



De conformidad con lo establecido en la Ley Foral 14/2004, la Ley Foral 17/2019 y en el ACUERDO del Gobierno de Navarra, de 16 de mayo de 2011 se emite el presente **INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY FORAL DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN NAVARRA Y GARANTÍA DE SUS DERECHOS**

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

1. *Fundamentación del informe*: Marco normativo en el que se inscribe el presente informe.
2. *Pertinencia de género*: resultados de la valoración de la oportunidad y necesidad del texto que se pretende aprobar, justificando la conclusión a que se llega.
3. *Marco normativo e información contextual*: Mandato normativo al que la Ley Foral debe dar respuesta en materia de infancia y adolescencia y datos estadísticos generales sobre la situación de hombres y mujeres relacionados con los ámbitos de actuación sobre los que incide la LF, analizados desde la perspectiva de género.
4. *Impacto previsible de la norma sobre la igualdad*: previsión del efecto de la LF en virtud del análisis de los datos estadísticos que se presentan y del mandato normativo derivado de la legislación vigente en la materia. Constituye una valoración del impacto previsible que tendrá la Ley Foral sobre la igualdad y sobre el acceso igualitario de mujeres y hombres con discapacidad a los recursos.
5. *Lenguaje de la norma*: resultados de la revisión de la LF desde los criterios del lenguaje no sexista.
6. *Conclusiones*: conclusiones a que se llega tras el análisis de la LF desde la perspectiva de género, con relación a su impacto previsible sobre la igualdad entre mujeres y hombres en su ámbito de aplicación.

## 1. FUNDAMENTACIÓN

El artículo 22.2 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres prescribe la necesidad de incorporar a las disposiciones normativas de carácter general un informe de impacto por razón de género: “todos los anteproyectos de ley foral, las disposiciones normativas de carácter general y los planes que se sometan a la aprobación del Gobierno de Navarra, deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de género”.

En el mismo sentido, el artículo 132.3 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, establece que “sin perjuicio de la preceptiva justificación que deba figurar en la exposición de motivos de la norma, el proyecto se acompañará de los documentos que acrediten la oportunidad de la norma, la consulta a los Departamentos directamente afectados, la identificación del título competencial prevalente, el marco normativo en el que se encuadra, su adecuación al ordenamiento jurídico, el listado de las normas que quedan derogadas, su afectación a la estructura orgánica, el impacto por razón de género, el impacto por razón de accesibilidad y discapacidad, así como otros impactos detectados que se juzguen relevantes, la descripción de la tramitación y consultas, audiencias e información pública realizadas, y todos aquellos informes de Consejos u otros órganos que sean preceptivos”. Asimismo, el Gobierno de Navarra, por Acuerdo de 16 de mayo de 2011, aprobó las instrucciones para la elaboración del informe de impacto en los anteproyectos de leyes forales, los proyectos de decretos forales legislativos, los proyectos de disposiciones reglamentarias, y en los planes y programas cuya aprobación sea competencia del Gobierno de Navarra.

Por ello, y en desarrollo de estos mandatos, se emite el presente informe de evaluación de impacto por razón de género de este Anteproyecto de Ley Foral de atención a las personas con discapacidad en Navarra y garantía de sus derechos.



## 2. PERTINENCIA DE GÉNERO

Toda norma o intervención que actúe directa o indirectamente sobre personas (y por lo tanto, sobre mujeres y hombres), tenga incidencia sobre el acceso a recursos y pueda influir en la ruptura de los estereotipos de género, tendrá un impacto sobre la igualdad y, en consecuencia, resultará **pertinente al género**.

El Anteproyecto de Ley Foral objeto del presente informe, aborda y regula materias que tienen un efecto directo sobre las personas, motivo por el cual cumple uno de los primeros requisitos de la pertinencia de género, ya que **actúa de manera directa sobre las personas**.

Por otro lado, el contenido del Anteproyecto de Ley Foral **incide de manera directa en el ejercicio de derechos fundamentales y en el desarrollo y acceso a diversos recursos** por parte de las personas con discapacidad, cumpliendo también de este modo el segundo requisito para ser considerada como pertinente al género.

Para finalizar, el Anteproyecto de Ley Foral **tiene capacidad para influir en la ruptura de los estereotipos** de género y contiene, además, referencias explícitas para ello, de manera que se cumple un tercer requisito para considerar este Anteproyecto de Ley Foral pertinente al género y, por tanto, resulta necesario hacer un análisis y valoración de su contenido para identificar su potencial impacto sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## 3. MARCO NORMATIVO E INFORMACIÓN CONTEXTUAL PREVIA

### 3.1. El marco normativo y el mandato sobre las personas con discapacidad.

La **Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres** tiene entre sus objetivos la incorporación de la transversalidad de la perspectiva de género como principio informador en todas las políticas públicas, colocando en el centro de las mismas la sostenibilidad de la vida. Asimismo, dicha ley establece en su Título III, los mecanismos para garantizar el derecho de igualdad, como son la transversalidad de género, las acciones positivas, la representación equilibrada, las estadísticas y estudios mediante datos desagregados por sexo, o la utilización del lenguaje inclusivo, entre otros.

La Ley señala que las Administraciones Públicas de Navarra deberán integrar transversalmente de forma activa el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus políticas públicas y en todas sus actividades administrativas. Además, indica que las Administraciones Públicas de Navarra considerarán sistemáticamente y desde la perspectiva de género las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres, e incorporarán objetivos y medidas específicas dirigidas a eliminar brechas de género y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, en sus fases de planificación, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación. Señala también que, de manera especial, se tendrán en consideración las situaciones de discriminación múltiple que afectan a determinados sectores de mujeres al combinar la variable sexo con otras variables tales como la edad, la clase social, la nacionalidad, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad sexual y/o de género, la situación administrativa de residencia u otras circunstancias que implican posiciones más desventajosas para el ejercicio efectivo de los derechos. Esta especial atención será clave para incidir en aquellos contextos donde la vulnerabilidad de las mujeres es mayor.

Garantizar la equidad en el acceso de todas las mujeres a los recursos y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad es otro de los principios de actuación que recoge la ley, en especial atendiendo a la situación de las mujeres que puedan sufrir discriminaciones múltiples, como es el caso de las mujeres con discapacidad.

Respecto a las actuaciones en materia de inclusión social e intervención comunitaria, la ley indica que Gobierno de Navarra impulsará la adopción de medidas transversales y de acción positiva para contrarrestar la feminización de la pobreza, exclusión y vulnerabilidad social.

A su vez, respecto al empoderamiento y participación social de las mujeres la ley señala que los poderes públicos deberán adoptar acciones que promuevan la igualdad efectiva de mujeres y hombres y permitan



corregir situaciones de desigualdad social resultantes de prácticas de subordinación o de sistemas sociales discriminatorios y hagan efectivo el derecho a la participación social de las mujeres. Respecto al rol de persona cuidadora que en mayor medida ejercen las mujeres, la ley señala como imprescindible promover actuaciones específicas que tengan en cuenta el rol de aquellas cuidadoras que sufren discriminación múltiple, especialmente de mujeres con discapacidad y mujeres migrantes.

Se propone también, en el caso del Departamento con competencias en materia de derechos sociales, el desarrollo de actuaciones en materia de inclusión social e intervención comunitaria, para que, especialmente en el diagnóstico y la planificación con enfoque interseccional, se tengan en cuenta factores añadidos de discriminación para la inclusión social, entre los que se señala la discapacidad, así como otras circunstancias que implican posiciones más desventajosas de determinados sectores de mujeres para el ejercicio efectivo de sus derechos fundamentales.

Además, en todos los ámbitos de actuación, debe tenerse en cuenta la discriminación múltiple que surge de la combinación de otras variables tales como la edad, la clase social, la nacionalidad, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad sexual y/o de género, la situación administrativa de residencia en el caso de mujeres migrantes u otras circunstancias que implican posiciones más desventajosas de determinados sectores de mujeres para el ejercicio efectivo de los derechos. Esta especial atención será clave para incidir en aquellos contextos donde la vulnerabilidad de las mujeres es mayor.

Por otro lado, la **Ley foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres** señala, entre las medidas de prevención el desarrollo de medidas educativas que contrarresten los estereotipos sobre los que se construyen las relaciones entre mujeres y hombres basadas en la sumisión, el control y la violencia.

Además, la ley señala que se establecerán medidas específicas para la detección, intervención y apoyo de situaciones de violencia contra mujeres en situación de exclusión, riesgo o vulnerabilidad social u otras problemáticas añadidas a la violencia y tiene en cuenta la discapacidad a lo largo de su articulado. Por un lado, en sus principios rectores (artículo 6), en particular en lo que respecta a la prohibición de discriminación, la atención a la discriminación múltiple y la participación. Por otro, en el desarrollo de medidas de acción positiva específicas para las mujeres con discapacidad, ya sea a la hora de dotar de intérprete de lengua de signos a mujeres sordas víctimas de violencia de género (artículo 1 y artículo 69); en la recogida de datos estadísticos desagregados por discapacidad (artículo 8); en el desarrollo de campañas y acciones informativas (artículo 17); en la detección, intervención y apoyo a las situaciones de violencia de género a mujeres con discapacidad, tanto en la atención sanitaria (artículo 21.3) como en la atención social (artículo 27.3) o en la atención integral que dé respuesta a sus necesidades específicas en los servicios de recuperación psicosocial (artículo 36).

En lo referido al **marco normativo y mandatos específicos sobre discapacidad**, en el contexto internacional, la referencia fundamental es la **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, sentando las bases para un cambio de mirada, que ya se enuncia en su artículo 1, como propósito principal: “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad y promover el respeto a su dignidad inherente”.

En su Artículo 6. Mujeres con discapacidad, señala que los Estados que ratifiquen dicho tratado “reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales” y “tomarán todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la presente Convención”.

De conformidad con la Convención, las acciones deben estar atravesadas por una perspectiva de género para adoptar “todas las medidas pertinentes” con objeto de asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres y niñas con discapacidad. Esas medidas pueden ser legislativas, educativas, administrativas, culturales, políticas, lingüísticas o de otra



índole. Son pertinentes si respetan los principios de la Convención, incluido el objetivo de garantizar a las mujeres y niñas con discapacidad el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en dicho Tratado.

La **Agenda 2030** constituye otra referencia de carácter internacional en cuyo Objetivo 5 plantea: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, y en este sentido, establece que, si bien algunas formas de discriminación contra mujeres y niñas están disminuyendo, la desigualdad de género continúa reprimiendo a las mujeres y arrebatándoles sus oportunidades y derechos básicos. Empoderar a las mujeres requiere de un abordaje de temas estructurales como las normas sociales y actitudes desiguales, y asimismo de un desarrollo de marcos legales progresivos que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres. Constituye una mirada transversal aplicable a todas las políticas, incluidas las referidas a las personas con discapacidad.

En ámbito europeo, la **Estrategia Europea sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030** promueve una perspectiva interseccional, que aborde los obstáculos específicos que afrontan las personas con discapacidad que se encuentran en la intersección de identidades (género, raza, etnia, sexo, religión), o en una situación socioeconómica difícil o en cualquier otra situación vulnerable, entre las que podría señalarse a las mujeres con discapacidad.

En ámbito estatal, se sitúa la **Estrategia discapacidad 2022-2030**, que se concibe desde un enfoque interseccional y con perspectiva de género, señala de partida la situación de desigualdad derivada de opresiones históricas sobre las mujeres y niñas con discapacidad. La Estrategia pivota en torno a tres asuntos clave con el objetivo de reparar déficits de ciudadanía y discriminaciones enquistadas: poner en la agenda de los derechos a las mujeres y niñas con discapacidad, a las personas que viven en la España rural y aquellas que tienen grandes necesidades de apoyo.

La Estrategia recomienda a las Comunidades Autónomas y a otras Administraciones locales Incorporar la perspectiva de género en las políticas de discapacidad de carácter autonómico o local.

En Navarra, el **Plan de Discapacidad de Navarra** parte de entender cómo, junto a la desigualdad social por razón de discapacidad, es importante tener en cuenta las desigualdades de género que frecuentemente interaccionan con ésta. El diseño de las actuaciones lideradas por la Administración, y también aquellas impulsadas por otros agentes sociales, deben tener en cuenta las situaciones de multiexclusión y la discriminación interseccional que sufren las mujeres con discapacidad. La intersección de la discapacidad, el sexo, la raza, el origen étnico, la clase social, la edad, la orientación sexual, la nacionalidad, la religión, la condición de refugiada o migrante, etc., tiene un efecto multiplicador que aumenta la discriminación que sufren las mujeres y las niñas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida. Reducir las desigualdades y eliminar la discriminación, y en particular la relativa al acceso en el mundo laboral, tiene una importancia clave para que sea posible desarrollar al máximo su autonomía personal y una vida independiente, alcanzando una participación plena en la vida social y mayor visibilidad (CERMI, 2012; Foro Europeo de la Discapacidad, 2011; Fundación CERMI Mujeres, 2017; Serra, 2017).

Entre los Principios rectores del Plan de Discapacidad de Navarra se encuentra la Perspectiva de género y este contempla y aborda las situaciones de discriminación interseccional donde confluyen el género en interacción con otras variables como el origen geográfico, la pertenencia a minoría étnica, etc, y con la propia discapacidad.



### 3.2. Información contextual; la realidad de la discapacidad en Navarra

A partir de información obtenida de diferentes fuentes se realiza una aproximación a las posibles brechas de género existentes entre mujeres y hombres con discapacidad, que den cuenta y justifiquen la intencionalidad de la intervención y de las desigualdades de género presentes en el ámbito de aplicación de la norma y en su desarrollo posterior.

Según datos del Observatorio de la Realidad social el **reconocimiento administrativo** del grado de discapacidad, está masculinizado, siendo el 56% hombres y el 46% mujeres.

Es importante señalar que las cifras podrían variar puesto que no todas las personas con limitaciones funcionales han solicitado la valoración de la discapacidad.

#### Personas con discapacidad reconocida por sexo (2015-2020)

	2020	%
Hombres	18.791	54%
Mujeres	15.983	46%
<b>Total</b>	<b>34.774</b>	<b>100%</b>

Fuente: Observatorio de la Realidad Social. *Discapacidad*

Pero si se analiza la información en **relacion con la edad**, el índice de masculinidad de la población con discapacidad disminuye conforme se avanza en edad. A medida que la edad se incrementa hay una mayor presencia de mujeres con discapacidad.

#### Personas con discapacidad reconocida por franjas de edad, sexo y % (2020)

Franja de edad	Hombres		Mujeres		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
0-19	1.185	62,3%	717	37,7%	1.902	5,5%
20-39	1.964	58,6%	1.386	41,4%	3.350	9,6%
40-59	5.638	57,7%	4.135	42,3%	9.773	28,1%
60-79	7.197	56,7%	5.485	43,3%	12.682	36,5%
80 y +	2.807	39,7%	4.260	60,3%	7.067	20,3%
<b>Total</b>	<b>18.791</b>	<b>54,0%</b>	<b>15.983</b>	<b>46,0%</b>	<b>34.774</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Observatorio de la Realidad Social. *Discapacidad*: <https://www.observatoriorealidadsocial.es/es/datos/servicios-sociales-discapacidad/indc-1-5/>

Si señalamos **tipos de discapacidad**, la distribución por sexo indica una preponderancia de los hombres en 3 de las 4 categorías principales. Mientras que las Mixtas tienen el mismo porcentaje de hombres y mujeres la mayor diferencia se produce en la de discapacidad intelectual y del desarrollo (56,5% de hombres frente al 43,5% de mujeres). Aunque aparece el dato como de “retraso mental”, ya hace tiempo que tanto las clasificaciones en el ámbito sanitario como las calificaciones en el ámbito de los servicios sociales han abandonado esa denominación, sustituyéndola por discapacidad intelectual (y, según las edades, inicialmente hasta los 18 años, recientemente ampliadas, “y del desarrollo”).

#### Distribución porcentual por sexos según el tipo de discapacidad (2020)

MIXTAS	50,0%	50,0%
TRANSTORNO MENTAL	52,3%	47,7%
FÍSICAS	54,1%	45,9%
RETRASO MENTAL	56,5%	43,5%

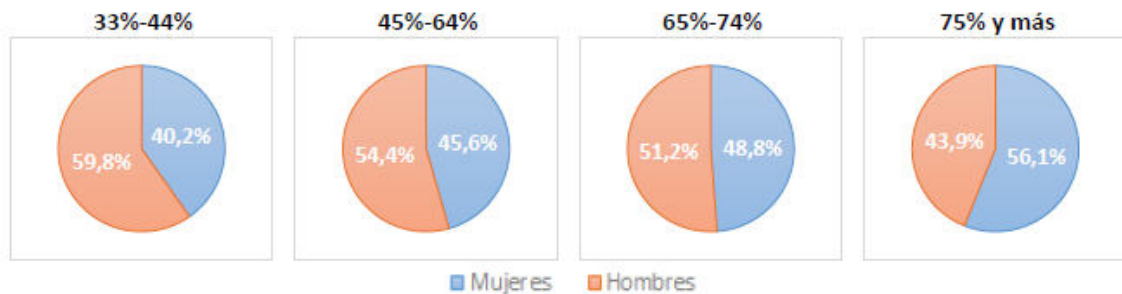
Fuente: Observatorio de la Realidad Social

Se identifican también algunas diferencias entre mujeres y hombres en lo referido al grado de discapacidad,



siendo en los tramos de mayor grado de discapacidad reconocida donde se da cierta feminización.

### Distribución por sexo según grados reconocidos de discapacidad (2020)



Fuente: Observatorio de la Realidad Social. *Discapacidad*

Según la Encuesta de Discapacidad de Navarra de 2016, las diferencias por sexo son notables. Los hombres suelen señalar más necesidades de apoyo en la mayoría de las actividades en las que se pregunta, sobre todo con aquellas que tienen que ver con el autocuidado. Por el contrario, las mujeres con discapacidad señalan mayores necesidades de apoyo en tareas relacionadas con el cuidado del hogar y doméstico, como son preparar comidas, hacer compras u otras tareas domésticas; en las cuales los hombres apenas mencionan necesidades de apoyo, no tanto, seguramente, porque no las tengan sino porque no desempeñan dichas actividades dadas las desigualdades de género existentes en la asignación de tareas en el ámbito privado o doméstico.

Si analizamos la situación de las personas con discapacidad en el ámbito de la **Educación y Formación**, se identifica como son especialmente las mujeres las que se sitúan en los niveles más bajos de formación finalizada, con un 60% y su porcentaje es inferior al de los hombres en los siguientes tramos, de formación intermedia y superior, donde el nivel alcanzado por los hombres es más elevado

### Nivel de estudios terminados por sexo y edad. Población de 16 y más años con discapacidad (Navarra)

(Unidades: miles de personas)

	Total	Hombres			Mujeres				
		% horizontal	% vertical	Abs.	% horizontal	% vertical	Abs.		
<b>Básico e inferior</b>	25,2	100%	53%	10,1	40%	45%	15,1	60%	60%
<b>Intermedio</b>	17,7	100%	37%	9,3	53%	42%	8,3	47%	33%
<b>Superior</b>	4,5	100%	9%	2,7	60%	12%	1,8	40%	7%
<b>Total</b>	47,5	100%	100%	22,2	47%	100%	25,2	53%	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia. 2020

En lo referido al **empleo y su relación con el mismo**, los datos desagregados por CCAA de la fuente del INE utilizada, el empleo de las personas con discapacidad, no se presentan desagregados por sexo.

En todo caso, sin saber si las personas son activas o inactivas, la población con discapacidad de 16 a 64 años se distribuye de la siguiente manera, percibiéndose en todos los tramos de edad una masculinización.

### Población con discapacidad en Navarra de 16 a 64 años según sexo. Año 2021.

	Hombre	Mujer	Total
<b>16-25</b>	862	567	1.429
<b>26-29</b>	351	275	626
<b>30-34</b>	491	330	821
<b>35-39</b>	595	443	1.038



<b>40-44</b>	923	754	1.677
<b>45-49</b>	1.300	937	2.237
<b>50-54</b>	1588	1161	2.749
<b>55-59</b>	1803	1364	3.167
<b>60-64</b>	2042	1407	3.449
<b>Total</b>	9.955	7.238	17.193

Fuente: Observatorio de la Realidad Social

Si tenemos en cuenta el peso que las personas con discapacidad, mujeres y hombres, en edad activa, tienen con respecto al total de población en esa misma horquilla de edad, se observa que el porcentaje es ligeramente superior en el caso de los hombres (dato que se relaciona con un mayor volumen de hombres con discapacidad y una ligera masculinización de la población general en esas edades)

**Peso de las personas con discapacidad en Navarra de 16 a 64 años respecto al total de la población de 16 a 64 años según sexo. Año 2021.**

	Hombre	Mujer	Total
<b>% respecto pob. 16-64 años</b>	4,6%	3,5%	4,1%

Fuente: Observatorio de la Realidad Social

Al no conocer los datos de la población activa con discapacidad por sexo no se puede conocer la incidencia del desempleo por sexo, sin embargo, podemos calcular la incidencia del desempleo respecto a la población “potencialmente activa” de 16 a 64 años. Pero conviene tener en cuenta que el porcentaje de población activa en la personas con discapacidad es significativamente menor, los últimos datos lo sitúan (año 2020) en el 33% frente al 75% de la población sin discapacidad.

Estos serían los datos del porcentaje que representa la población desempleada con discapacidad respecto al total de población con discapacidad de 16 a 64 años según sexo. Es lógico que los porcentajes sean reducidos ya que se trata del total de la población de 16 a 64 años y no de la población activa, el denominador sería más pequeño. En ese sentido, por ejemplo, si tenemos en cuenta con los datos totales de afiliación de las personas con discapacidad (reseñar que no se publican los datos desagregados por sexo y CCAA), la incidencia del desempleo se estima en 2020 en el 27% frente al 12,2% en el caso de las personas sin discapacidad.

Además de esto, según los datos de paro registrado según sexo de las personas que han sido en algún momento del año 2021 desempleadas se observa que la incidencia del desempleo respecto a la población potencialmente activa (16-64 años) es superior entre las mujeres con discapacidad, situándose 5 puntos porcentuales por encima de los hombres

**Incidencia del desempleo (personas con discapacidad desempleadas) respecto a la población con discapacidad de 16 a 64 años según sexo. 2021**

<b>Hombre</b>	15,4%
<b>Mujer</b>	20,0%
<b>Total</b>	17,3%

Fuente: Observatorio de la Realidad Social.

Del total de personas desempleadas con discapacidad a lo largo de 2021, el 48,6% fueron mujeres. Por tanto, menor porcentaje respecto al total de personas paradas con discapacidad, pero la incidencia respecto al grupo de 16 a 64 años es mayor en las mujeres. Es decir, del total de personas desempleadas con discapacidad a lo largo de 2021 el 48,6% son mujeres. Sin embargo, esas 1.447 mujeres desempleadas con discapacidad suponen el 20% de las mujeres con discapacidad de 16 a 64 años.

**Personas desempleadas con discapacidad según sexo. Año 2021.**

	Abs.	%
<b>Hombre</b>	1.532	51,4%



<b>Mujer</b>	1.447	48,6%
<b>Total</b>	2.979	100%

Fuente: Observatorio de la Realidad Social.

Si se observa la distribución de las personas desempleadas con y sin discapacidad se identifica en primer lugar, que la presencia en los niveles de estudios básicos (hasta primera etapa de secundaria) es siempre mayor entre los hombres. Sin embargo, hay otro elemento de especial relevancia. Se observa que en el caso de las mujeres con discapacidad desempleadas, el peso que representan los estudios básicos se aproxima en mayor medida al de los hombres, un 73% frente al 78%. En el caso de las personas sin discapacidad, los porcentajes son del 62% en las mujeres y del 71% en los hombres. En relación con ello, otro elemento sintomático que es probable que esté relacionado con la mayor incidencia del desempleo entre las mujeres con discapacidad es que el porcentaje que suponen los estudios superiores (tanto de FP de Grado Superior como universitarios) no solo es similar en hombres y mujeres en el caso de la discapacidad sino que es mucho menor cuando se trata de mujeres con discapacidad. Por ejemplo, entre las mujeres con discapacidad desempleadas, únicamente el 5% cuenta con estudios universitarios frente al 14,1% en el caso de aquellas desempleadas sin discapacidad.

#### Distribución de las personas desempleadas con y sin discapacidad según sexo y nivel de estudios. Año 2021.

	Con discapacidad			Sin discapacidad		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
<b>Hasta primera etapa de secundaria</b>	77,9%	73,0%	75,6%	70,8%	61,7%	65,8%
<b>Bachillerato</b>	5,4%	6,4%	5,9%	6,6%	8,1%	7,4%
<b>FP Grado Medio</b>	7,0%	10,6%	8,7%	7,2%	7,8%	7,5%
<b>FP Grado Superior</b>	5,7%	5,0%	5,4%	7,3%	8,4%	7,9%
<b>Universitarios</b>	4,0%	5,0%	4,5%	8,1%	14,1%	11,4%
<b>Total</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Observatorio de la Realidad Social.

En lo que respecta a las características de la contratación, se identifican algunos datos relevantes, como la baja proporción de contratos indefinidos suscritos durante 2021, algo inferiores en el caso de las mujeres. En cuanto al tipo de jornada, la jornada parcial en el caso de las mujeres alcanza un 40,2%, 21 puntos porcentuales por encima de los hombres, dándose por tanto una relación inversa en la jornada completa, en la que los hombres alcanzan el 80,8% frente al 59,8% de las mujeres.

Por otro lado, el sector de trabajo también presenta algunas diferencias, siendo el sector servicios donde más presencia de contratos a mujeres se dan, con un 91,8%, 25 puntos porcentuales sobre los contratos a hombres, que presentan un 66,5%, mientras que, en el ámbito de la industria, se han firmado un 27,2% de contratos a hombres y únicamente un 7% a mujeres. (Sería interesante profundizar en las condiciones relacionadas con los sectores de actividad, posiblemente menos “beneficiosos” en el sector servicios que en la industria – tipología de convenios, reconocimiento de derechos, etc.-).

#### Características de la contratación (contratos) de las personas con discapacidad en Navarra según sexo. Año 2021.

	Hombre	Mujer	Total	
<b>Tipo de contrato</b>	Indefinidos	9,1%	8,0%	8,6%
	Temporales	90,9%	92,0%	91,4%
	Total	100%	100%	100%
<b>Jornada</b>	Jornada completa	80,9%	59,8%	71,7%
	Jornada parcial	19,1%	40,2%	28,3%
	Total	100%	100%	100%
<b>Sector</b>	Agricultura	3,6%	1,0%	2,5%





	Industria	27,2%	7,0%	18,4%
	Construcción	2,7%	0,2%	1,7%
	Servicios	66,5%	91,8%	77,5%
	Total	100%	100%	100%
Ocupación	Dirección	0,0%	0,1%	0,1%
	Técnicas	8,4%	11,8%	9,9%
	Cualificadas	40,7%	42,0%	41,2%
	Elementales	50,9%	46,1%	48,8%
	Total	100%	100%	100%

Fuente: Observatorio de la Realidad Social.

Estos datos son muy interesantes a la hora de analizar las brechas de género en lo referido al salario, como puede observarse en la siguiente tabla (aunque se trata de datos de ámbito estatal).

**Ganancia anual: para personas trabajadoras asalariadas según tengan o no discapacidad (>33%) po sexo y grupo de edad (2019). Unidades: euros**

Ganancia (bruta) por persona trabajadora			
	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
<b>Ambos sexos</b>			
Total	24.396,0	24.512,2	20.574,1
De 16 a 29 años	15.943,7	15.966,4	13.657,8
De 30 a 44 años	23.690,1	23.792,1	18.655,6
De 45 y más años	27.140,3	27.381,4	21.729,8
<b>Hombres</b>			
Total	26.934,4	27.104,8	21.866,6
De 16 a 29 años	16.884,2	16.910,5	14.485,0
De 30 a 44 años	26.111,5	26.262,1	19.711,5
De 45 y más años	30.246,4	30.586,6	23.217,8
<b>Mujeres</b>			
Total	21.682,0	21.758,1	18.863,7
De 16 a 29 años	14.884,0	14.904,8	12.478,2
De 30 a 44 años	21.137,2	21.205,0	17.109,3
De 45 y más años	23.824,6	23.985,6	19.844,5

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

El salario de las mujeres con discapacidad durante 2019 fue de 18.863,7 euros de media por trabajadora y año, mientras que para los hombres fue de 21.866,6 euros. El salario de las mujeres fue, por tanto, un 13,7% inferior al de los hombres, diferencia menor que en el caso de la población sin discapacidad (19,7% más bajo).

Además, se detectaron menos desigualdades salariales entre la población femenina con y sin discapacidad (el salario de las primeras fue un 13,3% menor que el de las segundas), que en el caso de los hombres (cuyo salario fue un 19,3% inferior en presencia de discapacidad).

Se observa también que la incidencia del factor sexo en lo que respecta al salario, es mayor que el factor discapacidad, identificándose una brecha de género entre el salario de las mujeres (con y sin discapacidad) y el de los hombres (con y sin discapacidad). Es decir, los hombres ganan más de media que las mujeres independientemente de si presentan o no discapacidad.

Enlazando este tema con las tasas de **pobreza** se identifica que estas, en el caso de las mujeres, son superiores a las masculinas, así, las mujeres con discapacidad presentan 1,6 puntos más que los hombres cuando se mide la pobreza severa (9,9% frente 8,3%) y 5,3 puntos en el caso de la pobreza relativa (23,4%

frente 18,1%).

Se identifican diferencias asociadas a la edad, de modo que conforme aumenta la edad, mayores son las diferencias entre unos y otras

### Pobreza relativa y severa por edad y sexo para personas con discapacidad (2019)

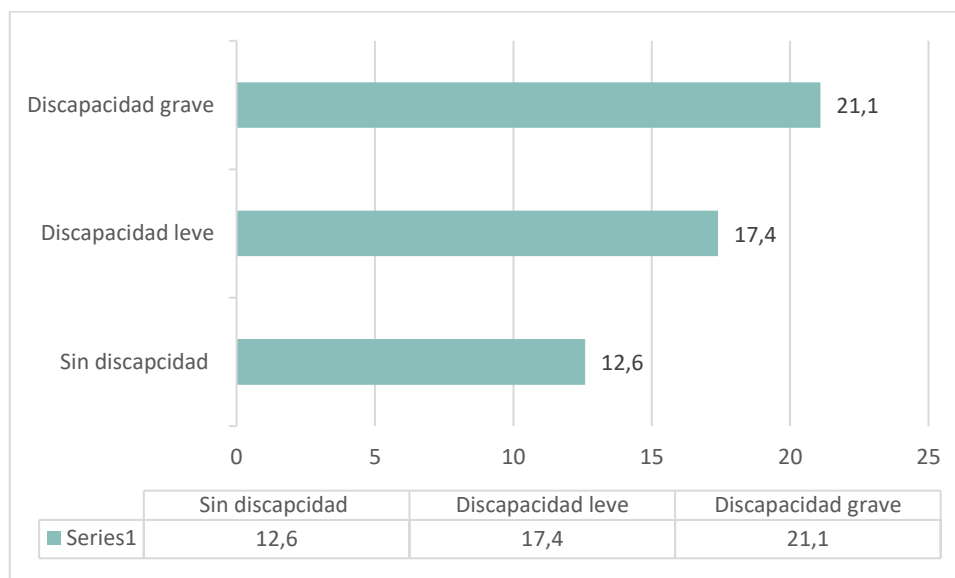
	Pobreza relativa			Pobreza severa		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>Menores de 16</b>	38,9	36,6	38,1	26,5	25,4	26,2
<b>De 16 a 29</b>	32,5	30,5	31,7	20,6	19,0	20,0
<b>De 30 a 44</b>	21,5	27,4	24,0	12,0	16,0	13,7
<b>De 45 a 64</b>	18,5	23,2	20,5	9,1	12,8	10,6
<b>De 65 y más</b>	12,2	21,2	16,8	2,5	5,2	3,8
<b>Total</b>	<b>18,1</b>	<b>23,4</b>	<b>20,5</b>	<b>8,3</b>	<b>9,9</b>	<b>9,0</b>

Fuente: Observatorio de la Realidad Social-Nastat.

**Violencia contra las mujeres y niñas con discapacidad;** Según Ana Peláez, vicepresidenta del Comité por la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres de la ONU, *“el 20 % de las mujeres víctimas mortales de violencia machista han sido mujeres con discapacidad, bien porque ya tenían la discapacidad o bien porque la han desarrollado por los actos de violencia”*. A todas ellas, hay que sumar, además, a otras muchas mujeres que no cuentan con un certificado de discapacidad con el que puedan acreditarla.

En datos de la Macroencuesta de 2011 ya se identifica una mayor prevalencia de la violencia de género en mujeres con discapacidad, más elevada cuanto mayor es la discapacidad que presentan las mujeres.

### Prevalencia de la violencia de género en función de la situación de discapacidad (%)



Fuente: Datos Macroencuesta de violencia contra la mujer 2011

La situación se perpetúa; la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de 2019 identifica cómo los distintos tipos de violencia afectan más a las mujeres con una discapacidad superior al 33 %, al igual que en 2011, prevalecen en mayor medida en este colectivo que entre las mujeres sin discapacidad, para todos los tipos de violencia analizados.

El 40,4 % de las mujeres con discapacidad ha sufrido algún tipo de violencia por parte de su pareja, frente al 31,9 % de las que no tienen discapacidad; unos porcentajes que son del 20,7 % en cuanto a la violencia

física o sexual (con discapacidad) y del 13,8 % (sin discapacidad).

Fuera del ámbito de la pareja, el 17,2 % de las mujeres de este colectivo ha sufrido violencia física y el 10,3 %, violencia sexual. Las cifras para el grupo de mujeres sin discapacidad son del 13,2 % y del 6,2 %, respectivamente.

Además, el 17,5 % de las mujeres con discapacidad narra que ésta era consecuencia de la violencia de sus parejas.

Por su parte, el estudio "La violencia sexual en las mujeres con discapacidad intelectual", elaborado por la Delegación del Gobierno contra la violencia de género y la Fundación CERMI-Mujeres y cuyo punto de partida son los resultados de la Macroencuesta de violencia contra la mujer 2019, muestra que las mujeres con discapacidad han sufrido violencia sexual fuera de la pareja en mayor proporción (10,3 %) que las mujeres sin discapacidad (6,2 %).

Las barreras que se encuentran en ese camino son mayores. "La Policía y el Poder Judicial no suelen estar formados para actuar adecuadamente en casos en los que una persona con discapacidad participa como víctima, acusada o testigo", advierte el estudio y por otra parte, sus testimonios suelen tener menos credibilidad debido a los estereotipos que arrastran.

Además, muchas de las mujeres con discapacidad intelectual víctimas de abusos lo son sin ser conscientes de ello. En el caso de mujeres y niñas con discapacidad intelectual, suelen confiar más en desconocidos y presentan más dificultades para discriminar estas conductas, todo lo cual evidencia la relación directa entre la frecuencia de la violencia sexual y la falta de educación sexual.

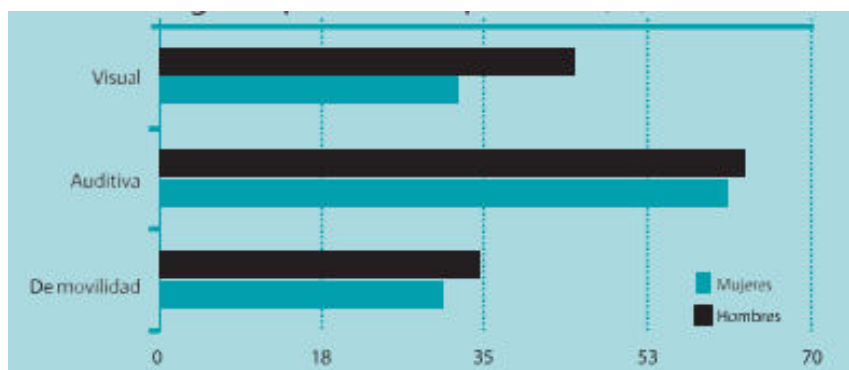
En cuanto a participación, la encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia de 2020, identifica una mayor pertenencia o colaboración de las mujeres con ONGs relacionadas con la discapacidad, aspecto que no tiene por qué estar relacionado con la representación de estas entidades.

% de personas con discapacidad que pertenece o colabora con alguna ONG			
	Total	Hombre	Mujer
Total	12,13	10,92	13,21

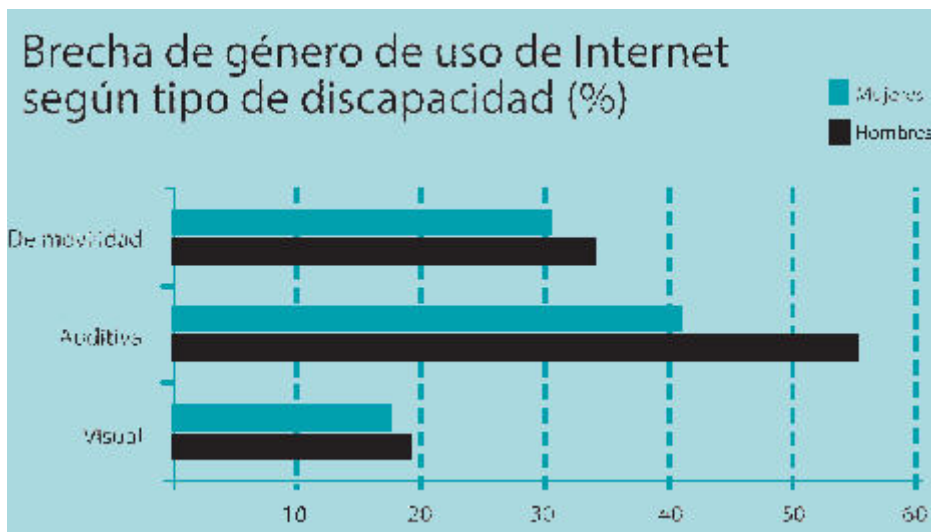
Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En lo referido a acceso y uso de TICs, el estudio *TIC y mujeres con discapacidad: una ventana al mundo* (INJUVE) señala como los factores de discriminación que afectan a las mujeres en general en el acceso, uso y desarrollo TIC ven multiplicados sus efectos negativos al converger en ellas factores de discriminación asociados al género, junto a los que provienen de, en este caso, la discapacidad.

#### Brecha de género en el uso del ordenador según tipo de discapacidad (%)



Fuente: *TIC y mujeres con discapacidad: una ventana al mundo* (INJUVE) partir de datos del estudio Acceso y uso de las TIC por las personas con discapacidad (2013). Fundación Vodafone España. Madrid.



Fuente: TIC y mujeres con discapacidad: una ventana al mundo (INJUVE)partir de datos del estudio Acceso y uso de las TIC por las personas con discapacidad (2013). Fundación Vodafone España. Madrid.

Convendría profundizar en los datos referidos al acceso de las mujeres con discapacidad a las TIC no solo como usuarias, sino como promotoras de la información que alimenta las TIC y como desarrolladoras de las mismas.

En cuanto a **otros tipos de participación, como la deportiva**, atendiendo a las licencias federadas, los deportes adaptados suponen únicamente el 0,5% del total de licencias, de las cuales, solo el 30% corresponden a mujeres.

En los casos de discapacidad física es donde mayor es la brecha, con una diferencia de 72 puntos porcentuales a favor de los hombres, y en deporte para personas ciegas es donde menor es la brecha (teniendo en cuenta que sigue siendo muy elevada) con 62 puntos porcentuales a favor de los hombres.

#### Licencias federadas para deportes adaptados en Navarra por federación y sexo (2021)

	Hombres		Mujeres		Totales	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	0,5%
Deporte discapacidad física	6	86%	1	14%	7	100%
Deporte discapacidad intelectual	212	70%	92	30%	304	100%
Deporte para ciegos	23	62%	14	38%	37	100%
Deporte para sordos	0	0%	0	0%	0	100%
Deporte parálisis y daño cerebral	11	79%	3	21%	14	100%
<b>TOTAL</b>	<b>252</b>	<b>70%</b>	<b>110</b>	<b>30%</b>	<b>362</b>	<b>100%</b>

Fuente: MCUD. CSD. Estadística de Deporte Federado

Esta proporción entre mujeres y hombres en ámbito deportivo se mantiene, incluso baja algo la participación de las mujeres, en el caso de los campeonatos de España en edad escolar (datos estatales)



### Participación en los campeonatos de España en edad escolar (2020)

		Hombres		Mujeres	
		2019	2020	2019	2020
Deportistas general	Abs.	3772	1447	3644	1277
Deportistas general	%	50,9	53,1	49,1	46,9
Deportistas en campeonatos adaptados	Abs.	198	60	75	22
Deportistas en campeonatos adaptados	%	72,5	73,2	27,5	26,8

Fuente: MCUD CSD Subdirección general de promoción e innovación deportiva

Como se puede observar, los datos estadísticos señalados evidencian la existencia y persistencia de desigualdades de género en los ámbitos de actuación sobre los que incide la norma objeto del presente informe y ahondan en la necesidad de seguir generando conocimiento de la realidad de las personas con discapacidad y de las brechas existentes entre mujeres y hombres.

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

Se prevé que la presente norma **tenga un impacto positivo en la igualdad de género.**

En concreto, y comparando los mandatos normativos y los datos estadísticos expuestos, las medidas que incidirían en el avance de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres mediante la puesta en marcha e implementación del presente anteproyecto de Ley, pueden resumirse en las siguientes:

1. El anteproyecto de Ley alude en su preámbulo la Ley Foral 17/2019 de Igualdad entre mujeres y hombres, y las herramientas señaladas en ella, como son el enfoque de género como metodología de análisis y el cambio de valores para fortalecer la posición social, económica y política de las mujeres con discapacidad y su empoderamiento, contribuyendo a su autonomía, participación y protagonismo.

Así mismo, nombra la Ley Foral 14/2015 para actuar contra la violencia contra las mujeres, y desarrolla a lo largo de su articulado, medidas encaminadas a garantizar la igualdad, haciendo hincapié en la situación de mayor vulnerabilidad de las mujeres con discapacidad en lo referido a su vivencia de la violencia y su incidencia sobre las mujeres con discapacidad, matizando la importancia de contar con estrategias (protocolos, capacitación profesional y colectiva, etc.) adecuadas para su prevención, identificación e intervención y realizando mención explícita al respeto de su salud sexual y reproductiva (art.27), entre otras.

2. Recoge entre sus principios, en el artículo 2, la igualdad entre mujeres y hombres, que implique la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo y que suponga un cambio de valores y una garantía para alcanzar la igualdad sustantiva en todos los ámbitos de la vida, y la corresponsabilidad social y entre mujeres y hombres en los cuidados (a los que se dedica una amplia regulación, sobre todo en el art. 34, en el que, además, se ponen en valor y se promueven los pactos para los cuidados), y tiene en consideración el rol de aquellas cuidadoras que sufren discriminación múltiple, como es el caso de las mujeres con discapacidad. Destacan en ese sentido el art. 8 referido, como en la propia CIDPD, a las mujeres con discapacidad, o el 9, referido a las niñas con discapacidad.



3. Señala el enfoque de género como enfoque preciso para el abordaje de las políticas de discapacidad, así como un enfoque de discapacidad en las políticas de igualdad de género, tanto en el artículo 2, como en el 29.2, el 30.5, el 33.5, el 41.1 b) en el ámbito educativo, o el 8.1 k) de la LF de Servicios Sociales tras la modificación de la misma mediante la DF 4ª.3. Los arts. 19 y 27 y 30 son plasmación de ese enfoque en los ámbitos de la prevención y la salud
4. Alude a las discriminaciones múltiples y la discriminación interseccional que confluyen en el caso de las mujeres con discapacidad y propone el desarrollo de medidas de acción positiva dirigidas a mujeres y niñas (tanto en el artículo 3 i), en las definiciones, como en los artículos 5, 7 y 47.3 p.2º).
5. Promueve la ruptura de roles y estereotipos de género, en el ámbito de la discapacidad, y el desarrollo de mecanismos que tengan en cuenta la situación específica de las mujeres con discapacidad y que aseguren su participación en la esfera del empleo y la formación para el empleo, en especial en ámbitos tructores de la economía, la ruptura de brechas en su participación digital, deportiva, etc. así como la eliminación de sesgos de género en ámbitos como la salud o el educativo. (arts. 2 e) y 10.2 en términos generales y Títulos V, VI, IV y III en los cuatro ámbitos sectoriales referidos).
6. Amplía la mirada sobre la accesibilidad proponiendo el enfoque de género en el diseño y planificación de los espacios, encaminado, entre otros, a mejorar la percepción de seguridad, tanto objetiva como subjetiva, y la participación social de las mujeres con discapacidad (sobre todo en el artículo 64.5).
7. Señala cuestiones específicas dirigidas a asegurar la incorporación del criterio de igualdad en el acceso y ejecución de los contratos y acciones derivadas de este anteproyecto de Ley, como es la capacitación en igualdad de profesionales que participen en los programas (sobre todo en el art. 30.4, también en el 47.3), la inclusión de cláusulas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, como las de los contratos (art. 50.9 y 10) en subvenciones (Disposición Final Quinta), etc.
8. Establece un marco de trabajo coordinado y en red, en el que la planificación, seguimiento y valoración de las políticas derivadas del presente anteproyecto de Ley se desarrollen desde la perspectiva de género (arts. 53 y 54 en el ámbito del empleo y trabajo y art. 99 con carácter general).
9. Para finalizar, señalar que el anteproyecto de ley foral referencia, tal y como se indica en la Ley Foral 17/2019 de Igualdad entre mujeres y hombres, mecanismos para garantizar el derecho de igualdad como son la representación equilibrada en los órganos de participación que deriven del presente anteproyecto, o asegurando presencia o asesoramiento experto en materia de igualdad en los mismos (art. 112), y determina, además, la recogida de datos desagregados por sexo que permitan ahondar en las desigualdades y realizar su análisis con enfoque de género (arts. 45.2 b), 53.2 y 100.2 b) p.2º).

## **5. LENGUAJE**

Revisado el anteproyecto de Ley Foral de Anteproyecto de Ley Foral de atención a las personas con discapacidad en Navarra y garantía de sus derechos, del Departamento de derechos sociales, desde los criterios del lenguaje no sexista, no se han encontrado términos que deban ser modificados, salvo aquellos que se agrupan en el apartado de Modificación de la Compilación del Derecho Civil Foral de



Navarra o Fuero Nuevo, para los que se pospone la incorporación por estar pendiente una revisión conjunta del propio Fuero Nuevo en su totalidad.

Se cumple por tanto con la normativa vigente a este respecto (Art. 21. Comunicación inclusiva y no sexista de la Ley Foral 17/2019 de igualdad entre mujeres y hombres).

## 6. CONCLUSIONES

En definitiva, se puede afirmar que, siguiendo la legislación vigente, la presente norma constituye una **acción que incide en el logro de la igualdad de género** y se considera que **tendrá, previsiblemente, un impacto positivo en la igualdad**.

Dicho impacto potencial pone de manifiesto que:

1. Se recogen los mandatos normativos relacionados con el objeto de la norma y se integran tanto de manera transversal como específica.
2. El proceso de elaboración normativa ha contado con espacios y mecanismos de participación que han facilitado la labor propositiva y recoge aportaciones realizadas desde diferentes ámbitos en materia de igualdad. A este respecto interesa destacar:
  - i. Que tanto antes de contar con la primera versión, como luego respecto a diferentes versiones del anteproyecto, se ha ido sometiendo el texto a la valoración y propuestas de la unidad de igualdad, contando, además de con la presencia y apoyo de Natalia Zarranz y Agustín Otazu, con la del SGT, la técnica de Igualdad del INAI, Begoña Laquidáin y una alumna en prácticas de FCT de estudios de FP de un Ciclo Formativo de Promoción de Igualdad de Género, Leticia Machín.
  - ii. Que tanto la técnica de igualdad del INAI (aportaciones 26 a 41) como la Unidad de Igualdad tras sus sesiones de trabajo (174 a 178 y 186 a 200), han realizado distintas aportaciones, la mayoría de las cuales se han incorporado al anteproyecto.
  - iii. Que, más adelante, tras haber remitido el Anteproyecto de Ley Foral al INAI para hacerlo llegar también al Consejo Navarro de Igualdad, se celebró una sesión con el mismo para exponerles los principales aspectos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres (14 de junio), a la que siguió otra, tras la cual, se remitieron por el Consejo 23 propuestas (aportaciones 508 a 530), 13 de las cuales fueron incorporadas al Anteproyecto, estando recogidas regulaciones semejantes en la mayor parte del resto de propuestas.
3. El texto utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista.
4. Por todo ello, se concluye que el impacto de la norma en la igualdad entre mujeres y hombres **será potencialmente positivo**.

En Pamplona, a 4 de julio de 2022

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO



Fecha:  
2022.07.0  
4  
14:31:30  
+02'00'

Ignacio Iriarte Aristu