3	18,3	1,6	110,0
	II	283,7	9,2	79,6	18,1	176,8	147,7	6,7	57,8	16,5	66,7	135,9	2,6	21,8	1,5	110,0
% sobre el total			3,2	28,1	6,4	62,3										

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

✓ Puestos de dirección y toma de decisiones:

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

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

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

Periodo		
2016	I	29,27
	II	29,86
	III	29,14
	IV	37,12

2017	I	34,48
	II	28,45
	III	21,46
	IV	21,25
2018	I	24,46
	II	25,25
	III	25,99
	IV	22,33
2019	I	25,59
	II	28,48
	III	27,16
	IV	26,34
2020	I	27,27
	II	32,19
	III	32,62
	IV	29,54
2021	I	38,85
	II	27,57

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

✓ Autoempleo:

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

Sin embargo, según los datos de 2019, 2020, y 2021, la participación de las mujeres en el emprendimiento ha mejorado y se acerca a los niveles de 2015.

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

	Periodo	Total	Hombres	Mujeres
2016	I	16,82	20,82	11,97
	II	15,60	19,09	11,38
	III	14,28	18,62	9,13
	IV	14,79	18,62	10,35
2017	I	15,08	19,15	10,18
	II	15,07	19,51	9,51
	III	14,17	17,23	10,22
	IV	13,83	17,30	9,68
2018	I	14,90	19,62	9,54
	II	13,97	18,52	8,77
	III	13,68	17,93	8,62
	IV	13,29	17,43	8,68
2019	I	13,44	17,79	8,50
	II	14,45	18,02	10,27

	III	13,83	17,04	10,01
	IV	14,18	16,96	10,96
2020	I	15,39	18,59	11,62
	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	15,50	18,39	12,13

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

✓ Brecha salarial:

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

Brecha salarial

Periodo	Según ganancia bruta anual	Según ganancia por hora normal de trabajo
2014	29,6	19,7
2015	28,4	18,0
2016	28,0	18,7
2017	26,3	17,2
2018	23,2	14,8
2019	22,4	12,1

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

✓ Afiliaciones en sociedades laborales:

El análisis de la presencia y posición de las mujeres y hombres en las empresas de Navarra adolece de una importante escasez de datos desagregados por sexo. No obstante, podemos apuntar algunos datos. La participación de uno y otro sexo en las sociedades laborales y en las cooperativas de trabajo asociado es la siguiente:

Porcentaje de afiliaciones de hombres y mujeres en sociedades laborales (sociedades anónimas y de responsabilidad limitada) y en cooperativas a 31 de diciembre del año correspondiente:

		Hombres	Mujeres
2020	Sociedades laborales	61,63	38,37
	Cooperativas	47,35	52,65
2019	Sociedades laborales	69,94	30,06
	Cooperativas	60,32	39,68
2018	Sociedades laborales	71,1	28,9
	Cooperativas	61,69	38,31
2017	Sociedades laborales	61,84	38,16
	Cooperativas	47,05	52,95
2016	Sociedades laborales	61,03	38,97
	Cooperativas	54,79	45,21

Fuente: Nastat. Elaboración propia a partir de los microdatos de la Tesorería General de la Seguridad Social (únicamente se consideran cuentas de cotización domiciliadas en Navarra)

PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS QUE INCIDEN EN EL MERCADO DE TRABAJO:

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

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

Educación

A continuación, mostramos una tabla con los niveles educativos en la sociedad navarra en el año 2016.

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

Nivel de formación	Total	Hombres	Mujeres
Analfabetos y estudios primarios incompletos	3,71	3,79	3,64
Educación primaria	13,65	12,90	14,38
Primera etapa de educación secundaria y similar	31,53	32,15	30,93

Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	11,10	11,72	10,50
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación profesional	8,59	9,69	7,51
Educación superior	31,42	29,75	33,04

Fuente: Nastat

Datos sobre Formación Profesional y Educación Universitaria:

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

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

OPF: Otros Programas Formativos

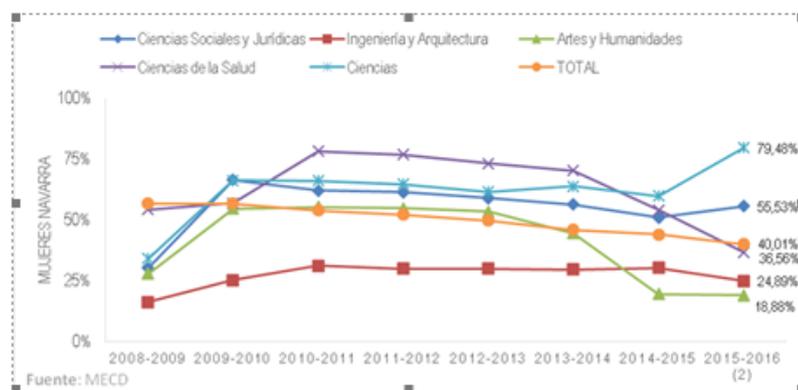
OPF-EE: Otros Programas Formativos-Educación Especial

Enseñanza	Especialidad	Total	Hombres	Mujeres
Otros Programas Formativos de FP	Total	81	69	12
	Ayudante de Fabricación Mecánica	17	17	
	Ayudante de Fontanería	12	11	1
	Ayudante de Mantenimiento de Edificios	14	14	
	Ayudante de Carpintería	28	24	4
	Ayudante de Oficina	10	3	7
Otros Programas Formativos de FP-EE	Total	96	53	43
	Auxiliar en Operaciones de Reprografía y productos gráficos	10	7	3
	Auxiliar en Operaciones de Tratamiento de Datos, Ofimática y Archivo	8	4	4
	Auxiliar en Servicios Administrativos y Generales	25	12	13
	Auxiliar en Actividades Polivalentes	46	30	16
	Auxiliar en Alojamiento y Lavandería	7		7
Enseñanzas Superiores de Diseño (LOE)	Total	121	32	89
	Gráfico	43	20	23
	Productos	7	4	3
	Interiores	33	7	26
	Moda	38	1	37
Enseñanzas no regladas de la Música	Total	1517	757	760
Otros Programas Formativos de FP-EE	Total	132	78	54

	Auxiliar en Agricultura y Jardinería	8	7	1
	Auxiliar en Operaciones de Industria Alimentaria	8	4	4
	Auxiliar de Celador Sanitario	9	5	4
	Auxiliar en Electricidad	7	7	
	Auxiliar en Operaciones de Tratamiento de Datos, Ofimática y Archivo	10	5	5
	Auxiliar en Servicios Administrativos y Generales	16	6	10
	Auxiliar en Servicios Generales de Comercio	20	11	9
	Auxiliar en Operaciones de Limpieza en Edificios y Locales	7	5	2
	Auxiliar en Actividades Polivalentes	21	13	8
	Auxiliar en Cocina y Restauración	9	4	5
	Auxiliar en Acceso y Conservación de Instalaciones Deportivas	10	6	4
	Auxiliar en Oficios Artísticos	7	5	2
Enseñanzas Superiores de Diseño (LOE)	Total	29	15	14
	Gráfico	29	15	14
Enseñanzas Profesionales de la Música	Total	643	285	358
Enseñanzas Superiores de Música	Total	336	202	134
Enseñanzas de las E.O. Idiomas - Nivel Básico	Total	2027	742	1285
Enseñanzas de las E.O. Idiomas - Nivel Intermedio	Total	3159	1198	1961
Enseñanzas de las E.O. Idiomas - Nivel Avanzado	Total	2854	1050	1804
Enseñanzas de las E. O. Idiomas - Nivel C1	Total	1657	550	1107
Preparación prueba acceso Ciclos G.M.	Total	5	1	4
Preparación prueba acceso Ciclos G.S.	Total	62	31	31
	Administración	25	9	16
	Electricidad y electrónica	23	9	14
	Sanidad	14	13	1

Formación para obtención certificados de profesionalidad	Total	163	51	112
Enseñanzas no regladas de la Música	Total	12240	5844	6396

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



Estudiantes que cursan estudios universitarios según estudios. Navarra.

ESTUDIOS	2008-2009			2018-2019		
	Ambos sexos	Hom- bres	Muje- res	Ambos sexos	Hom- bres	Muje- res
011101 - Pedagogía	122	11	111	25	10	15
011201 - Educación infantil	283	21	262	596	45	551
011301 - Educación primaria	287	64	223	967	335	632
011401 - Otros maestros	304	64	240			
021101 - Audiovisual, imagen y multimedia	271	105	166	243	123	120
022101 - Religión y teología				168	165	3
022202 - Historia	90	51	39	49	34	15
022301 - Filosofía	72	40	32	35	27	8
022901 - Humanidades	85	30	55	46	12	34
023201 - Lenguas y dialectos españoles	57	14	43	35	14	21
031101 - Economía	448	247	201	458	272	186
031202 - Relaciones internacionales				309	97	212
031301 - Psicología				288	71	217
031406 - Sociología	121	54	67	167	90	77
032102 - Periodismo	340	131	209	332	131	201
041301 - Administración y empresa	1.833	847	986	1.844	868	976
041302 - Ciencias del trabajo	210	83	127	261	116	145
041401 - Marketing				271	89	182
041403 - Publicidad y relaciones públicas	337	103	234	71	23	48

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

Fuente: Ministerio de Educación. Estadística de Estudiantes Universitarios

De los anteriores datos se extrae:

- ✓ La segregación horizontal, en coherencia con lo que sucede en el nivel de la enseñanza secundaria, se mantiene, teniendo los hombres sus opciones más distribuidas por ramas.
- ✓ Entre el personal docente persiste la segregación horizontal y vertical y la presencia de mujeres entre el personal docente es muy superior a hombres (1198 mujeres, frente a 390 hombres).
- ✓ La elección de titulación en algunos sectores está fuertemente condicionada por el sexo, así, por ejemplo, podemos ver cómo titulaciones como Formación Profesional de fontanería (11 hombres, 1 mujer) o carpintería (24 hombres, 4 mujeres) están mayoritariamente realizadas por

hombres, y titulaciones universitarias como Educación Infantil está realizada mayoritariamente por mujeres.

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

PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS QUE INCIDEN EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN:

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

- G10 UNIVERSIDAD
- 420 ACTUACIONES EDUCATIVAS

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

- ✓ Las brechas de género, no se dan tanto en lo cuantitativo en lo que se refiere al acceso y frecuencia de uso de las tecnologías de la información, como en lo cualitativo, en lo que se refiere a la segregación por sexo de los contenidos para los que se utilizan, en los que se refleja la influencia de los roles de género.
- ✓ La brecha realmente importante tiene que ver con el control de la tecnología ya que las mujeres son buenas usuarias, pero tienen escasa presencia en la creación de la tecnología, como se puede observar por los datos de personal investigador que se adjuntan, por lo que se puede decir que acceden al uso del recurso, pero no al control del mismo.
- ✓ La presencia de mujeres en I+D+i, también es bastante menor que la de los hombres, presenta una clara segregación horizontal y una amplísima vertical (el % de mujeres investigadoras principales es muy bajo). La brecha señalada se amplía si se analiza la participación de las mujeres en la investigación practicada en el sector privado, que aglutina al 53% del personal investigador en Navarra, pero en el que solo el 29,18% son mujeres (353 investigadoras) en 2018.
- ✓ Los datos de 2020 según nos informa NASTAT, no están disponibles en la fecha en la que elabora el presente informe, por tanto, no podemos actualizar la información que a continuación se ofrece:

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

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

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

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

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

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

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

SECTOR		NAVARRA				
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% mujeres	% hombres
Sector empresas	Investigadores	388,7	807,0	1.195,7	32,50%	67,50%
	Total	840,8	1.872,8	2.713,6	30,98%	69,02%
Resto sectores	Investigadores	862,2	966,4	1788,6	48,20%	51,80%
	Total	1176,6	1091,4	2268,0	51,85%	48,15%

Total de sectores	Investigadores	1.250,9	1.773,4	3.024,3	41,36%	58,64%
	Total	2.017,4	2.964,2	4.981,6	41,24%	58,76%

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

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

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

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

Derechos sociales, convivencia y corresponsabilidad

Exclusión

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

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

Si comparamos los datos de esta tasa para el año 2018 con 2019, vemos como las brechas entre las tasas de mujeres y hombres han disminuido según los datos publicados de los dos últimos años.

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

	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
Total	21,2	19,8	22,6
Menores de 16 años	29,5	29,4	29,7

De 16 a 29 años	25,7	24,2	27,3
De 30 a 44 años	21,8	19,7	24,0
De 45 a 64 años	17,3	16,5	18,1
De 65 y más años	16,1	12,6	19,0

Unidades: porcentajes.

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.

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

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

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

TASA RIESGO DE POBREZA POR SEXO

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

Unidades: porcentajes.

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

Mayores y discapacidad

- ✓ Existe un mayor riesgo de exclusión y pobreza en las mujeres mayores que en los hombres debido a sus menores rentas, consecuencia de sus diferentes trayectorias laborales.
- ✓ Hay una importante limitación de datos desagregados por sexo que permitan un análisis en profundidad de la situación de las mujeres y hombres dependientes en cuanto a su acceso a los diferentes recursos de atención a la dependencia (residenciales, asistenciales, ayudas para el

cuidado, actividades para el mantenimiento de la autonomía personal, etc.) sin embargo por grados de dependencia la presencia de mujeres es mayor que la de los hombres en todos los grados.

- ✓ Los datos globales de discapacidad indican que hay más hombres con discapacidad que mujeres salvo en el de más del 75%.

GRUPO DISCAPACIDAD			
	Hombre	Mujer	Total
DISCAPACIDAD INTELECTUAL	2.407	1.853	4.260
RETRASO MENTAL	2.407	1.853	4.260
ENFERMEDAD MENTAL	3.374	3.075	6.449
TRASTORNO MENTAL	3.374	3.075	6.449
FÍSICAS	12.993	11.038	24.031
DEFICIENCIAS AUDITIVAS	1.181	1.194	2.375
DEFICIENCIAS EXPRESIVAS	138	52	190
DEFICIENCIAS VISUALES	1.385	1.494	2.879
ENFERMEDAD CRONICA	3.299	2.231	5.530
NEUROMUSCULAR	2.469	2.169	4.638
OSTEOARTICULAR	4.498	3.884	8.382
OTRAS	23	14	37
MIXTA	17	17	34
MIXTAS	17	17	34
Total	18.791	15.983	34.774

GRADO DEPENDENCIA			
	Hombre	Mujer	Total
Dependiente Moderado	1.732	2.105	3.837
Dependiente Severo	1.354	1.757	3.111
Gran Dependiente	670	1.048	1.718
No Dependiente	1.065	1.321	2.386
Otros	13.970	9.752	23.722
Total	18.791	15.983	34.774

GRADO DISCAPACIDAD			
	Hombre	Mujer	Total
33 a 44%	8.690	5.848	14.538
45 a 64%	3.307	2.769	6.076
65 a 74%	4.045	3.856	7.901
>= 75%	2.749	3.510	6.259
Total	18.791	15.983	34.774

Fuente: Observatorio de la Realidad Social. Gobierno de Navarra

Convivencia, cuidados y corresponsabilidad

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

Población inactiva debido a responsabilidades de cuidado

Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2015	14,7	3,1	23,7
2016	12,8	3,1	20,5
2017	12,3	2,5	20,1
2018	11,7	1,6	20,1
2019	10,7	2,0	18,0
2020	10,6	2,7	15,8

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

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

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

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

Salud

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



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

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

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

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

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

Fuente: datos facilitados por NASTAT

- ✓ Existen diferencias importantes entre mujeres y hombres respecto a la salud. Las mujeres tienen una mayor esperanza de vida al nacer por sus mejores hábitos de vida, aunque su percepción de la propia salud es peor en todas las edades.

- ✓ Las mujeres utilizan en mayor medida las consultas de atención primaria y la enfermería, mientras que los hombres acuden más a las urgencias y tienen mayor número de hospitalizaciones.
- ✓ Los hombres tienen peores estilos de vida, destacando su mayor consumo de alcohol y tabaco, cannabis y otras drogas, peores hábitos alimentarios y sobrepeso. Las mujeres por su parte son más sedentarias.

PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS QUE INDICEN EN EL ÁMBITO DE LA SALUD:

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

- 520 SALUD PÚBLICA Y LABORAL DE NAVARRA
- 512 PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
- 101 ELABORACIÓN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

Deporte

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

	2017	2018	2019	2020
TOTAL PARTICIPANTES	25.231	24.730	28.535	
MASCULINOS	15.254	14.663	15.676	
FEMENINOS	9.977	10.067	10.859	
NUMERO FEDERACIONES DEPORTIVAS PARTICIPANTES	33	36	36	
MODALIDADES DEPORTIVAS	61	70	72	

Composición juntas directivas por federaciones:

Federación	sexo	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Atletismo	Hombres	9	6	6	6	6	5
Baloncesto	Hombres	9	9	9	9	9	9
Balonmano	Hombres	5	6	6	6	9	9
Fútbol	Hombres	16	17	17	17	17	17
Golf	Hombres	13	13	16	17	17	10
Hípica	Hombres	11	12	13	13	13	13
Judo y D.A.	Hombres	5	5	5	5	5	5
Kárate	Hombres	4	4	4	2	2	2
Montaña y Escalada	Hombres	6	6	6	6	9	9
Natación	Hombres	5	5	5	5	6	6
Pádel	Hombres	4	6	6	6	6	6

Pelota	Hombres	11	10	10	11	11	10
Taekwondo	Hombres	7	4	4	4	4	4
Tiro Olímpico	Hombres	12	12	14	14	11	11
Atletismo	Mujeres	1	1	1	1	1	1
Baloncesto	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Balonmano	Mujeres	2	1	1	1	1	1
Fútbol	Mujeres	1	1	1	4	4	4
Golf	Mujeres	3	3	2	2	2	2
Hípica	Mujeres	1	2	2	2	2	2
Judo y D.A.	Mujeres	1	1	2	2	2	2
Kárate	Mujeres	1	1	2	1	1	1
Montaña y Escalada	Mujeres	1	1	1	1	0	0
Natación	Mujeres	0	0	0	0	1	0
Pádel	Mujeres	1	0	0	0	0	0
Pelota	Mujeres	1	0	0	0	0	0
Taekwondo	Mujeres	2	3	3	3	3	3
Tiro Olímpico	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Total	Hombres	117	115	121	121	125	116
Total	Mujeres	15	14	15	17	17	16
Total	Hombres	88,6	89,1	89,0	87,7	88,0	87,9
Total	Mujeres	11,4	10,9	11,0	12,3	12,0	12,1

Fuente: datos facilitados por NASTAT

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



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

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

Fuente: Gobierno de Navarra

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



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



PROGRAMA DE DEPORTE EN EDAD ESCOLAR

	2018-2019	2019-2020
PARTICIPACIÓN FEMENINA	1.918 42,94%	2.629 43,81%

PARTICIPACIÓN MASCULINA	2.548 57,05%	3.379 56,19%
TOTAL	4.466	6.008

Fuente: Anuarios Instituto Navarro del Deporte 2019 y 2020

PROGRAMA DE INICIACIÓN DEPORTIVA 2019

CHICAS	656 49,70%
CHICOS	664 50,30%
TOTAL	1.320

Fuente: Anuario Instituto Navarro del Deporte 2019

PROYECTOS EDUCATIVOS DEPORTIVOS DE ACTIVIDADES EN LA NATURALEZA

	2019	2020
CHICOS	1.039 50,95%	203 45%
CHICAS	1.000 49,04%	244 55%
PROFESORES	59 41,25%	
PROFESORAS	84 58,74%	
TOTAL	2.039 (Alumnado) 143 (Profesorado)	447 (Alumnado) 29 (Profesorado)

Fuente: Anuarios Instituto Navarro del Deporte 2019 y 2020

XXVI y XXVII CAMPAÑA ESCOLAR DE VELA

	2019 (XXVI)	2020 (XXVII)
CHICOS	912 48,61%	71 50,71%
CHICAS	964 51,38%	69 49,28%
PROFESORES	52 42,97%	
PROFESORAS	69 57,02%	
TOTAL	1.876 (Alumnado) 121 (Profesorado)	140 (Alumnado) 11 (Profesorado)

Fuente: Anuarios Instituto Navarro del Deporte 2019 y 2020

2020: La campaña se interrumpe por Covid-19

XXXVI CAMPAÑA ESCOLAR DE ESQUÍ DE FONDO 2020

	ISABA	OCHAGAVÍA	TOTAL
CHICOS	1.724 50,76%	401 49,81%	2.125
CHICAS	1.672 49,23%	404 50,18%	2.076
	3.396	805	4.201 (Alumnado)
PROFESORADO	285	68	353 (Profesorado)

Fuente: Anuario Instituto Navarro del Deporte 2020

- ✓ Existencia de una importante brecha en la participación de unas y otros en todas las formas de practicar el deporte (no federado y federado) y una segregación en el tipo de disciplina deportiva. Las mujeres, pues, participan menos y en un número menor de disciplinas.

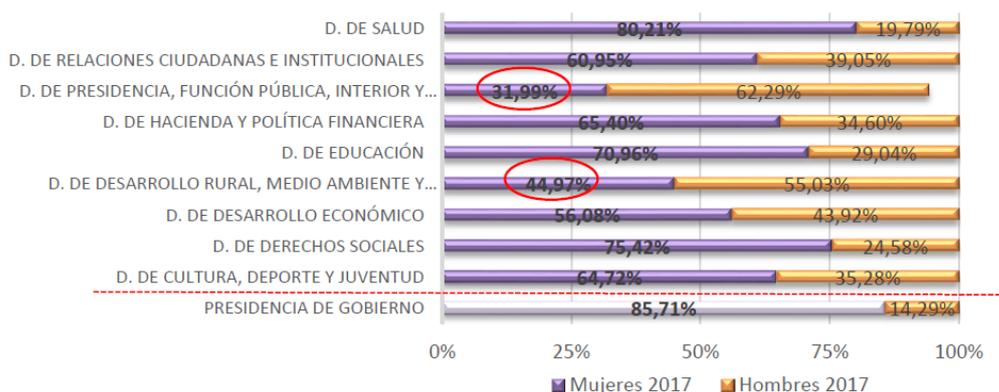
- ✓ La infrarrepresentación y la segregación se agrava cuando se trata de personal técnico deportivo y de personal dedicado al arbitraje.
- ✓ Respecto al deporte escolar, es significativa la diferencia de participación de chicas y chicos en las campañas escolares de esquí, vela, el programa de iniciación deportiva y los proyectos de actividades en la naturaleza, donde los porcentajes son parejos (salvo en un caso relativo a 2020 y posiblemente desdibujado pro la situación COVID) con el programa de deporte en edad escolar, donde la diferencia se sitúa en torno a los 13 puntos porcentuales a favor de los chicos. La explicación puede tener que ver con dos circunstancias que convergen: el tiempo en que se realiza esta actividad, en los recreos y a las tardes después de las clases y las diferentes expectativas de padres y madres respecto a los hijos e hijas a la hora de elegir sus actividades.
- ✓ Los datos respecto a la participación de profesoras y profesores en estas actividades reflejan la feminización del profesorado en las etapas educativas afectadas.

PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS QUE INCIDEN EN EL ÁMBITO DEL DEPORTE:

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

- A50 PROMOCIÓN DEL DEPORTE

Personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra³



FUENTE: Dirección General de Función Pública.

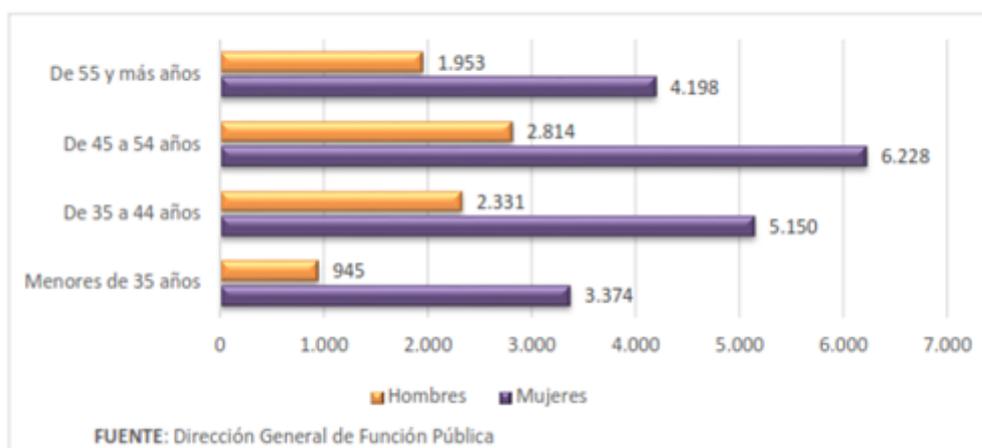
³La información, datos y gráficos de este apartado se han extraído de: "Diagnóstico de la plantilla en la Administración de la Comunidad Foral Navarra (ACFN) y en las Empresas Públicas de Navarra en materia de igualdad de género" INAI con la colaboración de Red2RED Consultores.

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

FUENTE: INAI/ NABI.

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

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



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

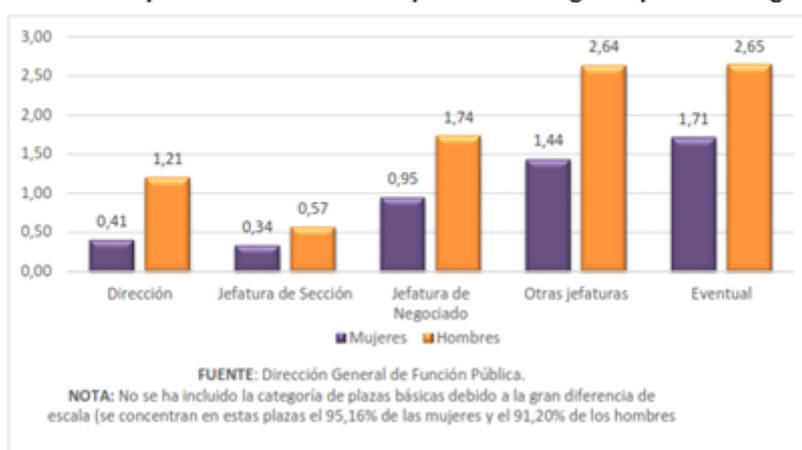


Distribución de la plantilla por sexo y niveles administrativos (A, B, C, D y E. Años 2005, 2010, 2014 y 2017

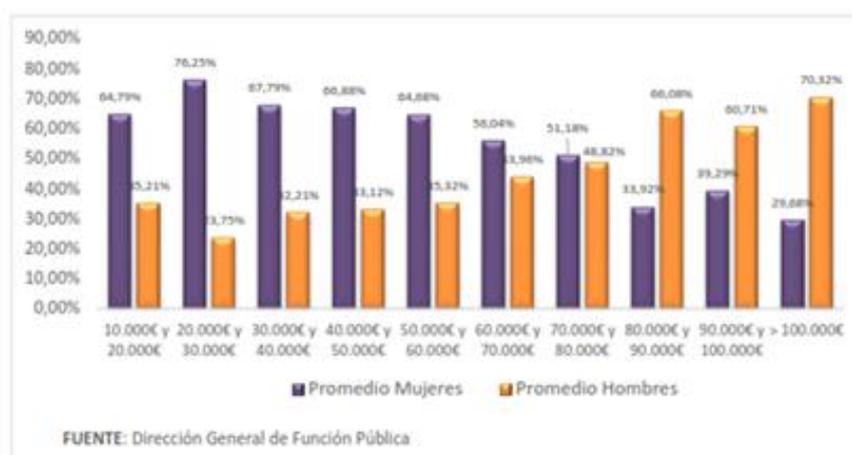
NIVEL	A		B		C		D		E		TOTAL	
	MUJERES	HOMBRES										
2005	49,70%	50,30%	75,80%	24,20%	49,00%	51,00%	83,00%	17,00%	63,00%	37,00%	-	-
2010	55,40%	44,60%	78,80%	21,20%	48,80%	51,20%	84,00%	16,00%	66,00%	34,00%	-	-
2014	58,60%	41,40%	80,00%	20,00%	46,80%	53,20%	82,60%	17,40%	57,80%	42,20%	68,87%	31,13%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

FUENTES: Dirección General de Función Pública e INAI/ NABI

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



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



- ✓ La Administración de la Comunidad Foral de Navarra tiene una plantilla feminizada (70% del personal son mujeres). Las mujeres tienen una media de edad similar a la de los hombres y estos tienen una mayor antigüedad.

- ✓ Se detecta segregación **horizontal** tanto en la composición por sexo de los diferentes departamentos como en los puestos de trabajo que ocupan mujeres y hombres. También se detecta **segregación vertical** al estar las mujeres sub representadas en los puestos de responsabilidad en relación con la proporción que les correspondería en función de su peso en el conjunto de la plantilla.
- ✓ Las mujeres tienen mayor temporalidad en la ocupación de los puestos de trabajo.
- ✓ Existe una brecha salarial del 8% en favor de los hombres si se considera el promedio retributivo de la plantilla femenina y de la masculina.
- ✓ Las mujeres son mayoría en la petición y disfrute de los permisos, licencias y excedencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

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

- 020 FUNCIÓN PÚBLICA

Índice de Igualdad de Género:

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

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

Es un indicador sintético que resume las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en una serie de aspectos relevantes que afectan a su bienestar y a su desarrollo personal. Según el último dato disponible, que corresponde a 2015, el índice de igualdad está situado en el 69,2%, lo que indica que está a 30,8 puntos de alcanzar el punto de equilibrio (100%).

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

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

Índice de Igualdad de Género. Año 2017.

	NAVARRA	ESPAÑA	UE-28	ÍNDICE NAVARRA / UE
Índice de Igualdad de Género	69,2	68,3	66,2	104
<i>Empleo</i>	71,1	72,4	71,5	100
Participación	77,0	78,0	79,8	97
Segregación y calidad del trabajo	65,7	67,3	64,0	103
<i>Dinero</i>	77,8	75,9	79,6	98
Recursos financieros	73,5	71,0	73,0	101
Situación económica	82,3	81,2	86,7	95
<i>Conocimiento</i>	64,5	65,3	63,4	102
Logro y participación	77,1	73,3	72,1	107
Segregación	53,9	58,1	55,6	97
<i>Tiempo</i>	68,8	64,0	65,7	105
Cuidados personales	73,7	74,5	70,0	105
Actividades sociales	64,1	55,0	61,6	104
<i>Poder</i>	58,8	57,0	48,5	121
Político	79,9	72,3	52,7	151
Económico	45,9	43,5	39,5	116
Social	55,4	58,9	55,0	101
<i>Salud</i>	88,2	89,6	87,4	101
Estado	94,1	93,2	91,2	103
Conducta	73,5	78,6	75,4	97
Acceso	99,1	98,3	97,1	102

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

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

Nastat creó durante el año 2020 un grupo de trabajo formado por el Comité Técnico del Plan de Reactivar Navarra-Suspertu, el Departamento de Desarrollo Económico y Empresarial, el Observatorio de la Realidad Social, el Instituto INARBE de la Universidad Pública de Navarra (UPNA), la Cámara Navarra de Comercio, Industria y Servicios de Navarra y SODENA, con el objetivo de monitorizar la crisis económica producida por la COVID-19 y consta de tres acciones: definir una serie de indicadores, la elaboración de una encuesta que permita entender y superar la crisis y su análisis.

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

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

✓ Índice de paro registrado en Navarra:

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

Sin embargo, los datos de 2020, aumentan los índices de paro para ambos sexos notablemente, disparándose los datos en marzo de 2020 debido al comienzo de la crisis de COVID-19 en nuestro territorio. Durante 2021 se mantiene esa tendencia.

PERIODO	ÍNDICE DE PARO REGISTRADO			× VARIACIÓN SOBRE EL PERIODO ANTERIOR			× VARIACIÓN SOBRE MES/PERIODO AÑO ANTERIOR			
	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	
2019	Enero	8,04	6,52	3,5	1,13	-2,1	3,56	-3,36	-11,65	-7,63
	Febrero	8,1	6,51	3,74	0,75	-0,15	1,46	-7,22	-3,46	-5,53
	Marzo	8,07	6,44	3,74	-0,37	-1,08	0	-7,13	-10,56	-4,7
	Abril	7,8	6,25	3,4	-3,35	-3,35	-3,43	-6,53	-8,63	-5,15
	Mayo	7,43	5,85	3,17	-3,37	-6,4	-2,45	-7,19	-3,16	-5,85
	Junio	7,27	5,69	3,3	-2,34	-2,14	-2,34	-6,31	-6,57	-6,02
	Julio	7,42	5,82	3,07	2,06	2,28	1,31	-5,84	-5,38	-5,72
	Agosto	7,44	5,81	3,06	0,27	0,86	-0,11	-5,82	-5,32	-6,11
	Septiembre	7,23	5,62	3,3	-2,02	-0,85	-2,87	-8,33	-8,43	-9,37
	Octubre	7,63	6,21	3,03	4,66	6,7	3,3	-4,38	-4,17	-5,51
	Noviembre	7,76	6,35	3,21	1,7	2,25	1,32	-2,88	-2,61	-3,05
	Diciembre	7,95	6,71	3,22	2,45	5,67	0,11	0	0,75	-0,54
2020	Enero	8,02	6,57	3,51	0,83	-2,07	3,14	-0,24	0,73	-0,34
	Febrero	8,05	6,54	3,53	0,30	-0,52	0,83	-0,67	0,42	-1,50
	Marzo	8,85	7,47	10,26	3,38	14,34	6,32	3,64	16,07	5,32
	Abril	3,58	8,23	10,36	8,23	10,04	6,83	22,78	31,60	16,65
	Mayo	3,74	8,28	11,24	1,72	0,68	2,52	30,06	41,56	22,58
	Junio	3,58	8,03	11,11	-1,64	-2,25	-1,17	31,80	42,26	24,82
	Julio	3,48	8,00	11,01	-1,03	-1,20	-0,30	27,81	37,42	21,38
	Agosto	3,23	7,63	10,87	-2,69	-4,60	-1,27	24,04	23,33	13,37
	Septiembre	3,03	7,44	10,66	-2,12	-2,44	-1,88	23,31	27,30	21,19
	Octubre	3,21	7,66	10,81	2,00	2,31	1,35	20,76	23,36	18,90
	Noviembre	3,36	7,76	11,00	1,53	1,32	1,79	20,62	22,23	19,45
	Diciembre	3,62	8,14	11,15	2,81	4,87	1,31	21,04	21,31	20,83
2021	Enero	3,88	8,22	11,53	2,68	0,33	3,34	23,18	25,03	21,83
	Febrero	10,18	8,42	11,33	3,02	2,38	3,43	26,52	28,73	24,38
	Marzo	10,06	8,32	11,84	-1,16	-1,03	-1,21	13,71	11,36	15,47
	Abril	3,83	8,03	11,73	-1,75	-2,80	-0,33	3,22	-1,63	6,36
	Mayo	3,13	7,32	10,33	-7,63	-9,47	-6,33	-6,26	-11,55	-6,27
	Junio	8,53	6,81	10,42	-5,35	-7,08	-5,18	-10,37	-15,31	-6,23
	Julio	8,21	6,48	3,33	-4,33	-4,73	-4,13	-13,42	-18,37	-3,28
	Agosto	8,06	6,33	3,84	-1,73	-2,31	-1,44	-12,62	-17,03	-3,44
	Septiembre	7,74	6,05	3,47	-4,02	-4,44	-3,73	-14,31	-18,72	-11,20

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

La suspensión de empleo, en general afecta más a mujeres que a hombres.

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

PERIODO	Ambos sexos			Hombres			Mujeres			% VARIACIÓN SOBRE EL PERIODO ANTERIOR		
	Suspensión Empleo	Desempleo Parcial	Total	Suspensión Empleo	Desempleo Parcial	Total	Suspensión Empleo	Desempleo Parcial	Total	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2020												
Enero												
Febrero												
Marzo												
Abril	25.252	2.053	27.305	13.554	1.103	14.657	11.698	950	12.648			
Mayo	27.054	3.344	30.398	12.380	1.788	14.168	14.674	1.556	16.230	11,3	-3,3	28,3
Junio	8.980	2.236	11.216	3.482	1.137	4.619	5.498	1.099	6.597	-63,1	-67,4	-59,4
Julio	5.427	1.750	7.177	2.142	954	3.096	3.285	796	4.081	-36,0	-33,0	-38,1
Agosto	4.386	1.607	5.993	1.786	890	2.676	2.600	717	3.317	-16,5	-13,6	-18,7

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

BP-2.7 ERTes COVID-19 Desglose de beneficiarios de Prestación Contributiva, suspensión y desempleo parcial, por provincias, comunidades autónomas y sexo.

Provincias y CCAA.	Ambos sexos			Hombres			Mujeres		
	Suspensión Empleo	Desempleo Parcial	Total	Suspensión Empleo	Desempleo Parcial	Total	Suspensión Empleo	Desempleo Parcial	Total
Navarra, Comunidad Foral	630	0	630	205	0	205	425	0	425

Media s: ene-2021

BP-2.7 ERTes COVID-19 Desglose de beneficiarios de Prestación Contributiva, suspensión y desempleo parcial, por provincias, comunidades autónomas y sexo.

Provincias y CCAA.	Ambos sexos			Hombres			Mujeres		
	Suspensión Empleo	Desempleo Parcial	Total	Suspensión Empleo	Desempleo Parcial	Total	Suspensión Empleo	Desempleo Parcial	Total
Navarra, Comunidad Foral	630	0	630	205	0	205	425	0	425

ene-2021

En octubre 2020 se han vuelto a dar de alta las prestaciones de las personas que continúan en ERTES COVID-19. Los ERTES COVID-19 de reducción de jornada se transforman ERTES de suspensión asimilando el porcentaje de reducción a días completos de suspensión. RD-Ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

El número de beneficiarios es inferior al número de personas que continúan afectadas por ERTE COVID-19. Desde noviembre 2020, la comunicación de periodos de actividad se efectúa a mes vencido, lo que origina que parte de los trabajadores queden en situación de baja en la prestación al último día del mes anterior.

- ✓ Evolución de las solicitudes de Renta Garantizada.

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

En el año 2020 y 2021, las solicitudes en ambos sexos se disparan, mostrando los efectos que el COVID-19 tiene en la sociedad actual.

PERIODO	SOLITUDES RG			% VARIACIÓN SOBRE EL PERIODO ANTERIOR			% VARIACIÓN SOBRE EL MISMO PERIODO AÑO ANTERIOR			
	HOMBRES	MUJERES	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	AMBOS SEXOS	
2019	Enero	556	756	1.312						
	Febrero	620	842	1.562	11,51	24,60	19,05			
	Marzo	621	961	1.582	0,16	2,02	1,28			
	Abril	601	923	1.524	-3,22	-3,35	-3,67			
	Mayo	673	1.033	1.706	11,98	11,92	11,94			
	Junio	579	814	1.393	-13,37	-21,20	-18,35			
	Julio	490	646	1.136	-15,37	-20,64	-18,45			
	Agosto	404	635	1.039	-17,55	-1,70	-8,54			
	Septiembre	460	676	1.136	13,86	6,46	9,34			
	Octubre	586	814	1.401	27,39	20,41	23,33			
	Noviembre	572	809	1.381	-2,39	-0,61	-1,43			
	Diciembre	517	744	1.261	-8,62	-8,63	-8,63			
2020	Enero	568	828	1.396	3,86	11,29	10,71	2,16	9,52	6,40
	Febrero	624	937	1.561	3,86	13,16	11,82	0,65	-0,53	-0,66
	Marzo	639	1.078	1.718	2,40	15,05	10,06	2,90	12,17	8,60
	Abril	797	1.175	1.972	24,73	9,00	14,78	32,61	27,30	29,40
	Mayo	748	1.125	1.873	-6,15	-4,26	-5,02	11,14	8,91	8,79
	Junio	710	967	1.677	-5,08	-14,04	-10,46	22,63	18,80	20,39
	Julio	537	756	1.293	-15,32	-21,82	-19,32	21,84	17,03	19,10
	Agosto	532	753	1.285	-0,89	-0,40	-5,03	31,68	18,58	23,68
	Septiembre	638	815	1.453	19,32	8,23	13,07	38,70	20,56	27,90
	Octubre	696	911	1.607	9,09	11,78	10,60	18,77	11,92	14,70
	Noviembre	646	955	1.604	-6,30	4,83	-0,19	13,29	18,05	16,15
	Diciembre	585	813	1.398	-3,72	-14,87	-12,84	13,15	9,27	10,86
2021	Enero	650	894	1.544	11,11	9,36	10,44	14,44	7,97	10,60
	Febrero	736	1.057	1.793	13,23	18,23	16,13	17,95	12,81	14,86
	Marzo	832	1.194	2.026	13,04	12,96	12,99	30,20	10,76	17,93
	Abril	767	1.103	1.870	-7,81	-7,62	-7,70	-5,76	-6,13	-5,17
	Mayo	707	1.099	1.806	-7,82	-0,36	-3,42	-5,48	-2,31	-3,58
	Junio	632	972	1.664	-2,12	-11,56	-7,86	-2,54	0,52	-0,78

Fuente: Observatorio de la Realidad Social

ANEXO IV. CLASIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Durante el año 2020, se realizó la clasificación de los programas presupuestarios según su relevancia de género o dicho de otra forma según su capacidad potencial de incidir en el logro de la igualdad de las mujeres y de los hombres en la Comunidad Foral de Navarra.

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

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

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

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

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

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

(programa de pago de deuda), 1 se las afecta indirectamente (programa de innovación, infraestructuras, ayudas a empresas o entidades) y 2 puntos si incide directamente en personas (programas de deportes, empleo, salud...).

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

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

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

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

También es necesario tener presente que la documentación de base que se utiliza (memorias y fichas 0 de los programas presupuestarios) es muy poco homogénea ya que en algunos casos los objetivos son acciones, en otros las acciones están más nivel de objetivos o de tareas y todo ello dificulta conocer en realidad el programa presupuestario en detalle. A esto se añade, además, la inexistencia de una relación clara entre las acciones que se planifican con la dotación presupuestaria que se les asigna.

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

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

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

RELEVANCIA	NÚMERO	IMPLICACIONES
ALTA	41	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

		<ul style="list-style-type: none"> • 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

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

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

