

PRESUPUESTOS GENERALES DE NAVARRA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

PRESIDENCIA, FUNCIÓN PÚBLICA, INTERIOR Y JUSTICIA

1. Análisis de la situación partida de mujeres y hombres.

El 23 de marzo de 2016 se aprobó el Programa de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de Navarra para 2016, con el objetivo principal de consolidar las unidades de igualdad de género en los diferentes departamentos.

Concretamente, en el Departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia se está fomentando la transformación de los diferentes perfiles profesionales de la Administración, propiciando una mayor competencia profesional en materia de igualdad y perspectiva de género, adaptando temarios y procesos selectivos, etc.

El resultado que se prevé conseguir con la puesta en marcha de estas actuaciones, es avanzar en la consecución de una plena y efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del Departamento.

Intentar cuantificar los efectos de las medidas que se describen a continuación, presenta cierto grado de dificultad. No obstante, parece lógico poder afirmar que el esfuerzo continuado en la programación, implementación y seguimiento de éstas medidas contribuirá a medio y largo plazo a la consecución de los objetivos señalados en el presente documento.

2. Valoración del impacto de género de las medidas definidas.

ACTUACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, FUNCIÓN PÚBLICA, INTERIOR Y JUSTICIA RELACIONADAS CON...	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES	¿Se incluye como actuación en el Programa de Igualdad del Departamento desarrollado por la Unidad de Igualdad Departamental? <i>(Responda sí o no)</i>	Programa presupuestario asociado
... desagregación de datos	1. Incluir variable sexo en los sistemas informáticos.	1. Sí.	Gasto asociado a capítulos 2 y 6.
...cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones	1. Incluir cláusulas de igualdad en los contratos que se realizan.	1.No.	1. Gasto asociado a capítulo 1.
...lenguaje inclusivo	1. Realizar cursos de concienciación y sensibilización hacia la necesidad de usar un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de la Dirección. 2. Instalación de la lupa violeta (corrector del lenguaje no inclusivo) a todo el personal y realización de un video formativo sobre su uso.	1. Sí. 2. Sí.	1. Gasto asociado a capítulo 1 (si los imparte personal de la Administración). 2. Gasto asociado a capítulo 6.

...formación de personal en cuestiones relacionadas con la perspectiva de género	1. Impartir cursos de igualdad para todas la Direcciones Generales en las propias unidades.	1. Sí.	1. Gasto asociado a capítulo 1 (si los imparte personal de la Administración).
...participación equilibrada de mujeres y hombres (consejos, tribunales, jurados,...)	1. No.	1. No.	1. Gasto asociado a capítulo 1.
Acciones positivas concretas dirigidas a mujeres	1. Atención integral en la Dirección General de Justicia. 2. Terapia a víctimas en la Dirección General de Justicia. 3. Atención psicológica urgente en la Dirección General de Justicia.	1. No. 2. No. 3. No.	1. Gasto asociado a capítulo 2. 2. Gasto asociado a capítulo 2. 3. Gasto asociado a capítulo 2.
Otras acciones o proyectos del departamento que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres o que contribuyan a dicho objetivo	1. Terapia a agresores (se trabaja la igualdad) en la Dirección General de Justicia.	1. No.	1. Gasto asociado a capítulo 2.

3. Enunciado de propuestas de mejora y/o modificación.

Propuesta1: Inclusión cláusulas en los pliegos de contratación que valoren positivamente la sensibilidad al género de las empresas que se presentan.
Propuesta2: Sensibilización y concienciación y lenguaje inclusivo. Preparar cursos de sensibilización y concienciación para las personas de las Direcciones e impartirlo en las unidades.
Propuesta3: Instalación de la lupa violeta (corrector al leguaje no inclusivo) a todo el personal y realización de un video formativo sobre su uso.
Propuesta 4: Adaptación del Gestor de expedientes para la inclusión de la variable sexo
Propuesta 5: Adaptación de herramientas de información para la inclusión de la variable sexo. Para contar con información adecuada, conviene revisar el conjunto de aplicaciones informáticas, registros y otros sistemas de información que se utilizan, para capturar y procesar datos relativos a personas, de forma que se incluyan los datos desagregados por sexo.

PRESUPUESTOS GENERALES DE NAVARRA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y POLÍTICA FINANCIERA INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE NAVARRA

1. Análisis de la situación partida de mujeres y hombres.

El Plan de Estadística de Navarra 2017-2020, aprobado por Gobierno de Navarra el 31 de agosto de 2016 y que se encuentra actualmente en fase de deliberación parlamentaria, tiene como objetivo general el desarrollo y ampliación del sistema estadístico de Navarra, de manera que permita dar respuesta a las necesidades de información que demanda la sociedad garantizando su calidad, con perspectiva de género, bajo las premisas de mínimo coste posible y máximo aprovechamiento de las fuentes existentes, evitando duplicidades, minimizando las molestias a la ciudadanía, empresas e instituciones, garantizando el secreto estadístico y la accesibilidad, prontitud y disponibilidad de la información estadística.

Entre los objetivos específicos del Plan se incluye el de impulsar la perspectiva de género. Ya en el Programa de Igualdad 2016 se estableció entre las actuaciones, la *“Modificación y seguimiento del Plan de Estadística 2017-2020 para incorporar la variable sexo en los datos de las operaciones estadísticas”*. Esta labor que ya venía realizándose, se ha intensificado

- 1) Incorporando los informes de valoración anual del Programa de Estadística información específica sobre cada una de las Operaciones y su inclusión de la variable ‘sexo’ que permita abordar un análisis de la información desde la perspectiva de género. Actuación 5.1.1
- 2) Refiriendo este requerimiento en las diferentes sesiones y reuniones de coordinación con los diferentes agentes del Plan de Estadística.
- 3) Se ha programado para 2017 la realización del índice de igualdad de género conforme a la metodología del Instituto Europeo para la Igualdad de Género. Se trata de un indicador sintético que resume las desigualdades entre hombres y mujeres a partir de 26 indicadores que refieren aspectos relevantes sobre el bienestar y desarrollo personal.

Indicadores:

- Porcentaje de Operaciones Estadísticas que incluyen la variable sexo: 55% Programa 2015 –último evaluado). La cobertura para 2016 está prevista en el 60%.
- Elaboración del Índice de Igualdad de Género: En fase de lanzamiento.
- Porcentaje de reuniones/sesiones de coordinación en que se menciona el requerimiento de incluir la variable sexo: 90%

Breve análisis de las desigualdades detectadas:

Los Departamentos que tienen una menor cobertura por sexo en sus Operaciones Estadísticas eran en 2015 “Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local”, “Cultura, Deporte y Juventud” y “Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia”. Estos junto con el resto han mostrado una actitud muy positiva respecto a la inclusión de la variable sexo en todas las operaciones en que les sea posible.

2. Valoración del impacto de género de las medidas definidas.

ACTUACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y POLÍTICA FINANCIERA RELACIONADAS CON...	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES	¿Se incluye como actuación en el Programa de Igualdad del Departamento desarrollado por la Unidad de Igualdad Departamental? (Responda sí o no)	Programa presupuestario asociado
... desagregación de datos	1. Impulsar perspectiva género en Plan Estadística 2017-2020 2. Realizar un Índice de Igualdad de Género 3. Inclusión de la perspectiva de género en las reuniones/sesiones de coordinación	1. Sí 2. No 3. Si	1. Gasto asociado a capítulo 1. 2. 101 3. Gasto asociado a capítulo 1.
...cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...
...lenguaje inclusivo	1. Mejora lenguaje en notas estadísticas 2. Mejora lenguaje en cartas unidades muestrales 3. Mejora lenguaje en cuestionarios ...	1. Sí 2. Sí 3. Sí ...	Gasto asociado a capítulo 1.
...formación de personal en cuestiones relacionadas con la perspectiva de género	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...
...participación equilibrada de mujeres y hombres (consejos, tribunales, jurados,...)	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...	
Acciones positivas concretas dirigidas a mujeres	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...
Otras acciones o proyectos del departamento que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres o que contribuyan a dicho objetivo	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...

3. Enunciado de propuestas de mejora y/o modificación.

Propuesta 1: Impulsar que las operaciones incluidas en el Plan de Estadística de Navarra incluyan la perspectiva de género
Propuesta 2: Realizar un Índice de Igualdad de Género por dimensiones empleando la metodología del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE)
Propuesta 3: Mejorar la utilización de lenguaje inclusivo en las notas estadísticas que produce el IEN
Propuesta 4: Inclusión de la perspectiva de género en las reuniones/sesiones de coordinación
Propuesta 5: Mejora lenguaje en cartas unidades muestrales
Propuesta 6: Mejora lenguaje en en cuestionarios

DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y POLÍTICA FINANCIERA
HACIENDA TRIBUTARIA DE NAVARRA

Indicadores:

GENERO IRPF-2015
Declarantes por Modalidad de Tributación

	Desconocido	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL 2015	
	Nº de Declarantes	Nº de Declarantes	Nº de Declarantes	Nº de Declaraciones	Nº de Declarantes
CONJUNTA	3.127	138.849	141.797	142.079	283.773
"CONJUNTA ESPECIAL fallecimiento"	19	1.854	1.825	1.829	3.698
Total CONJUNTA	3.146	140.703	143.622	143.908	287.471
INDIVIDUAL	3.062	84.789	81.626	169.470	169.477
SEPARADA	176	6.130	5.946	12.252	12.252
Total INDIVIDUAL	3.238	90.919	87.572	181.722	181.729
TOTAL	6.384	231.622	231.194	325.630	469.200

EN TRIBUTACIÓN CONJUNTA, para cada declaración, se computa un declarante por cada una de las siguientes personas que integren la declaración: El propio declarante; Si hubiese, el cónyuge o pareja estable, (tenga o no rentas); Los hijos que formen parte de la unidad familiar y tengan rentas.

EN TRIBUTACIÓN INDIVIDUAL O SEPARADA, se computa una sólo declaración y un sólo declarante.

GENERO IRPF-2015
Tramos de Base Liquidable (Importe en millones de euros)

	Desconocido			MASCULINO			FEMENINO		
	Nº Declarantes Base Liquid	Importe c525 B LIQUID	Importe c528 C INTEGRRA	Nº Declarantes Base Liquid	Importe c525 B LIQUID	Importe c528 C INTEGRRA	Nº Declarantes Base Liquid	Importe c525 B LIQUID	Importe c528 C INTEGRRA
BASE LIQUIDABLE MENOR DE 3.000 €	4.288	0,79	0,10	55.119	21,89	2,99	98.306	33,92	4,68
BASE LIQUIDABLE ENTRE 3.000,01 y 6.000 €	504	2,26	0,33	15.796	71,06	10,36	24.810	109,27	15,90
BASE LIQUIDABLE ENTRE 6.000,01 y 12.000 €	725	6,39	1,16	33.947	307,26	55,98	36.252	322,09	58,50
BASE LIQUIDABLE ENTRE 12.000,01 y 18.000 €	405	5,89	1,22	38.146	571,26	118,19	27.131	400,39	82,59
BASE LIQUIDABLE ENTRE 18.000,01 y 24.000 €	169	3,51	0,78	30.040	626,56	139,07	16.426	341,64	75,69
BASE LIQUIDABLE ENTRE 24.000,01 y 30.000 €	115	3,09	0,72	23.456	630,09	147,52	11.777	315,50	73,67
BASE LIQUIDABLE ENTRE 30.000,01 y 45.000 €	95	3,35	0,84	23.435	826,71	206,54	11.604	409,64	101,96
BASE LIQUIDABLE ENTRE 45.000,01 y 60.000 €	34	1,73	0,49	5.710	293,32	82,16	2.778	141,91	39,23
BASE LIQUIDABLE MAYOR de 60.000 €	49	5,44	1,78	5.973	683,01	220,52	2.110	249,47	71,51
TOTAL BASE LIQUIDABLE (PG+PE) c525	6.384	32,45	7,43	231.622	4.031,14	983,35	231.194	2.323,81	523,73

	TOTAL 2015		
	Nº Declarantes Base Liquid	Importe c525 B LIQUID	Importe c528 C INTEGRAL
BASE LIQUIDABLE MENOR DE 3.000 €	157.713	56,60	7,78
BASE LIQUIDABLE ENTRE 3.000,01 y 6.000 €	41.110	182,58	26,58
BASE LIQUIDABLE ENTRE 6.000,01 y 12.000 €	70.924	635,73	115,65
BASE LIQUIDABLE ENTRE 12.000,01 y 18.000 €	65.682	977,54	202,00
BASE LIQUIDABLE ENTRE 18.000,01 y 24.000 €	46.635	971,71	215,54
BASE LIQUIDABLE ENTRE 24.000,01 y 30.000 €	35.348	948,67	221,91
BASE LIQUIDABLE ENTRE 30.000,01 y 45.000 €	35.134	1.239,70	309,34
BASE LIQUIDABLE ENTRE 45.000,01 y 60.000 €	8.522	436,95	121,88
BASE LIQUIDABLE MAYOR de 60.000 €	8.132	937,92	293,82
TOTAL BASE LIQUIDABLE (PG+PE) c525	469.200	6.387,41	1.514,50

GENERO IRPF-2014

Declarantes por Modalidad de Tributación

	Desconocido	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL 2014	
	Nº de Declarantes	Nº de Declarantes	Nº de Declarantes	Nº de Declaraciones	Nº de Declarantes
CONJUNTA	2.782	141.736	144.818	143.835	289.336
"CONJUNTA ESPECIAL fallecimiento"	23	1.903	1.850	1.853	3.776
Total CONJUNTA	2.805	143.639	146.668	145.688	293.112
INDIVIDUAL	2.650	85.402	81.887	169.917	169.939
SEPARADA	160	5.755	5.508	11.423	11.423
Total INDIVIDUAL	2.810	91.157	87.395	181.340	181.362
TOTAL	5.615	234.792	234.059	327.028	474.466

EN TRIBUTACIÓN CONJUNTA, para cada declaración, se computa un declarante por cada una de las siguientes personas que integren la declaración: El propio declarante; Si hubiese, el cónyuge o pareja estable, (tenga o no rentas); Los hijos que formen parte de la unidad familiar y tengan rentas.

EN TRIBUTACIÓN INDIVIDUAL O SEPARADA, se computa una sólo declaración y un sólo declarante.

GENERO IRPF-2014
Tramos de Base Liquidable (Importe en millones de euros)

	Desconocido			MASCULINO			FEMENINO		
	Nº Declarantes Base Liquid	Importe c525 B LIQUID	Importe c528 C INTEGRAL	Nº Declarantes Base Liquid	Importe c525 B LIQUID	Importe c528 C INTEGRAL	Nº Declarantes Base Liquid	Importe c525 B LIQUID	Importe c528 C INTEGRAL
BASE LIQUIDABLE MENOR DE 3.000 €	3.817	0,61	0,08	57.640	22,59	3,11	98.410	29,37	4,19
BASE LIQUIDABLE ENTRE 3.000,01 y 6.000 €	472	2,05	0,30	16.551	74,45	11,09	26.971	117,91	17,46
BASE LIQUIDABLE ENTRE 6.000,01 y 12.000 €	605	5,27	0,98	34.409	310,89	58,02	36.932	327,19	60,85
BASE LIQUIDABLE ENTRE 12.000,01 y 18.000 €	312	4,52	0,96	37.745	565,51	119,73	27.667	408,31	86,25
BASE LIQUIDABLE ENTRE 18.000,01 y 24.000 €	145	3,02	0,69	30.036	626,71	143,41	16.599	345,71	79,04
BASE LIQUIDABLE ENTRE 24.000,01 y 30.000 €	110	2,95	0,72	23.789	638,80	155,05	11.693	313,10	75,85
BASE LIQUIDABLE ENTRE 30.000,01 y 45.000 €	86	3,06	0,81	23.713	836,15	218,84	11.317	399,45	104,14
BASE LIQUIDABLE ENTRE 45.000,01 y 60.000 €	30	1,50	0,44	5.541	284,23	84,25	2.709	138,44	40,69
BASE LIQUIDABLE MAYOR de 60.000 €	38	3,90	1,39	5.368	556,61	197,06	1.761	177,28	57,02
TOTAL BASE LIQUIDABLE (PG+PE) c525	5.615	26,90	6,37	234.792	3.915,92	990,55	234.059	2.256,75	525,51

	TOTAL 2014		
	Nº Declarantes Base Liquid	Importe c525 B LIQUID	Importe c528 C INTEGRAL
BASE LIQUIDABLE MENOR DE 3.000 €	159.867	52,57	7,38
BASE LIQUIDABLE ENTRE 3.000,01 y 6.000 €	43.994	194,41	28,85
BASE LIQUIDABLE ENTRE 6.000,01 y 12.000 €	71.946	643,36	119,86
BASE LIQUIDABLE ENTRE 12.000,01 y 18.000 €	65.724	978,33	206,94
BASE LIQUIDABLE ENTRE 18.000,01 y 24.000 €	46.780	975,43	223,14
BASE LIQUIDABLE ENTRE 24.000,01 y 30.000 €	35.592	954,85	231,62
BASE LIQUIDABLE ENTRE 30.000,01 y 45.000 €	35.116	1.238,66	323,79
BASE LIQUIDABLE ENTRE 45.000,01 y 60.000 €	8.280	424,17	125,38
BASE LIQUIDABLE MAYOR de 60.000 €	7.167	737,79	255,48
TOTAL BASE LIQUIDABLE (PG+PE) c525	474.466	6.199,57	1.522,43

Sucesiones y Donaciones			TPyAJD	
Año	Sexo	Número	Sexo	Número
2012	No consta	482	No consta	445
	Mujer	7.533	Mujer	10.086
	Hombre	6.838	Hombre	16.001
2013	No consta	618	No consta	420
	Mujer	10.432	Mujer	10.098
	Hombre	8.888	Hombre	15.739
2014	No consta	617	No consta	477
	Mujer	10.785	Mujer	10.194
	Hombre	9.169	Hombre	16.787
2015	No consta	690	No consta	479
	Mujer	12.252	Mujer	10.726
	Hombre	10.531	Hombre	17.366
2016	No consta	499	No consta	402
	Mujer	7.174	Mujer	7.842
	Hombre	6.220	Hombre	12.008

PRESUPUESTOS GENERALES DE NAVARRA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

1. Análisis de la situación partida de mujeres y hombres.

Indicadores:

Enseñanza preuniversitaria:

- Índice de fracaso escolar en chicas y en chicos de enseñanza obligatoria

Total promocionan Educación Primaria	96,52%	Mujeres promocionan	96,99%
		Hombres promocionan	96,06%
Total no promocionan Educación Primaria	3,48%	Mujeres no promocionan	3,01%
		Hombres no pormocionan	3,94%

Total promocionan E.S.O.	89,08%	Mujeres promocionan	91,51%
		Hombres promocionan	86,77%
Total no promocionan E.S.O.	10,92%	Mujeres no promocionan	8,49%
		Hombres no pormocionan	13,23%

- **53,78 %** de mujeres en bachillerato.
- **36,16 %** de mujeres en formación profesional.
- **67,88 %** de mujeres entre el personal docente de los distintos niveles educativos
- **36,00 %** de mujeres en el consejo escolar

Breve análisis de las desigualdades detectadas en el ámbito de enseñanza preuniversitaria:

La mayoría de las desigualdades corresponden a lo denominado como “micromachismos”, desigualdades que sufren la mayoría de las mujeres (y chicas) y algunos hombres (y chicos). Son desigualdades que muchas veces pasan desapercibidas para quien no tiene adquirida la perspectiva de género y que socialmente no son causa de alarma.

Dentro del ámbito educativo se producen desigualdades en diferentes espacios y a diferentes personas que componen la comunidad escolar.

Citamos de forma esquemática algunas de ellas:

- Lenguaje no inclusivo.: Profesorado, alumnado, libros de texto y documentos de centro y administrativos.
- Ocupación de la centralidad del patio por parte de chicos.
- Mayor disrupción en el aula por parte de los chicos (más expedientes disciplinarios).
- Orientación académica estereotipada.
- Asignación de diferentes tareas según el género.
- Diferente trato en las sanciones según el género.
- Diferentes expectativas según el género.
- Exclusión del grupo si no se responde al estereotipo: no gustar el fútbol, relacionarse con chicos siendo chica (o viceversa), “ser amanerado”, ser “chicazo”...

- Trato distinto por homosexualidad o transexualidad.
- Transmisión de estereotipos de género en el currículum.
- Invisibilización de la aportación de las mujeres al conocimiento y a la humanidad en el currículum.
- Alusiones de profesores al físico o forma de vestir de alumnas y/o profesoras.
- Alusiones de alumnos al físico o forma de vestir de alumnas y/o profesoras.
- Participación de pocos padres en reuniones escolares y APYMAS.
- Falta de referentes masculinos en labores relacionadas con el cuidado: pocos profesores de educación infantil, en el comedor, autobús, limpieza del centro.
- Oferta actividades complementarias y extraescolares estereotipadas:
 - Diferentes disfraces para chicos que para chicas.
 - Danza para niñas y fútbol para niños.

Enseñanza universitaria:

- Alumnado matriculado en estudios de Grado y Primer y Segundo por sexo: **Mujeres 54,62% y Hombres un 45,38%.(dato del curso 2014-2015).**
- Alumnado matriculado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo en Ciencias Sociales y Jurídicas por sexo: **Mujeres 61,45% y Hombres un 38,55%. (dato del curso 2015-2016).**
- Alumnado matriculado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo en Ingeniería y Arquitectura por sexo: **Mujeres 28,50% y Hombres un 71,50%.(dato del curso 2015-2016)**
- **21,90%** de mujeres catedráticas de las universidades (UPNA, UNED Pamplona, UNAV).

2. Valoración del impacto de género de las medidas definidas.

ACTUACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN RELACIONADAS CON...	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES	¿Se incluye como actuación en el Programa de Igualdad del Departamento desarrollado por la Unidad de Igualdad Departamental? (Responda sí o no)	Programa presupuestario asociado
... desagregación de datos	1. Se realiza desagregación de los datos en el Dpto. 2.A través del EDUCA en los Centros Educativos	1.SI 2.SI	Gasto asociado a capítulo 1.
...cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones	1. Se realiza ...	1.SI ...	
...lenguaje inclusivo	1.Se tiene en cuenta en el Departamento 2.Blog COEDUCANDO	1.SI 2.SI	Gasto asociado a capítulo 1.
...formación de personal en cuestiones relacionadas con la perspectiva de género	1.Cursos de Formación en Centros Educativos y para profesorado ...	1.SI	420
...participación equilibrada de mujeres y hombres (consejos, tribunales, jurados,...)	1.Apartado que incluía este aspecto en la última Convocatoria de Oposiciones para Profesorado de Primaria	1.NO	Gasto asociado a capítulo 1.
Acciones positivas concretas dirigidas a mujeres	1.Inicio de elaboración del Plan de Igualdad del Departamento	1.NO	420
Otras acciones o proyectos del departamento que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres o que contribuyan a dicho objetivo	1.Premios COEDUCANDO. 2.Centros educativos por la Coeducación	1. SI 2. SI	420

3. Enunciado de propuestas de mejora y/o modificación.

Propuesta1: Partida de formación específica para promover la igualdad.

PRESUPUESTOS GENERALES DE NAVARRA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

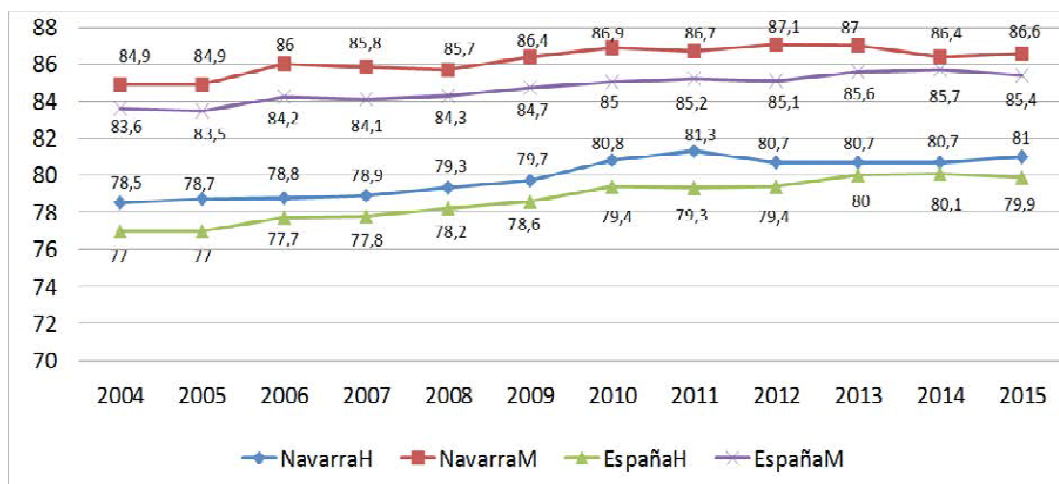
SALUD

1 Análisis de situación de partida entre hombres y mujeres

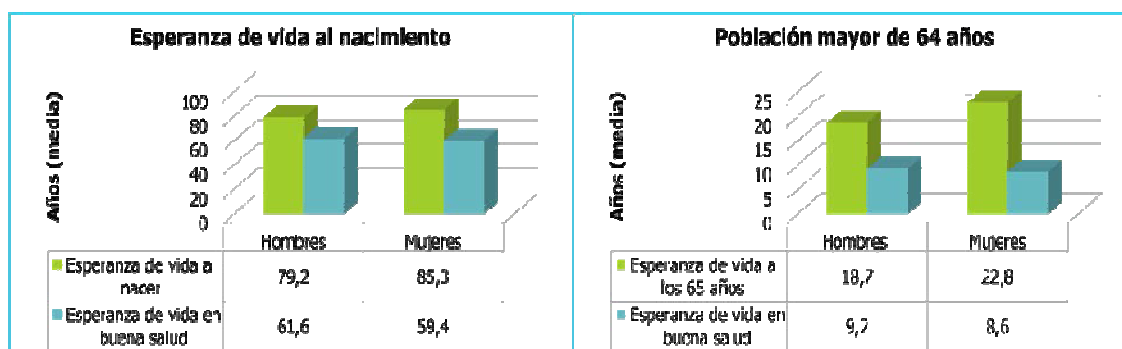
Esperanza de vida

La esperanza de vida es el indicador más ampliamente utilizado para realizar comparaciones sobre la incidencia de la mortalidad en distintas poblaciones y, en base a ello, sobre las condiciones de salud y nivel de desarrollo de una población

La esperanza de vida al nacer de las mujeres es superior a la de los hombres. De acuerdo a los datos del Instituto Nacional de Estadística de 2015, en la Comunidad de Navarra la esperanza de vida al nacimiento de las mujeres es 5,6 años mayor que la de los hombres, y 1,2 años mayor que la esperanza promedio de las mujeres españolas (figura 1).



Sin embargo, hay margen de mejora. Los resultados elaborados para España a partir de la última Encuesta Nacional de Salud (2011) indican que, a pesar que las mujeres tienen una esperanza de vida mayor que los hombres, la esperanza de vida en buena salud es mayor en los hombres, 2,2 años al nacimiento y 0,6 años a partir de la edad de 64 años (figura 2)



Factores determinantes de la salud

Mujeres y hombres tienen factores de riesgo diferenciales. Muchas mujeres, a pesar de los avances experimentados, tienen peores trabajos y salarios más bajos, menos posibilidades de tomar decisiones, más desventajas sociales, padecen el estrés físico y mental de la doble jornada y el ocasionado por el trabajo emocional como cuidadoras de toda la familia y, además, estas responsabilidades pueden contribuir al hecho de que practiquen menos ejercicio físico, duerman menos horas y disfruten de menor tiempo de ocio.

Por el contrario, los factores de riesgo ligados a los estilos de vida, en general, son menos prevalentes en mujeres que en hombres, las diferencias existentes se mitigan en las edades más jóvenes pero no llegan a desaparecer.

Las mujeres tienen mejores estilos de vida que los hombres en cuanto al consumo habitual de tabaco, consumo habitual y de riesgo de alcohol, así como menor prevalencia de sobrepeso; por el contrario hacen menos actividad física en su tiempo libre que los hombres.

Estado de salud y mortalidad

Mujeres y hombres no enferman de los mismos procesos ni con la misma frecuencia; no expresan la misma sintomatología ni responden igual a los tratamientos. Las mujeres padecen una morbilidad diferencial respecto a los hombres, habiendo un conjunto de enfermedades o procesos que son más frecuentes en ellas, como son los problemas osteomusculares, el dolor y la fatiga crónica, las enfermedades autoinmunes, las alteraciones endocrinas, los trastornos de la salud mental y de la conducta alimentaria, y la incontinencia de orina, entre otros. Todo esto sin olvidar que la discriminación por razones de género también se expresa directamente, en forma de violencia contra las mujeres.

Las Encuestas de Salud identifican en las mujeres un mayor padecimiento de problemas crónicos, una mayor restricción temporal de la actividad y una peor salud percibida, indicador este último que correlaciona muy bien con la morbilidad y la mortalidad de la población.

En cuanto a la mortalidad, las mujeres tienen mejores indicadores de esperanza de vida que los hombres.

Desigualdades en la práctica clínica

Diferentes estudios han identificado sesgos de género en la atención sanitaria, en el esfuerzo diagnóstico y terapéutico y en la investigación. Estos sesgos, generalmente, perjudican a las mujeres y son debidos a estereotipos de género que permanecen vigentes en la sociedad y también entre los profesionales sanitarios. El ejemplo mejor conocido es el de la patología coronaria en la mujer. Un estudio reciente realizado en el Complejo Hospitalario de Navarra, sobre las personas atendidas en el Servicio de Urgencias diagnosticadas con patología coronaria, ha puesto de manifiesto diferencias en el tratamiento y en la evolución de las patologías coronarias según sexos.

Otros estudios también han puesto de manifiesto que las mujeres son preguntadas en Atención Primaria por sus estilos de vida con menos frecuencia que los hombres, lo que les impide beneficiarse de la capacidad del sistema de realizar prevención y promoción de la salud.

Los indicadores siguientes sustentan parte de este análisis. Otros aspectos del mismo responden a un análisis general, pero extrapolable a nuestra realidad.

Indicador	Mujeres	Hombres
Consumo habitual de tabaco ¹	15,8%	24,6%
Consumo alto de alcohol ¹	1,5%	3,2%
No consumo de alcohol ¹	59,7%	34,2%
Sobrepeso ²	30,3%	46,5%
Obesidad ²	9,7%	12,7%
Población que se declara sedentaria ²	39,7%	24,8%
Esperanza de vida al nacer ³	86,3 años	80,5 años
Esperanza de vida a los 65 años ³	23,5 años	19,7 años
Percepción buena y muy buena del estado de salud ¹	67,5%	75,8%
Percepción mala y muy mala del estado de salud ¹	8,5%	4,5%
Restricción temporal actividad (últimos 6 meses) ²	22,7%	16,7%
Asistencia a consulta médica último año ¹	85,0%	71,5%
Hospitalización último año (sin partos) ²	4,4%	7,0%
Admisión a tratamiento por consumo de drogas 2015 ⁴	115 mujeres	492 hombres
Consulta por Trastorno Mental Grave en quien acude a Centro de Salud Mental 2015 ⁴	19%	24%
Consulta por Trastorno Mental Común en quien acude a Centro de Salud Mental 2015 ⁴	47%	32%

Fuente: ¹Encuesta Condiciones de vida 2012

²Encuesta Nacional de Salud 2011-2012

³ISPLN

⁴Memoria de Salud Mental 2015

2. Valoración del impacto de género de las medidas definidas

ACTUACIONES CON PERSPECTIVA DE GENERO EN EL DEPARAMENTO DE SALUD RELACIONADAS CON...	DESCRIPCION DE ACTUACIONES	Se incluye como actuación en el programa de igualdad del Dpto desarrollado por la unidad de igualdad? Sí/no	Programa presupuestario
....desagregación de datos	<p>1 Detección de carencias en relación con la disponibilidad de datos desagregados por sexo</p> <p>2. Incorporación de la variable sexo en fuentes de información y en estudios y estadísticas</p> <p>3. Estudios periódicos con desagregación para hombres y mujeres, como son entre otros las estadísticas de mortalidad y de incidencia de cáncer.</p> <p>4 Establecimiento de colaboración entre la unidad de Igualdad del Departamento y el Observatorio de Salud Comunitaria.</p> <p>6. Llevar la propuesta de desagregación por sexo a la Comisión de Estadística y al Observatorio de Salud.</p> <p>7. Mostrar los datos desagregados en los documentos sistemáticos de información generados por el Departamento (Memorias, etc)</p>	<p>Sí</p> <p>Sí</p> <p>Sí</p> <p>Sí</p>	<p>Todos los programas</p> <p>Todos los programas</p> <p>520</p> <p>520</p> <p>512</p> <p>Todos los programas</p>
...lenguaje inclusivo	<p>8. Promoción del uso de un lenguaje no sexista en todos formatos de comunicación.</p> <p>9. Se emplea lenguaje inclusivo en los materiales informativos y educativos que se</p>	<p>Sí</p>	<p>Todos los programas</p> <p>Todos los programas</p>

	<p>elaboran y distribuyen.</p> <p>10 Revisar el portal de salud.</p>		
... formación de personal en cuestiones relacionadas con la perspectiva de género	<p>11. Asistencia a cursos de formación en igualdad organizado por el INAP (se prevé que asistan 4 personas).</p> <p>12. Analizar el contenido de igualdad en la oferta formativa.</p>	Sí	<p>Todos los programas</p> <p>512</p>
....Acciones positivas dirigidas a las mujeres	<p>13. Programa de Detección Precoz de Cáncer de Mama. Es un programa que contribuye no sólo a disminuir la mortalidad de las mujeres por esta causa, sino que el diagnóstico y tratamiento precoz contribuye a mejorar la calidad de vida de las afectadas</p> <p>14. Desarrollo de accesibilidad a cumplimentación del Documento de Voluntades Anticipadas que es cumplimentado en mayor medida por mujeres.</p> <p>15. Inclusión de perspectiva de equidad de género como criterio de valoración en convocatoria de subvenciones.</p>		<p>520</p> <p>511</p> <p>511</p>
Otras acciones del Departamento que tengan como objetivo la igualdad de hombres y mujeres	<p>16. Incorporación de la perspectiva de género en todos los proyectos y acciones de promoción de la salud y otros proyectos del ISPLN (acción de carácter transversal).</p> <p>17. Colaboración en grupos del Departamento como Proyecto de mejora de información, uso eficiente de recursos</p>		<p>520</p> <p>511</p>

	<p>sanitarios...</p> <p>18. Despliegue y evaluación del Plan de Salud. Se incluye a la equidad como uno de sus ocho objetivos y contempla acciones de igualdad de género.</p>		<p>Todos los programas</p>
--	---	--	----------------------------

PRESUPUESTOS GENERALES DE NAVARRA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO RURAL, MEDIO AMBIENTE Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

1. Análisis de la situación partida de mujeres y hombres.

- El objetivo de este apartado es conocer la situación actual de hombres y mujeres en el sector y en el ámbito al que afecta la política del departamento.
- Se deben ofrecer los indicadores solicitados con la posibilidad de añadir más indicadores a iniciativa del Departamento.
- Todos los datos, en los que sea posible, deberán estar desagregados por sexo.
- La fecha de los datos aportados deberá ser la última que proporcione las fuentes de información, salvo cuando se pida un indicador evolutivo.
- Una vez recogidos los indicadores, explicar las desigualdades detectadas teniendo en cuenta las causas estructurales que provocan la discriminación en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento.

Indicadores:

Desarrollo Rural, Agricultura y Ganadería

Titularidad de explotaciones por sexo. Se han incluido las categorías MIXTA y NO CLASIFICABLES para que cuadren las cifras totales.

Tipo de explotación	HOMBRES	MUJERES
TOTAL AGRICULTURA	8.704	3.926
TOTAL GANADERIA	2.471	748
Explotaciones mixtas cultivo-ganadería	510	53
No clasificables	897	424
TOTAL	12.582	5.151

Ayudas Directas de la PAC por sexo

Datos de solicitantes de ayudas directas por sexo para la campaña 2016.

El número total de solicitudes es de 14.487. El resto de solicitudes son de sociedades por lo que no se puede determinar el sexo.

CAMPAÑA	SEXO	SOLICITANTES
2016	V	9.234
2016	M	4.073

Breve análisis de las desigualdades detectadas en el ámbito de desarrollo rural, agricultura y ganadería:

Administración Local

- Evolución % de mujeres en alcaldías
- Evolución % de mujeres en concejalías

Breve análisis de las desigualdades detectadas en el ámbito de administración local:

2. Valoración del impacto de género de las medidas definidas.

- Detallar las actuaciones dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres que se contemplan en los distintos programas presupuestarios que desarrolla el Departamento.
- Las actuaciones llevadas a cabo por las Unidades de Igualdad estarán referidas a las recogidas en el Programa de Igualdad 2016, ya que todavía no está diseñado el del 2017 y se prevé continuidad con las del año anterior. El resto de actuaciones harán referencia al 2017.
- Se deben detallar las actuaciones que se lleven a cabo en el Programa de Igualdad del Departamento a través de la Unidad de Igualdad y otras que no estén contempladas en dicho programa.

ACTUACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO RURAL, MEDIO AMBIENTE Y ADMINISTRACIÓN LOCAL RELACIONADAS CON...	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES	¿Se incluye como actuación en el Programa de Igualdad del Departamento desarrollado por la Unidad de Igualdad Departamental? (Responda sí o no)	Programa presupuestario asociado
... desagregación de datos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el tipo de documentación y fuentes de registro (registros, formularios y bases de datos) que se utilizan en el departamento 2. Decidir/Priorizar la cantidad de datos o fuentes a analizar 3. Verificar el nivel de desagregación por sexo 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Sí 2.Sí 3.Sí 	<p>Gasto asociado a capítulo 1.</p> <p>El gasto asociado a esta acción es el gasto de estadística del Departamento, 403.1000 euros</p>
...cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones	<ol style="list-style-type: none"> 4. Revisar los modelos de pliegos, encargos, etc... existentes en el sitio de trabajos 5. Adecuar dichos modelos, incorporando el enfoque de género. 6. Establecer los criterios en materia de género a considerar para el desempate en la adjudicación de contratos públicos 7. Mandar un correo a las direcciones de servicio para que listen las convocatorias de subvenciones pendientes 8. Analizar la posibilidad de introducir cláusulas de género en dichas convocatorias 	<ol style="list-style-type: none"> 4.Sí 5.Sí 6.Sí 7.Sí 8.Sí 	<p>Gasto asociado a Capítulo 1</p>
...lenguaje inclusivo	<ol style="list-style-type: none"> 9. Hacer una formación específica de sensibilización y concienciación de la 	<ol style="list-style-type: none"> 9. Sí 10.Sí 	<p>Gasto asociado a capítulo 1.</p>

	<p>aplicación del principio de igualdad en el ámbito competencial del Dpto.</p> <p>10. Incluir en el plan de formación del organismo pagador un curso sobre el lenguaje inclusivo en las bases reguladoras y de la aplicación de las cláusulas de género.</p>		
...formación de personal en cuestiones relacionadas con la perspectiva de género	<p>11. Hacer una formación específica de sensibilización y concienciación de la aplicación del principio de igualdad en el ámbito formación competencial del Dpto.</p> <p>12. Incluir en el plan de formación del organismo pagador un curso sobre el lenguaje inclusivo en las bases reguladoras y de la aplicación de las cláusulas de género.</p>	<p>11. Sí</p> <p>12. Sí</p>	Gasto asociado a las partidas de Capítulo 2 de formación del Departamento
...participación equilibrada de mujeres y hombres (consejos, tribunales, jurados,...)	13. No se han previsto acciones por las Direcciones Generales.	13 No	
Acciones positivas concretas dirigidas a mujeres	14. No se han previsto acciones por las Direcciones Generales.	No	Gasto asociado a Capítulo 1
Otras acciones o proyectos del departamento que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres o que contribuyan a dicho objetivo	<p>15. Análisis de los informes de seguimiento del PDR 2007-2013 desde la perspectiva de género.</p> <p>16. Análisis del programa 2014-2020 desde las conclusiones del programa 2007-2013 y proponer modificaciones concretas que impacten más directamente en el avance de la igualdad.</p>	<p>15. Sí</p> <p>16. Sí</p>	Gasto asociado a Capítulo 1

3. Enunciado de propuestas de mejora y/o modificación.

- Proponer medidas relacionadas con los programas presupuestarios que favorezcan un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres.

Propuesta 1:
Propuesta 2:
Propuesta 3:

PRESUPUESTOS GENERALES DE NAVARRA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO

1. Análisis de la situación partida de mujeres y hombres.

- El objetivo de este apartado es conocer la situación actual de hombres y mujeres en el sector y en el ámbito al que afecta la política del departamento.
- Se deben ofrecer los indicadores solicitados con la posibilidad de añadir más indicadores a iniciativa del Departamento.
- Todos los datos, en los que sea posible, deberán estar desagregados por sexo.
- La fecha de los datos aportados deberá ser la última que proporcione las fuentes de información, salvo cuando se pida un indicador evolutivo.
- Una vez recogidos los indicadores, explicar las desigualdades detectadas teniendo en cuenta las causas estructurales que provocan la discriminación en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento.

Indicadores:

Política empresarial:

- Personas físicas que constituyen Sociedades Laborales por sexo. En estos momentos no se dispone. Habría que hacer un estudio de los estatutos para conocer el dato en el momento de la constitución. En caso de que entraran o salieran las personas socias, no se dispondría del dato, porque no se comunica.

No obstante se dispone de dato estatal, que engloba a las sociedades laborales y a algunas de las cooperativas (ver cuadro de análisis).

- Personas físicas que constituyen cooperativas por sexo. En estos momentos no se dispone. Habría que hacer un estudio de los estatutos para conocer el dato en el momento de la constitución. En caso de que entraran o salieran las personas socias, no se dispondría del dato, porque no se comunica.

No obstante se dispone de dato estatal, que engloba a las sociedades laborales y a algunas de las cooperativas (ver cuadro de análisis).

- Personas de alta como autónomos/as por sexo. No se dan de alta en la Dirección General. No obstante de la Seguridad Social:

EMPLEO AUTÓNOMO SEGÚN GÉNERO EN EL RÉGIMEN GENERAL – RETA

RÉGIMEN GENERAL	DICIEMBRE 2015	Peso sobre el total %
Varones	30.771	65,65%
Mujeres	16.162	34,4%
Total Autónomos	46.933	100%

- Ayudas a la inversión por sexo. En estos momentos se desconoce la titularidad de las empresas posibles beneficiarias de ayudas.

Breve análisis de las desigualdades detectadas en el ámbito de política empresarial:

Información extraída del Diagnóstico del Sector de la Economía Social, “la escasez de estadísticas periódicas y completas sobre el sector de la economía social es un obstáculo para un diagnóstico apropiado del sector en su conjunto”. Respecto de las Sociedades Laborales y Cooperativas de Trabajo Asociado, se observa que “la participación de mujeres en las empresas de trabajo asociado se mantiene por debajo del de la economía en su conjunto, posiblemente por la mayor representación de sectores más masculinizados como la industria y la construcción que supera en casi diez y seis puntos porcentuales respectivamente a los de la economía en su conjunto”.

TABLA 3_ COMPARATIVA POR RAZÓN DE GÉNERO

	Ocupados EPA		Trabajadores en cooperativas y sociedades laborales	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Media 2008	57,8	42,2	68,0	32,1
Media 2015	54,5	45,4	63,9	36,1

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social e INE.

Fomento de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación:

- Según la última estadística del Instituto de Estadística de Navarra (IEN), del total de personas que ejercieron actividades de I+D en Navarra en 2014 (ya fuera como personal investigador, técnico o auxiliar) el 38% eran mujeres frente al 62% de varones. El mismo porcentaje resulta entre el personal investigador.
- Si se analiza el dato por sectores, se observa que la participación femenina en el sector “Empresas” fue en Navarra del 26% (teniendo en cuenta que el porcentaje de este sector sobre el gasto total en I+D fue del 68,9%).
- No se dispone de los datos relativos a los indicadores de las distintas convocatorias de ayudas a la I+D+i aprobadas en 2016 por esta Dirección General que incluían cláusulas de igualdad dado que todavía no se han resuelto. El dato del número de entidades beneficiadas por dichas cláusulas se conocerá a final de año.

Breve análisis de las desigualdades detectadas en el ámbito de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación:

La masiva incorporación de mujeres a la universidad y su creciente participación en todos los ciclos de los estudios científicos, matemáticos, de ingenierías y tecnológicos, no se ve reflejada en el lugar que ocupa, en términos de volumen ni de responsabilidad, ni en el reconocimiento a su contribución científica. Esta desigualdad es patente en el sector público y aún más importante en la investigación científico-técnica realizada en el sector privado, como así se refleja en los estudios realizados por la Comisión Europea y vienen a corroborar las estadísticas estatales y forales.

Con el fin de paliar las desigualdades de género existentes en la I+D+i, las convocatorias de ayudas aprobadas en 2016 por esta Dirección General en esta materia han incluido cláusulas de igualdad.

Energía, Minas y Seguridad Industrial:

- No están desagregados por sexo la mayoría de los datos referidos a personas físicas (profesionales) obrantes en los registros del Servicio de Energía, Minas y Seguridad Industrial. Por ello se están realizando acciones para su desagregación (ved apartado 2 de esta ficha, actuación “Desagregación de datos”).
- Dentro de la información estadística por sectores económicos del IEN, no existen datos desagregados en la estadística referida al sector “Industria, energía y construcción”.

- Las titulaciones universitarias en las que se imparten conocimientos básicos de energía, instalaciones de los edificios, procesos industriales etc. resultan ser las ingenierías e ingenierías técnicas (industriales, agrícolas, forestales, de minas, aeronáuticas, de telecomunicaciones, etc.) y las de arquitectura y arquitectura técnica.
Por lo que si examinamos las estadísticas sobre la educación universitaria del Instituto Nacional de Estadística (INE) observamos que: Del total del alumnado matriculado en el sistema universitario (estudios universitarios de primer y segundo ciclo y de grado) en el curso 2014-15, fueron mujeres el 54,2%. Y por rama de enseñanza, el mayor porcentaje de las mujeres matriculadas corresponde a la rama de Ciencias de la Salud (69,4%) y el menor a la rama de Ingeniería y Arquitectura con un 25.6%. Lo mismo ocurre en el ámbito de la formación profesional.
- El número de colegiados y colegiadas en los Colegios Oficiales relacionados con la ingeniería y la arquitectura en Navarra, en el mes de septiembre de 2016, son:
 - En la Delegación en Navarra del Colegio Oficial de Arquitectos Vasco Navarro: 261 mujeres y 600 varones.
 - En el Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos e Ingenieros de Edificaciones de Navarra: 239 mujeres y 579 varones.
 - En el Colegio de Graduados e Ingenieros técnicos industriales de Navarra: 240 mujeres y 2.180 varones. En el Colegio Oficial de Ingenieros Industriales no disponen de este dato desagregado por sexo.

Breve análisis de las desigualdades detectadas en el ámbito de la energía, minas y seguridad industrial:

Se constata que el ámbito de la energía, las minas y la seguridad industrial es un sector profesional en el que el sexo femenino se encuentra infrarrepresentado. Se produce en este sector una clara segregación horizontal (una concentración de mujeres y hombres en determinadas profesiones o ramas de actividad en función de su pertenencia a uno u otro sexo), que tiene unos efectos desfavorables para las mujeres dado que se trata de profesiones que ofrecen más posibilidades de encontrar un empleo, un salario más elevado y una mayor valoración social.

Transporte

- Uso del transporte urbano comarcal por sexo

1) Utilización del transporte interurbano. Año 2008

Mujeres	60%
Hombres	40%
Totales	3.179.594

2) Utilización de transporte urbano. Año 2014

Mujeres	66%
Hombres	44%
Totales	34.060.583

3) Obtención de carnet de transporte joven. Año 2015

Mujeres	57%
Hombres	43%
Totales	3.783

4) Titulares de licencia de taxi. Año 2015

Mujeres	3%
Hombres	97%
Totales	436

5) Personas presentadas a los exámenes cualificación inicial de los conductores de vehículos destinados al transporte por carretera. Año 2015

Mujeres	4%
Hombres	96%
Totales	300

6) Personas presentadas a los exámenes para la obtención de la capacitación de consejeros de seguridad. Año 2015

Mujeres	26%
Hombres	74%
Totales	58

7) Personas presentadas a los exámenes para la obtención de la competencia profesional de transportes. Año 2015

Mujeres	29%
Hombres	71%
Totales	100

Breve análisis de las desigualdades detectadas en el ámbito de transporte:

No se han detectado desigualdades en el uso del transporte urbano comarcal ni en el uso del transporte interurbano.

En el sector de transporte se detecta una diferencia sustancial entre el acceso a la profesión por parte de los hombres con respecto a las mujeres.

Respecto al número de personas que se presentan a las diferentes pruebas de acceso a la profesión también se observan una brecha respecto al género. Siendo superior el número de hombres que se presentan a las pruebas.

2. Valoración del impacto de género de las medidas definidas.

- Detallar las actuaciones dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres que se contemplan en los distintos programas presupuestarios que desarrolla el Departamento.
- Las actuaciones llevadas a cabo por las Unidades de Igualdad estarán referidas a las recogidas en el Programa de Igualdad 2016, ya que todavía no está diseñado el del 2017 y se prevé continuidad con las del año anterior. El resto de actuaciones harán referencia al 2017.
- Se deben detallar las actuaciones que se lleven a cabo en el Programa de Igualdad del Departamento a través de la Unidad de Igualdad y otras que no estén contempladas en dicho programa.

DIRECCION GENERAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y EMPRESARIAL Y TRABAJO

<p align="center">ACTUACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA ECONOMICA Y EMPRESARIAL Y TRABAJO RELACIONADAS CON...</p>	<p align="center">DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES</p>	<p align="center">¿Se incluye como actuación en el Programa de Igualdad del Departamento desarrollado por la Unidad de Igualdad Departamental? (Responda sí o no)</p>	<p align="center">Programa presupuestario asociado</p>
<p>... desagregación de datos</p>	<p>1. 2. 3. ...</p>	<p>1. 2. 3. ...</p>	<p>Gasto asociado a capítulo 1.</p>
<p>...cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones</p>	<p>1. Ayudas a la promoción exterior y ayudas a empresas para la contratación de técnicos de comercio exterior. 2. Subvención para la contratación de servicios especializados de apoyo a la internacionalización y ayudas para la internacionalización de empresas. 3. Ayudas a la inversión en industrias agroalimentarias. 4. Ayudas a la inversión en PYMES industriales. 5. Ayudas a la inversión en grandes empresas. Industriales. 6. Ayudas a la mejora de la competitividad. 7. Subvención a la Fundación Navarra para la Excelencia. 8. Subvención a la AJE para la realización de acciones de emprendimiento. 9. Ayuda a Fundación Dédalo para acciones de promoción de la sociedad de la información. 10. Subvención par fomento de la</p>	<p>SI</p>	<p>1. Capítulo 4. 810003-81430-4709-431300 "Acciones de promoción exterior para empresas". 2. Capítulo 4. 810003-81430-4709-431302 "Acciones de promoción exterior para empresas. PO FEDER 2014-2020". 3. Capítulo 7. 810007 81210 7701 413102 "Subvención para inversiones en industrialización y comercialización agraria PDRFEADER". 4. Capítulo 7. 810007 81210 7701 422206 "Subvenciones por inversión en industrias. PO FEDER 2014-2020 Navarra". 5. Capítulo 7. 81210 7701 422207 "Subvención por inversión en grandes empresas". 6. Capítulo 7. 810008 81200 7709 458100 Plan de Emprendimiento. Fomento de la competitividad de las PYMES. 7. Capítulo 4. 810009 81310 4819 422204 "Transferencia a la Fundación Navarra para la Excelencia para acciones de excelencia en la gestión". 8. Capítulo 4. 810009 81310 4819 422205 "Transferencia a la Asociación de Jóvenes Empresarios de Navarra para acciones de Emprendimiento". 9. Capítulo 4. 2016 810011-81220-4819-467900 "Convenio colaboración Fundación Dédalo para promoción de la sociedad de la información". 10. Capítulo 7. 810011-81220-</p>

	<p>empresa digital navarra.</p> <p>11. Subvención Ayudas para el fomento de la RS.</p> <p>12. Subvención a asociaciones sin ánimo de lucro para la ejecución de proyectos sobre riesgos laborales prioritarios.</p> <p>13. Proyectos de igualdad y conciliación.</p> <p>14. Proyectos en materia de responsabilidad social.</p> <p>15. Subvención para inversiones en adaptación de equipos de trabajo.</p>		<p>7709-467900 "Subvenciones. Proyecto Digitalización de pymes".</p> <p>11. Capítulo 4.810012 81500 4819 494112 "Programa de fomento de Responsabilidad Social".</p> <p>12. Capítulo 4. 810012-81500-4819-494115 "Proyectos sobre riesgos laborales prioritarios".</p> <p>13. Capítulo 4. 810012 81500 4819 494116 Proyectos de igualdad y conciliación.</p> <p>14. Capítulo 4. 810012 81500 4819 494117 Proyectos en materia de responsabilidad social.</p> <p>15. Capítulo 7. 810012-81500-7709-494100 "Inversiones en ejecución del Plan de Salud Laboral"</p>
...lenguaje inclusivo	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>...</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>...</p>	Gasto asociado a capítulo 1.
...formación de personal en cuestiones relacionadas con la perspectiva de género	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>...</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>...</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>...</p>
...participación equilibrada de mujeres y hombres (consejos, tribunales, jurados,...)	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>...</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>...</p>	Gasto asociado a capítulo 1.
Acciones positivas concretas dirigidas a mujeres	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>...</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>...</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>...</p>
Otras acciones o proyectos del departamento que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres o que contribuyan a dicho objetivo	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>...</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>...</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>...</p>

DIRECCION GENERAL DE INDUSTRIA, ENERGÍA E INNOVACIÓN

ACTUACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIA, ENERGÍA E INNOVACIÓN RELACIONADAS CON...	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES	¿Se incluye como actuación en el Programa de Igualdad del Departamento desarrollado por la Unidad de Igualdad Departamental? (Responde sí o no)	Programa presupuestario asociado
... desagregación de datos	1. Se ha comprobado que las solicitudes a rellenar por personas	1. Sí. 2. Sí.	Gasto asociado a capítulo 1.

	<p>físicas (profesionales) en el Servicio de Energía, Minas y Seguridad Industrial tienen el campo "sexo" y el mismo se cumplimenta.</p> <p>2. Se ha solicitado a la DGITIP la modificación del formulario telemático del Registro de certificados de eficiencia energética para recoger el "sexo" de quien realiza el certificado.</p> <p>3. Se ha solicitado a la DGITIP que el Extr@ al dar de alta una persona física en el repositorio te obligue a especificar si es hombre o mujer. Cambio que se va a realizar en 2016 según la DGITI.</p>	3. Sí.	
...cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones	<p>1. <u>Ayudas a Centros tecnológicos y Organismos de investigación y difusión de conocimientos para la realización de proyectos de I+D para el año 2016.</u></p> <p>2. Ayudas a proyectos de I+D.</p> <p>3. <u>Ayudas para la contratación de personal investigador y tecnológico 2016.</u></p> <p>4. <u>Convocatoria de 2016 de bonos tecnológicos para PYME.</u></p> <p>5. Ayudas para la realización de proyectos de I+D en cooperación internacional en el ámbito de las tecnologías avanzadas de fabricación. Manunet 2016.</p> <p>6. Subvención a entidades locales y entidades sin ánimo de lucro en inversiones en instalaciones de energías renovables del año 2016.</p> <p>7. <u>Convocatoria de "Ayudas para la elaboración y presentación de proyectos a los programas nacionales, internacionales y comunitarios a través de los que se financia la I+D+i para el año 2016".</u></p>	Sí.	<p>1. Capítulo 7. 820005-82110-7819-467300 "Transferencias Red Tecnológica de Navarra".</p> <p>2. Capítulo 7. 820005 82110 7701 467303 "Subvenciones a empresas por proyectos de I+D+i, patentes y estudios de viabilidad. Programa Operativo FEDER 2014-2020"</p> <p>3. Capítulo 4. 820005-82110-4701-467302 "Ayudas contratación investigadores y tecnólogos".</p> <p>4. Capítulo 7. 820005-82110-7701-467307 "Bonos tecnológicos para proyectos tecnológico".</p> <p>5. Capítulo 7. 820005 82110 7701 467304 "Subvenciones a proyectos y actuaciones en cooperación suprarregional".</p> <p>6. Capítulo 7. 820002-82230-7609-425200 "Impulso energías renovables entidades locales" y 820002-82230-7819-425200 "Impulso energías renovables entidades sin ánimo de lucro".</p> <p>7. Capítulo 4. 820005-82110-4701-467300 "Bonos tecnológicos para servicios intensivos en conocimiento"</p>
...lenguaje inclusivo	1. Se realiza una revisión continua de las plantillas utilizadas (AG, OF, Resoluciones, etc.), así como de las	1. Sí. 2. Sí.	Gasto asociado a capítulo 1.

	normas, convenios, bases reguladoras, etc. que se aprueban en la DG, a fin de comprobar que el lenguaje utilizado es inclusivo o no sexista. 2. Se han entregado al Jefe de Gabinete las guías para el uso del lenguaje inclusivo.		
...formación de personal en cuestiones relacionadas con la perspectiva de género	Dos personas de la DG han asistido al curso sobre elaboración de informes de impacto por razón de género que tuvo lugar en septiembre.	Sí.	Ha sido organizado por el INAP en coordinación con el INAI.
...participación equilibrada de mujeres y hombres (consejos, tribunales, jurados,...)	Se ha buscado una participación equilibrada en las mesas de contratación constituidas para la adjudicación de los contratos de la DG.	No.	Gasto asociado a capítulo 1.
Acciones positivas concretas dirigidas a mujeres	No se han realizado acciones distintas a las ya enumeradas.		
Otras acciones o proyectos del departamento que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres o que contribuyan a dicho objetivo	1. Se han elaborado los informes de impacto por razón de género de la normativa promovida por la DG. 2. Se han publicado noticias en el Portal del Conocimiento en relación con la igualdad, así como en la plataforma corporativa "Igualdad de Género en la ACFN" en el área de nuestro Departamento (p.e. Los criterios para medir el compromiso con la igualdad de las empresas, ejemplos para el uso del lenguaje inclusivo, etc.).	1. No. 2. No.	1. Gasto asociado a capítulo 1. 2. Gasto asociado a capítulo 1.

DIRECCIÓN GENERAL DE OBRAS PÚBLICAS. SERVICIO DE TRANSPORTES

ACTUACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO RELACIONADAS CON...	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES	¿Se incluye como actuación en el Programa de Igualdad del Departamento desarrollado por la Unidad de Igualdad Departamental? (Responda sí o no)	Programa presupuestario asociado
... desagregación de datos	1. En las materias que se han expuesto en el análisis 2. 3. ...	1.No 2. 3. ...	Gasto asociado a capítulo 1.
...cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones	1. Ninguna. 2. 3. ...	1.No 2. 3. ...	1. 2. 3. ...
...lenguaje inclusivo	1. Ninguna. 2. 3. ...	1.No 2. 3. ...	Gasto asociado a capítulo 1.
...formación de personal en cuestiones relacionadas con la perspectiva de género	1. Una persona en el Servicio de Transportes se está formando. 2.	1. No 2. 3.	1. 2. 3.

	3.
...participación equilibrada de mujeres y hombres (consejos, tribunales, jurados,...)	1. En los tribunales para la obtención de certificados participación mayoritaria de mujeres. 2. 3. ...	1.No 2. 3. ...	Gasto asociado a capítulo 1.
Acciones positivas concretas dirigidas a mujeres	1. Ninguna 2. 3. ...	1. No 2. 3. ...	1. 2. 3. ...
Otras acciones o proyectos del departamento que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres o que contribuyan a dicho objetivo	1. Ninguna 2. 3. ...	1.No 2. 3. ...	1. 2. 3. ...

3. Enunciado de propuestas de mejora y/o modificación.

- Proponer medidas relacionadas con los programas presupuestarios que favorezcan un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres.

DIRECCION GENERAL DE POLÍTICA ECONOMICA, EMPRESARIAL Y TRABAJO

Propuesta1:
Propuesta2:
Propuesta3:
...

DIRECCION GENERAL DE INDUSTRIA, ENERGÍA E INNOVACION

Propuesta1: Mantener las partidas presupuestarias de las subvenciones que incluyen cláusulas de igualdad con el fin de paliar las desigualdades de género existentes en la I+D+i.
Propuesta2: Dotar de recursos a la Dirección General de Informática, Telecomunicaciones e Innovación Pública (DGITIP) para realizar los cambios necesarios para la desagregación de datos en Extr@ y registros telemáticos que afectan a los expedientes de esta DG (subvenciones, sancionadores, autorizaciones y registro, etc.).

DIRECCION GENERAL DE OBRAS PÚBLICAS. SERVICIO DE TRANSPORTES

Propuesta1:
Propuesta2:
Propuesta3:
...

PRESUPUESTOS GENERALES DE NAVARRA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

DEPARTAMENTO DE DERECHOS SOCIALES

1. Análisis de la situación partida de mujeres y hombres.

- El objetivo de este apartado es conocer la situación actual de hombres y mujeres en el sector y en el ámbito al que afecta la política del departamento.
- Se ofrece un listado de indicadores con la posibilidad de añadir otros a iniciativa del Departamento.
- Todos los datos, en los que sea posible, deberán estar desagregados por sexo.
- La fecha de los datos aportados deberá ser la última que proporcione las fuentes de información, salvo cuando se pida un indicador evolutivo.
- Una vez recogidos los indicadores, explicar las desigualdades detectadas teniendo en cuenta las causas estructurales que provocan la discriminación en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento.

Indicadores:

Trabajo productivo:

- Tasa de actividad/empleo/paro por sexo

	Tasa Actividad			Tasa de empleo			Tasa de paro		
	2016T2			2016T2			2016T2		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Navarra, Comunidad Foral de	57,17	61,95	52,52	49,58	54,97	44,34	13,27	11,27	15,57

- % de contratos a tiempo parcial por sexo

Contratos registrados Septiembre 2016				
		SEXO		
		Hombres	Mujeres	Total
Tipo de joranda	Completa	14043	11991	26034
	Tiempo parcial	3220	6628	9848
	Fijos Discontinuos	82	160	242
	Total	17345	18779	36124
% contratos a tiempo parcial por sexo		Hombres	Mujeres	
		32,70%	67,30%	

- **Renta media personal por sexo**

Encuesta anual de estructura salarial. Serie 2008-2013

Distribución salarial

Medias y percentiles por sexo y CCAA

Unidades: euros

	media		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
2013			
Navarra, Comunidad Foral de			
	23.836,93	19.364,43	27.848,15
http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=1486&capsel=1487			
Notas:			
Fuente:	Instituto Nacional de Estadística		

Encuesta anual de estructura salarial. Serie 2008-2013

Resultados por CCAA: Ganancia media anual por trabajador

Sexo y ocupación

Unidades: euros

	Navarra, Comunidad Foral de		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
2013			
TODAS LAS OCUPACIONES	23.836,93	19.364,43	27.848,15
ALTA	32.575,80	27.939,93	36.704,76
MEDIA	20.721,20	16.661,24	25.001,73
BAJA	20.114,29	14.736,89	23.619,25
Notas:	1) Ha sido necesario agrupar las ocupaciones debido a la falta de observaciones muestrales en muchas celdas si se usaban los grandes grupos de ocupación.		
	Se ha agregado de la siguiente manera:		
	Alta incluye los grandes grupos 1.2 y 3		
	Media incluye los grandes grupos 4.5.6 y 7		
	Baja incluye los grandes grupos 8 y 9		
	Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.		
Fuente:	Instituto Nacional de Estadística		

- **% ocupación en puestos directivos por sexo**

Resultados por comunidades autónomas

Ocupados

Ocupados por ocupación, sexo y comunidad autónoma. Porcentajes respecto del total de cada comunidad

Unidades: Porcentaje

	2016T2		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Navarra, Comunidad Foral de			
1			
Directores y gerentes	3,8	4,9	2,5

Trabajo reproductivo:

- **% de población inactiva dedicada a labores del hogar por sexo**

Resultados por comunidades autónomas

Inactivos

Inactivos por clase principal de inactividad, sexo y comunidad autónoma. Porcentajes respecto del total de cada comunidad

Unidades: Porcentaje

	Labores del hogar		
	2016T2		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Navarra, Comunidad Foral de			
	23,1	8,2	34,8

Notas:
La categoría 'Otra situación' incluye a los inactivos que no mencionan ninguna situación de inactividad y declaran estar buscando empleo o trabajar

- **Prestaciones de maternidad y paternidad concedidas**

PRESTACIÓN DE MATERNIDAD

Enero-junio 2015/2016

	ENERO/JUNIO 2015			ENERO/JUNIO 2016			% 2015/2016 TOTAL MATERNIDAD	% 2015/2016 MADRE	% 2015/2016 PADRE	GASTO ENERO/JUNIO 2015	GASTO ENERO/JUNIO 2016	% GASTO 2015/2016
	TOTAL MATERNIDAD	PROCESOS PERCIBIDOS MADRE	PROCESOS PERCIBIDOS PADRE	TOTAL MATERNIDAD	PROCESOS PERCIBIDOS MADRE	PROCESOS PERCIBIDOS PADRE						
Navarra	2.256	2.180	76	2.265	2.176	89	0,40	-0,18	17,11	14.338.134,10	13.897.302,44	-3,07

PRESTACIÓN DE PATERNIDAD

Enero-Junio 2015/2016

	NUMERO DE PROCESOS		% 2015/2016 TOTAL PROCESOS	GASTO		% 2015/2016 TOTAL GASTO
	ENERO/JUNIO 2015	ENERO/JUNIO 2016		ENERO/JUNIO 2015	ENERO/JUNIO 2016	
Navarra	2.111	2.122	0,52	2.034.555,96	2.105.437,29	3,48

- **Excedencias por cuidado de hijos/as por sexo**

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA				
2015				
	%MADRES	AMBOS	MADRES	PADRES
Navarra	94,28	1.539	1.451	88

- **Excedencias por cuidado de familiares por sexo**

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA				
2015				
	%MUJERES	AMBOS	MUJER	HOMBRE
Navarra	79,84	248	198	50

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Más información en:
Tabla actualizada a fecha 30 de junio de 2016

Política social:

- **Tasa de riesgo de pobreza por sexo**

Número de personas en riesgo de pobreza severa según edad y sexo (2014)

	Total	Hombres	Mujeres
Total	44.276	21.396	22.881
Menores de 16 años	11.779	6.004	5.775
De 16 a 29 años	9.543	4.666	4.877
De 30 a 44 años	11.225	5.571	5.653
De 45 a 64 años	8.865	4.282	4.582
De 65 y más años	2.865	871	1.994

Tasa de riesgo de pobreza por edad, sexo y nacionalidad en 2014.							
	Española			Extranjera			
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	
Total	19,6	18,2	21	Total	67	67,2	66,7
Menores de 16	26,8	26,6	26,9	Menores de 16	77	77,5	76,5
De 16 a 29	23,8	22,9	24,9	De 16 a 29	67,7	68	67,4
De 30 a 44	17	15,4	18,6	De 30 a 44	64	64,1	63,9
De 45 a 64	16,1	15,4	16,8	De 45 a 64	63,2	64,3	61,9
De 65 y más	18,6	14,5	21,9	De 65 y más	60,7	60,6	60,8

- **Pensiones contributivas de viudedad/jubilación por sexo**

	Número pensiones							
	Jubilación				Viudedad			
	Hombres	Mujeres	No consta	Total	Hombres	Mujeres	No consta	Total
Septiembre 2016	55.109	31.053	1	86.163	2.061	27.458	1	29.520

- **Pensiones no contributivas por sexo**

	PNC Jubilación			PNC Invalidez mayores de 65 años			PNC Invalidez menores de 65 años			total PNC		
	hombres	mujeres	total	hombres	mujeres	total	hombres	mujeres	total	hombres	mujeres	total
sep-16												
absoluto	343	1.245	1.588	34	70	104	476	516	992	853	1.831	2.684
relativo	21,60%	78,40%		32,69%	67,31%		47,98%	52,02%		31,78%	68,22%	

- **Personas receptoras de Renta Garantizada por sexo**

Edad y sexo de las personas beneficiarias de la RIS, por año.			
	2015		
	H	M	Total
Menor de 25	46,0	43,5	44,8
De 25 a 39	20,6	26,6	23,6
De 40 a 54	25,2	22,6	23,9
De 55 a 64	7,6	6,1	6,8
Más de 64	0,6	1,2	0,9
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de las bases de datos del SIPSS.

La tasa de riesgo de pobreza en las mujeres es mayor en todas las franjas de edad, con una diferencia de siete puntos entre la población mayor de 65 años. El número de personas en riesgo de pobreza severa, es decir, por debajo del umbral del 30% de la mediana de la renta, también es mayor en mujeres de todas las franjas de edad (excepto en menores de 16 años), con especial diferencia en las personas mayores de 65 años. Otro dato que confirma la **feminización de la pobreza** es el de las personas receptoras de **Pensiones No Contributivas de Jubilación**, de cuantía sensiblemente inferior al Salario Mínimo y a la Renta de Inclusión, y cuyas beneficiarias son mujeres, en un porcentaje de 68,22% frente a un 31,78% en el caso de los hombres con datos de septiembre de 2016, según datos del Servicio de Garantía de Ingresos y Cooperación al Desarrollo.

2. Valoración del impacto de género de las medidas definidas.

- Detallar las actuaciones dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres que se contemplan en los distintos programas presupuestarios que desarrolla el Departamento.
- Las actuaciones llevadas a cabo por las Unidades de Igualdad estarán referidas a las recogidas en el Programa de Igualdad 2016, ya que todavía no está diseñado el del 2017 y se prevé continuidad con las del año anterior. El resto de actuaciones harán referencia al 2017.
- Se deben detallar las actuaciones que se lleven a cabo en el Programa de Igualdad del Departamento a través de la Unidad de Igualdad y otras que no estén contempladas en dicho programa.

ACTUACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO DE DERECHOS SOCIALES RELACIONADAS CON...	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES	¿Se incluye como actuación en el Programa de Igualdad del Departamento desarrollado por la Unidad de Igualdad Departamental? (Responder sí o no)	Programa presupuestario asociado
... desagregación de datos	<p>1. Detección de las principales carencias existentes en relación con la disponibilidad de datos desagregados por sexo.</p> <p>2. Introducir la variable sexo en publicaciones, memorias y estadísticas</p>	<p>1. Sí</p> <p>2. Sí</p>	<p>1. Gasto asociado a capítulo 1.</p> <p>2. Gasto asociado a capítulo 1.</p>
...cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones	<p>1. Inclusión de cláusulas de igualdad en las convocatorias de ayudas y subvenciones de la DG. de Inclusión y Protección Social.</p>	<p>1. Sí</p>	<p>1. Cooperación al Desarrollo: 920005 93100 4819 231B36 Fondo 0,7% IRPF. Asociaciones de mayores. Subvenciones programas: 225.327,00</p> <p>900004 91100 4819 143102 Cooperación internacional al desarrollo: 2.965.000,00</p> <p>900004 91100 4819 143103 Ayudas para emergencias internacionales: 240.000,00</p> <p>900004 91100 4819 143104 (E)Acción humanitaria en Sahara Occidental: 200.000,00</p> <p>900004 91100 4819 143105 Fondo 0,7% IRPF. Cooperación internacional al desarrollo: 1.714.068,00</p> <p>900004 91100 4819 143107 Subvención a la Coordinadora ONGD de Navarra para coordinación y EpD: 75.000,00</p> <p>900004 91100 4819 143108 (E)Subvención a ANARASD para el apoyo a la estructura de la Delegación saharai en Navarra: 15.000,00</p> <p>900004 91100 4819 143109 (E)Subvención a ANAS para el programa de "Vacaciones en paz" de menores saharauis: 35.000,00</p> <p>Inclusión social: Las partidas de Inclusión Social referidas a subvenciones en las que se ha introducido algunas cláusulas de igualdad ascienden a un total de</p>

	<p>2. Inclusión de cláusulas de igualdad en las convocatorias de ayudas y subvenciones de la Agencia de Autonomía y el Desarrollo de las Personas</p> <p>3. Inclusión de cláusulas de igualdad en la convocatoria de subvenciones del SNE –NL dirigida a financiar ayudas para la promoción del autoempleo</p> <p>4. 2. Modificación del proceso de licitación del SNE-NL con Agencias de Colocación para fomentar la contratación de mujeres.</p>	<p>2. Sí</p> <p>3. Sí</p> <p>4. Sí</p>	<p>8.013.710,00€</p> <p>2. 920005 93100 4819 231B10 Entidades del área de personas con discapacidad. Subvenciones Programas: 921.000,00</p> <p>920005 93100 4819 231B11 Fondo 0,7% IRPF. Entidades del área de personas con discapacidad. Subvenciones al funcionamiento: 857.034,00</p> <p>920005 93100 4819 231B34 Fondo 0,7% IRPF. Acciones de voluntariado: 125.000,00</p> <p>920005 93100 4819 231B35 Fondo 0,7% IRPF. Asociaciones de mayores. Subvenciones de funcionamiento: 445.000,00</p> <p>3. Imputación del 45% de la partida presupuestaria 950001 96100 4809 241107, “Ayudas para la promoción del autoempleo”</p> <p>4. 20% de las acciones realizadas. 950001 96100 2276 241300 “Asistencia inserción laboral de desempleados por Agencias de colocación”</p>
...lenguaje inclusivo	<p>1. Revisión progresiva de formularios/impresos/cuestionarios, priorizando los más utilizados</p> <p>2. Coordinación con la unidad responsable de alimentar la web corporativa de SSSS</p> <p>3. Revisión señalética</p> <p>Revisión boletín interno previsto mensualmente</p>	<p>1. Sí</p> <p>2. Sí</p> <p>3. Sí</p> <p>4. No</p>	<p>1. Gasto asociado a capítulo 1.</p> <p>2. Gasto asociado a capítulo 1.</p> <p>3. Gasto asociado a capítulo 1.</p>
...formación de personal en cuestiones relacionadas con la perspectiva de género	<p>1. Impartir formación en clave de género a personal con responsabilidad en planificación</p> <p>2. Identificar experiencia y formación previa del personal de los servicios e identificar personas/puestos clave con necesidad de formación específicas (en dos Direcciones Generales)</p>	<p>1. No</p> <p>2. Sí</p>	<p>1. 900008 92100 2266 231000</p> <p>2. Gasto asociado a capítulo 1.</p>

...participación equilibrada de mujeres y hombres (consejos, tribunales, jurados,...)	1. Recomendación al órgano competente sobre obligaciones en materia de presencia equilibrada en tribunales, consejos, jurados...	1. Sí	Gasto asociado a capítulo 1.
Acciones positivas concretas dirigidas a mujeres	<p>1. 1. Concesión de ayudas a trabajadoras autónomas para la conciliación de la vida laboral y familiar</p> <p>2. Concesión de subvenciones para el fomento de la contratación de personas jóvenes desempleadas menores de 30 años.</p> <p>3. Convocatoria de subvenciones públicas para 2016 y 2017, en el marco del sistema de formación profesional para el empleo, para formación dirigida prioritariamente a personas desempleadas</p> <p>4. Desarrollo de medidas de igualdad de género y no discriminación laboral</p>	<p>1. Sí</p> <p>2. No</p> <p>3. No</p> <p>4. No</p>	<p>1. 100% de la partida 95001 96100 4709 241110 “Ayudas a autónomas para la conciliación de la vida laboral y familiar”</p> <p>2. 25% de la partida presupuestaria 950001 96100 4709 241205 “Incentivos a la contratación de jóvenes por empresas”</p> <p>3. 100% de la partida 950002 96200 4709 242103 “Ayudas a la Formación profesional de desempleados. 3,20% (becas de conciliación) de la partida 950002 96200 4809 242100 Becas acciones de formación</p> <p>4. 100% de la partida 950001 96100 2276 241303 “Asistencia para políticas de igualdad de género y no discriminación laboral.”</p>
Otras acciones o proyectos del departamento que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres o que contribuyan a dicho objetivo	<p>1. Estudio comparativo de las entidades subvencionadas según cuantía, objeto de la subvención y personas beneficiarias para identificar elementos de mejora en la gestión, asegurando un acceso igualitario.</p> <p>2. Diseño y puesta en marcha de nuevas ayudas a la conciliación</p> <p>3. Actualización del protocolo de atención a mujeres en situación de violencia de género en las agencias de empleo, armonizándolo con la normativa vigente.</p>	<p>1. Sí</p> <p>2. No (incluido en ficha 0 para 2017)</p> <p>3. Sí</p>	<p>1. Gasto asociado a capítulo 1</p> <p>3. Gasto asociado a capítulo 1</p>

PRESUPUESTOS GENERALES DE NAVARRA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

DEPARTAMENTO DE CULTURA, DEPORTE Y JUVENTUD

Análisis de la situación partida de mujeres y hombres.

- El objetivo de este apartado es conocer la situación actual de hombres y mujeres en el sector y en el ámbito al que afecta la política del departamento.
- Se deben ofrecer los indicadores solicitados con la posibilidad de añadir más indicadores a iniciativa del Departamento.
- Todos los datos, en los que sea posible, deberán estar desagregados por sexo.
- La fecha de los datos aportados deberá ser la última que proporcione las fuentes de información, salvo cuando se pida un indicador evolutivo.
- Una vez recogidos los indicadores, explicar las desigualdades detectadas teniendo en cuenta las causas estructurales que provocan la discriminación en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento.

Indicadores:

Cultura:

- Ayudas para proyectos de artes plásticas y visuales por sexo.
Proyectos de mujeres presentados: 44%
Proyecto e mujeres subvencionados: 45%
- Ayudas a la producción de largometrajes y cortometrajes por sexo
Largometrajes presentados dirigidos por mujeres: 31%
Cortometrajes presentados dirigidos por mujeres: 14%
- Personas usuarias de bibliotecas por sexo
Niñas: 51% Mujeres: 57% Global: 56%
- Asistentes a eventos culturales por sexo
No se recogen datos

Breve análisis de las desigualdades detectadas en el ámbito de cultura:

En el sector audiovisual los datos que se recogen muestran que es un sector ampliamente masculinizado con una participación femenina escasa.

El resto de sectores analizados muestra un equilibrio.

Deporte:

- Deportistas de Alto Nivel y Alto Rendimiento por sexo
Deportistas de alto nivel: 40%
Deportistas de alto rendimiento: 41%
- Licencias deportivas federadas por sexo
26%
- Participantes en juegos deportivos de Navarra por sexo
38%

Breve análisis de las desigualdades detectadas en el ámbito del deporte:

El porcentaje de deportistas de alto nivel y alto rendimiento llega al 40%, podemos hablar de una situación equilibrada.

Las participantes en juegos deportivos no alcanzan el 40%, en la participación se detecta un desequilibrio a corregir. No es un gran desequilibrio y podría corregirse en poco tiempo.

En las licencias es dónde se muestra una mayor desigualdad, habría que hacer un análisis más detallado pero es una muestra clara de la percepción de la práctica del deporte en el tiempo de ocio está claramente masculinizada.

Juventud:

- Tasa de desempleo de jóvenes por sexo
Según los datos de la Encuesta de Población Activa a II Trimestre de 2016, sobre la juventud en Navarra de 14 a 30 años el desempleo es del 24 %, siendo el 24 % mujeres y 25 % en hombres.
- Tasa de emancipación juvenil por sexo

En el cuarto trimestre de 2015, el 21,3% de la población joven de 16 a 29 años de Navarra está residiendo en una vivienda independiente a la de origen, un 12,27% de personas menos que un año atrás.

Por sexo, la tasa de emancipación en hombres es del 19,8% y el 22,9% en mujeres

- Tipo de asociacionismo juvenil por sexo

En el año 2014 se registra un porcentaje de población joven asociada del 10,81%, ligeramente por encima de los datos registrados en años anteriores, con un mayor ratio de asociacionismo en el caso de los varones (11,54% para ellos respecto al 10,05% de ellas).

Breve análisis de las desigualdades detectadas en el ámbito de juventud:

Las diferencias no son significativas

PRESUPUESTOS GENERALES DE NAVARRA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

DEPARTAMENTO DE RELACIONES CIUDADANAS E INSTITUCIONALES

1. Análisis de la situación partida de mujeres y hombres.

- El objetivo de este apartado es conocer la situación actual de hombres y mujeres en el sector y en el ámbito al que afecta la política del departamento.
- Se deben ofrecer los indicadores solicitados con la posibilidad de añadir más indicadores a iniciativa del Departamento.
- Todos los datos, en los que sea posible, deberán estar desagregados por sexo.
- La fecha de los datos aportados deberá ser la última que proporcione las fuentes de información, salvo cuando se pida un indicador evolutivo.
- Una vez recogidos los indicadores, explicar las desigualdades detectadas teniendo en cuenta las causas estructurales que provocan la discriminación en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento.

Indicadores:

Relaciones Institucionales

- Evolución % de mujeres en Parlamento

Representación parlamentaria

PERIODO	LEGISLATURA	VALOR
1995-1996	IV	0,18
1996-1997	IV	0,20
1997-1998	IV	0,26
1998-1999	IV	0,28
1999-2000	V	0,24
2000-2001	V	0,26
2001-2002	V	0,24
2002-2003	V	0,26
2003-2004	VI	0,32
2004-2005	VI	0,30
2005-2006	VI	0,30
2006-2007	VI	0,30
2007-2008	VII	0,36
2008-2009	VII	0,34
2009-2010	VII	0,34
2010-2011	VII	0,34
2011-2012	VIII	0,38
2012-2013	VIII	0,38
2013-2014	VIII	0,38
2014-2015	VIII	0,38
2015-2016	IX	0,52

FUENTE: Memorias anuales del Parlamento de Navarra

ORGANISMO: Parlamento de Navarra

Definición: Número de mujeres parlamentarias por cada hombre (incluye presidencia)

- Evolución % mujeres en Gobierno de Navarra (Consejerías)

Los datos que se proporcionan corresponden al momento de los nombramientos de las consejerías de cada legislatura, excepto en la última de ellas. En este caso se aportan los datos a partir del nombramiento de la nueva portavoz, realizado el 7 de septiembre de 2016.

Legislaturas	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
1999-2003	9	100	1	11,9	8	88,1
2003-2007	11	100	2	18,1	9	81,9
2007-2011	12	100	5	41,6	7	58,4
2011- 2015	8	100	3	37,5	5	72,5
2015-2019	10	100	5	50	5	50

Breve análisis de las desigualdades detectadas en el ámbito de relaciones institucionales:

Evolución % de mujeres en Parlamento y en Gobierno de Navarra (Consejerías).

Se ha observado una evolución positiva en ambos casos, siendo actualmente la representación de mujeres y hombres tanto en el Parlamento de Navarra como en el Gobierno paritaria.

Igualdad de género y violencia contra las mujeres:

- Evolución del nº de asociaciones de mujeres

Año	Censadas	Petición de subvenciones	Gasto autorizado (€)
2007	173	119	285.832,00
2008	176	80	277.978,00
2009	169	114	224.336,00
2010	169	100	224.336,00
2011	183	102	275.000,00
2012	184	68	123.958,00
2013	185	No se convocaron	0
2014	185	No se convocaron	0
2015	185	No se convocaron	0
2016	161	35	120.000,00

Fuente: Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua

- Denuncias por violencia de género

AÑO	DENUNCIAS V.G.	Variación interanual	
2005	854		
2006	821	-33	-3,86
2007	989	168	20,46
2008	1272	283	28,61
2009	1314	42	3,30

2010	1210	-104	-7,91
2011	1226	16	1,32
2012	1096	-130	-10,60
2013	1002	-94	-8,58
2014	1060	58	5,79
2015	1010	-50	-4,72
2016 Ener-Agos.	806		

Fuente: Cuerpos policiales que operan en Navarra.

- Evolución del número de órdenes de protección incoadas por los Juzgados de Violencia sobre la Mujer

AÑO	ORDENES DE PROTECCIÓN			
	QUEBRANTADAS	SOLICITADAS	CONCEDIDAS	DENEGADAS
2005	85	243	242	1
2006	84	247	219	28
2007	145	262	204	58
2008	189	180	128	52
2009	204	215	118	97
2010	171	180	107	73
2011	168	286	188	98
2012	81	257	150	107
2013	89	307	184	123
2014	106	288	168	120
2015	124	291	204	87
2016 Ener-Agos.	113			

Fuente: Juzgado de Violencia de la Mujer en Navarra.

Breve análisis de las desigualdades detectadas en el ámbito de la igualdad de género y violencia contra las mujeres:

Tras la interrupción de las subvenciones a asociaciones de mujeres en el año 2013, en el 2016 el Instituto Navarro para la Igualdad recupera esta línea de financiación para apoyar el asociacionismo de mujeres y su participación social. A pesar de que el gasto actualmente autorizado y el número de asociaciones financiadas no alcanza el nivel de años anteriores, su recuperación ha supuesto una apuesta por el empoderamiento de las mujeres que deberá, en los siguientes años, ir en aumento.

Las denuncias son la punta del iceberg de la violencia contra las mujeres y representan la manifestación más grave de la desigualdad entre mujeres y hombres. En Navarra han fluctuado en los últimos años, siendo 854 en 2005 y 1010 en 2015. Esto supone un aumento del 15% de este tipo de denuncias en una década. Se debe hacer constar que una gran parte de las violencias contra las mujeres permanece invisible para las administraciones, bien por su ocultación, en ocasiones por desconocimiento de la propia víctima o porque recurren a recursos propios sin hacer uso de servicios específicos para ello. El Instituto Navarro para la Igualdad es consciente de esta realidad y por ello debe seguir trabajando en la detección y prevención, además de disponer de los recursos necesarios para la atención.

Por otro lado, según el Juzgado de Violencia contra la mujer, en 2005 se solicitaron 243 órdenes de protección en Navarra, diez años después este número aumentó a 291 suponiendo un incremento del 16%. Esta cifra se aumenta en un porcentaje similar al incremento de las denuncias.

Euskera:

- Personas cursando alfabetización de adultos/as por sexo

Euskaltegi perteneciente a Euskarabidea

Los datos que aparecen a continuación corresponden al euskaltegi perteneciente a Euskarabidea.

Hemos realizado un doble desglose de los datos debido a que en los cursos 2013-2014, 2014-2015 y 2015-2016 se ha matriculado en dicho euskaltegi tanto personal de las administraciones como personas que no trabajan en ellas.

Los datos pertenecientes al curso 2016-2017 corresponde solamente a la primera fase de matriculación, en diciembre se realizará la segunda fase.

2013-2014

Alumnado perteneciente a las administraciones		
Mujeres	641	69%
Hombres	291	31%
Total	932	100%

Alumnado Personal administraciones y externo administraciones		
Mujeres	692	67,4%
Hombres	334	32,5%
Total	1026	100%

2014-2015

Alumnado perteneciente a las administraciones		
Mujeres	572	64%
Hombres	319	36%
Total	891	100%

Alumnado Personal administraciones y externo administraciones		
Mujeres	699	66%
Hombres	362	34%
Total	1061	100%

2015-2016

Alumnado perteneciente a las administraciones		
Mujeres	645	63%
Hombres	376	37%
Total	1021	100%

Alumnado Personal administraciones y externo administraciones		
Mujeres	768	63,26%
Hombres	446	36,74%
Total	1214	100%

2016-2017**Primer periodo de matriculación**

Alumnado perteneciente a las administraciones		
Mujeres	472	67%
Hombres	231	33%
Total	703	100%

Desglose de los datos por horarios y sexo

Años	2013-2014		2014-2015		2015-2016	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Media	69%	31%	65%	35%	63%	37%
Ext. 7:00 -9:00	58%	42%	52%	48%	45%	55%
Ext. 9:00-12:00	-	-	63%	37%	56%	44%
Ext. 16:00-19:00	70%	30%	66%	34%	68%	32%
Intensivos	66%	34%	64%	36%	62%	38%
Autoaprendizaje	75%	25%	67%	33%	70%	30%

- Ayudas recibidas para aprendizaje de euskera por sexo,

Desglose por sexo del profesorado de los euskaltegis que reciben ayudas del Gobierno de Navarra

Euskaltea	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
AEK	79	100	52	65,82	27	34,18
IKA	26	100	16	61,54	10	38,46
Otros	2	100	2	100	0	0,00
Total	107	100	70	65,42	37	34,58

- Personas bilingües por sexo
- Personas monolingües castellano parlantes por sexo
-

Competencia Lingüística, según el sexo.

Navarra

Competencia lingüística	1991(%)		2001(%)		2011(%)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Bilingües	9,58	10,22	11,60	12,15	13,72	13,63
Bilingües pasivos	4,63	4,74	8,18	8,22	10,22	10,70
No vascófonos	82,81	82,40	78,56	78,36	74,32	73,84
No contesta	2,99	2,64	1,66	1,27	1,74	1,79
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Breve análisis de las desigualdades detectadas en el ámbito del euskera:

1. **Personas cursando alfabetización de adultos/as por sexo:** adjuntamos los datos del alumnado que ha recibido formación en el periodo comprendido entre 2013-2016 en el euskalategi perteneciente a Euskarabidea. Según los datos que disponemos en el periodo analizado 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 y 2016-2017 (primer plazo de matriculación) la participación de mujeres es siempre superior a la de los hombres, oscilando entre un 69% (2013-2014) y un 63% (2015-2016). Sin embargo, cuando se realiza el desglose de dichos datos por horario y sexo se observa que la participación de mujeres es menor que la media en los horarios asociados a la conciliación familiar: 7:00-9:00, 9:00-12:00.

2. Ayudas recibidas para aprendizaje de euskera por sexo

A pesar de haber solicitado estos datos desde Euskarabidea, no se pueden aportar debido a que la plataforma donde se deben volcar requiere una actualización para poder cumplir este requisito. Hemos solicitado esa actualización.

Adjuntamos, puesto que si poseemos este dato, los datos del profesorado desglosado por sexos de los centros que reciben ayudas para el aprendizaje de euskera de adultos. El número de mujeres, en datos porcentuales, es del 65,42% y el de hombres 34,58%, debido, seguramente, a la feminización de los trabajos relacionados con la formación.

3. Personas bilingües por sexo/ Personas monolingües castellano parlantes por sexo.

Adjuntamos dichos datos extraídos del *Mapa Sociolingüístico de Navarra 2011*: “Los datos de población analizados desde la variable género indican que los porcentajes son similares y que la variación no alcanza un punto porcentual en ninguno de los casos”.

Participación ciudadana:

- Nº de personas que realizan aportaciones en procesos participativos por sexo
- Nº de aportaciones realizadas en procesos participativos por sexo

Plan de Participación Ciudadana	Mujeres	Hombres	Total
Empresas públicas	2	11	13
Servicios Públicos	11	4	15
Ámbito Local	9	2	11
ONGs	11	4	15
Agentes económicos y sociales	15	2	17
Cuestionario de percepción de la participación de las Organizaciones Sociales	2	3	5

Breve análisis de las desigualdades detectadas en el ámbito de participación ciudadana:

De los datos que aporta Participación ciudadana aparecen se extrapola una mayor participación femenina en todos los apartados excepto en el referido a las empresas públicas.

Paz y Convivencia:

- Atención a víctimas de terrorismo por sexo

PERSONAS ATENDIDAS EN ENTREVISTAS REALIZADAS A VICTIMAS DEL TERRORISMO

SEXO	PARENTESCO	TOTAL
MUJER	- VIUDA: 16 - MADRE: 3 - HIJA: 4 - HERMANA: 5 - NUERA: 1 - CUÑADA: 2	31
HOMBRE	- HIJO: 5 - HERMANO: 4	9
TOTAL		40

PERSONAS ATENDIDAS EN ENTREVISTAS REALIZADAS A VICTIMAS DE MOTIVACION POLITICA (NO RECONOCIDAS)

SEXO	PARENTESCO	TOTAL
MUJER	- MADRE: 3 - HIJA: 1 - HERMANA: 12 - SOBRINA: 2	18
HOMBRE	- HERMANO: 7 - NIETO: 1 - CUÑADO: 1	9
TOTAL		27

Breve análisis de las desigualdades detectadas en el ámbito de paz y convivencia:

1. Atención a víctimas de terrorismo por sexo.

Actualmente la Dirección General de Paz y Convivencia ha puesto en marcha un programa para la atención a víctimas de motivación política con dos apartados diferentes: atención a víctimas del terrorismo y atención a víctimas de motivación política (no reconocida). En el programa, que se encuentra en su primera fase, se ha comenzado entrevistando a las víctimas que han sufrido vulnerabilidad vital.

En las entrevistas realizadas a víctimas del terrorismo 77,5% son mujeres y un 22,5% hombres. En el caso de las entrevistas realizadas a las víctimas de motivación política un 66,66% son mujeres y un 33,33% son hombres.

2. Valoración del impacto de género de las medidas definidas.

- Detallar las actuaciones dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres que se contemplan en los distintos programas presupuestarios que desarrolla el Departamento.
- Las actuaciones llevadas a cabo por las Unidades de Igualdad estarán referidas a las recogidas en el Programa de Igualdad 2016, ya que todavía no está diseñado el del 2017 y se prevé continuidad con las del año anterior. El resto de actuaciones harán referencia al 2017.
- Se deben detallar las actuaciones que se lleven a cabo en el Programa de Igualdad del Departamento a través de la Unidad de Igualdad y otras que no estén contempladas en dicho programa.

ACTUACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO DE RELACIONES CIUDADANAS E INSTITUCIONALES RELACIONADAS CON...	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES	¿Se incluye como actuación en el Programa de Igualdad del Departamento desarrollado por la Unidad de Igualdad Departamental? (Responda sí o no)	Programa presupuestario asociado
... desagregación de datos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consejos Asesores de la Administración Foral de Navarra 2. Promover la utilización de datos desagregados en toda la administración 3. Facilitación de herramientas o guías que fomente la interpretación de los datos desde la perspectiva de género de modo que se hagan visible las brechas de género y las desigualdades, si las hubiera. 4. Alumnado del euskaltegi integrado en Euskarabidea 5. Personal que trabaja para los medios de comunicación que reciben ayudas por parte de Euskarabidea 6. Personas receptoras de premios o reconocimientos por parte del Gobierno de Navarra 7. Profesorado y alumnado de los euskaltegis receptores de ayudas por parte del Gobierno de Navarra. 8. Personas receptoras de las actividades de fomento del uso del euskera o de promoción de su presencia Social 9. Detección de las principales carencias existentes en relación con la disponibilidad de datos desagregados por sexo. 10. Incorporación de la variable sexo en el mayor 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si 2. No 3. Si 4. Si 5. Si 6. Si 7. Si 8. Si 9. Sí 10. Sí 	Gasto asociado a capítulo 1.

	número posible de fuentes así como en las principales publicaciones y estadísticas del Departamento.		
...cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones	<p>1. Ayudas a la enseñanza de euskera a personas adultas</p> <p>2. Programa de ayudas para desarrollo del euskera en el ámbito municipal</p> <p>3. Ayudas para fomentar la presencia del euskera en los medios de comunicación</p> <p>4. Ayudas a la producción audiovisual Navarra.</p> <p>5. Promover la introducción de cláusulas de género en las subvenciones y contratos de la ACFN</p> <p>...</p>	<p>1. Si</p> <p>2. Si</p> <p>3. Si</p> <p>4.</p> <p>5. No</p> <p>...</p>	<p>1. B30001 B3100 4819 322900</p> <p>2. B30002 B3200 4609 334100</p> <p>3. B30002 B3200 4709 334100</p> <p>4. B10003 B1100 4709 921500</p> <p>5. Capítulo 1</p>
...lenguaje inclusivo	<p>1. Promover la utilización de un lenguaje no sexista en todo acto de comunicación y relación que desde la Administración se establezca con la ciudadanía.</p> <p>2. Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en todos los formatos de comunicación que se establezcan internamente y en la utilización de los medios de comunicación por parte de la Administración.</p> <p>3. Análisis y observación del lenguaje utilizado en las notas de prensa del Gobierno de Navarra.</p> <p>4. Valoración del cumplimiento de las pautas recibidas y traslado de resultados al personal responsable.</p> <p>5. Observación del lenguaje, contenido y tratamiento de las campañas de publicidad del Gobierno de Navarra</p> <p>6. Información y asesoramiento al personal responsable de la publicidad</p> <p>7. (INAI) Promover la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en el conjunto de soportes y mensajes de comunicación</p> <p>8. Instrucción sobre lenguaje no sexista para el personal de la administración</p> <p>...</p>	<p>1.Si</p> <p>2. Si</p> <p>3. Si</p> <p>4. Si</p> <p>5. Si</p> <p>6. Si</p> <p>7. No</p> <p>8. Sí</p> <p>...</p>	Gasto asociado a capítulo 1.

<p>...formación de personal en cuestiones relacionadas con la perspectiva de género</p>	<p>1. Curso sobre el uso no sexista del euskera destinado a la sección de traducción. 2. Curso sobre el uso no sexista del euskera destinado a todo el personal de la administración 3. Curso para personal de las UIG 4. Curso de informe de impacto 5. Curso transversalidad a todo el personal de la Administración 6. Formación agentes de igualdad 7. Formación vocales Consejo de Igualdad 8. Plan de formación en igualdad para el GN 9. Plan de formación con los medios de comunicación...</p>	<p>1. Si 2. Si 3. Sí 4. No 5. No 6. No 7. No 8. Sí 9. No ...</p>	<p>1 y 2. B30001 B3100 2266 334100 Formación en euskera en las administraciones públicas de Nav 3-5 (INAP) 6. B40001 B4100 2269 232200 7. B40001 B4100 2269 232200 8. B40001 B4100 2269 232200 9. B40001 B4100 2269 232200</p>
<p>...participación equilibrada de mujeres y hombres (consejos, tribunales, jurados,...)</p>	<p>1. Estudio de participación de hombres y mujeres en los consejos de gobierno de los departamentos para visibilizar las diferencias existentes. 2. Estudio de de número de hombres y mujeres que reciben premios o menciones por parte del Gobierno de Navarra. 3. Estudio del nº de autores y autoras de los libros publicados por el gobierno de Navarra 4. (INAI) Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en órganos diversos de la administración ...</p>	<p>1. Si 2. Si 3. Si 4. No ...</p>	<p>Gasto asociado a capítulo 1.</p>
<p>Acciones positivas concretas dirigidas a mujeres</p>	<p>1. Equipos atención integral violencia de género 2. Gestión de los recursos de acogida 3. Ayudas para víctimas de violencia de género con dificultades 4. Ayudas de emergencia social 5. Subvención Asociaciones de Mujeres y otras entidades 6. Impulsar la implantación del protocolo local de violencia 7. Coordinación de la</p>	<p>1. No 2. No 3. No 4. No 5. No 6. No 7. No 8. No 9. No 10. No 11. No</p>	<p>1. B40002 B4200 2279 232300 2. B40002 B4200 2279 232302 3. B40002 B4200 4809 23230 4. B40002 B4200 4819 232300 5. B40001 B4200 2269 232300 6. Capítulo 1 7. Capítulo 1 8. B40001 B4100 4459 232200 9. Capítulo 1 10. Capítulo 1 11. Capítulo 1</p>

	<p>Comisión de Seguimiento</p> <p>8. Prestación de SAJM</p> <p>9. Protocolo contra la trata</p> <p>10. Acreditaciones a mujeres víctimas de violencia de género</p> <p>11. Presentación del plan de acción de violencia</p>		
<p>Otras acciones o proyectos del departamento que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres o que contribuyan a dicho objetivo</p>	<p>1. Convenio con Universidad Pública de Navarra para Estudios</p> <p>2. Convenios de colaboración con colegios de abogados de Navarra</p> <p>3. Transferencias a entidades locales para desarrollar políticas de igualdad (financiación de la contratación de agentes de igualdad y financiación de proyectos de igualdad)</p> <p>4. Transferencias a EE.LL. para el Desarrollo de Pactos Locales</p> <p>5. Elaboración informes de impacto</p> <p>6. Proyecto de las Unidades de Igualdad</p> <p>7. Acciones sensibilización en materia de igualdad</p> <p>8. Convenio de colaboración con la Fundación IPES</p> <p>9. Transferencias para becas y proyectos de investigación</p> <p>10. Consejo de participación de mujeres</p> <p>11. Convenio de colaboración con Kattalingorri</p> <p>12. Programa reflexión Plan estratégico de violencia</p> <p>13. Campaña en fiestas, qué?</p> <p>14. Campaña 25 de noviembre</p> <p>15. Elaborar informes de observaciones a los informes de impacto de género de normativa, planes y programas</p> <p>16. Impulsar la creación de una Red de Municipios por la Igualdad</p> <p>17. Subvencionar acciones de igualdad en empresas</p> <p>18. Elaborar documento de bases y proceso participado de la nueva Ley de igualdad</p> <p>19. Campaña sensibilización contra la Trata</p> <p>20. Campaña sensibilización</p>	<p>1. No</p> <p>2. No</p> <p>3. No</p> <p>4. No</p> <p>5. No</p> <p>6. Sí</p> <p>7. No</p> <p>8. No</p> <p>9. No</p> <p>10. No</p> <p>11. No</p> <p>12. No</p> <p>13. No</p> <p>14. No</p> <p>15. No</p> <p>16. No</p> <p>17. No</p> <p>18. No</p> <p>19. No</p> <p>20. No</p> <p>21. Si, consecuencia del estudio de los datos en ciertos horarios.</p> <p>...</p>	<p>1. B40001 B4100 4455 232200</p> <p>2. B40001 B4100 4459 232200</p> <p>3. B40001 B4100 4609 232200</p> <p>4. B40001 B4100 4609 232202</p> <p>5. B40001 B4100 2269 232200</p> <p>5. B40001 B4100 2269 232200</p> <p>6. B40001 B4100 4309 232200</p> <p>7. B40001 B4100 2269 232200</p> <p>8. B40001 B4100 4809 232200</p> <p>9. B40001 B4100 4819 232202</p> <p>10. B40001 4819 232203</p> <p>11. B40001 4819 232204</p> <p>12. B40001 2269 232300</p> <p>13. B40001 2269 232300</p> <p>14. B40001 2269 232300</p> <p>15. Capítulo 1</p> <p>16. Capítulo 1</p> <p>17. B40001 4709 232202</p> <p>18. B40001 2269 232200</p> <p>19. B40002 2269 232300</p> <p>20. B40002 2269 232300</p>

	contra la MGF 21. Propuesta y aceptación de cambio de horario de ciertos módulos de aprendizaje de euskera, para posibilitar una mayor participación femenina en dichos horarios. ...		
--	---	--	--

3. Enunciado de propuestas de mejora y/o modificación.

- Proponer medidas relacionadas con los programas presupuestarios que favorezcan un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres.

Propuesta1:
Propuesta2:
Propuesta3:
...