
I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos (2023-2026)

Diciembre 2022

Instituto
Navarro
para la Igualdad



Nafarroako
Berdintasunerako
Institutua

Gobierno
de Navarra



Nafarroako
Gobernua



Índice

1.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	3
2.	MARCO NORMATIVO	4
3.	PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	6
3.1.	METODOLOGÍA UTILIZADA	7
3.2.	ANÁLISIS DESCRIPTIVO: DATOS E INDICADORES	8
3.3.	SITUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS EN RELACIÓN A LAS PRINCIPALES BRECHAS DE GÉNERO DEL ÁMBITO LABORAL	15
3.4.	PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL PROCESO DE DIAGNÓSTICO	20
4.	COMISIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	21
5.	EJES DE ACTUACIÓN.....	24
5.1.	MODELO DE GOBERNANZA	29
5.2.	POLÍTICA DE ACCESO Y PROVISIÓN DEL PERSONAL	42
5.3.	POLÍTICA DE FORMACIÓN	47
5.4.	POLÍTICA RETRIBUTIVA	50
5.5.	POLÍTICA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y LOS CUIDADOS.....	51
5.6.	POLÍTICA DE SALUD LABORAL	55
5.7.	PONER FIN A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.....	59

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente *I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres de la ACFN y sus Organismos Autónomos* atiende en su elaboración y contenido a lo establecido en el artículo 44 de la *Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres: Planes de igualdad de mujeres y hombres en el sector público*.

Así, el ámbito de aplicación del presente I Plan lo constituye el Gobierno de Navarra y sus organismos autónomos dependientes y busca garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo con relación al acceso al trabajo remunerado, al salario, a la formación, a la promoción profesional y a las demás condiciones de trabajo. Entre otros ámbitos, se ha atendido al acceso, selección, promoción y desarrollo profesionales, condiciones laborales, retribución, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, violencia machista, prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, comunicación inclusiva y uso del lenguaje no sexista.

La vigencia del presente I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres de la ACFN y sus organismos autónomos es cuatrienal, por lo que tendrá una vigencia de cuatro años desde su aprobación.

2. MARCO NORMATIVO

El presente Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la ACFN y sus organismos autónomos recoge en su elaboración las obligaciones de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de mujeres y hombres sea real y efectiva. En este sentido, y en particular la Administración Pública, ha de velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades, convirtiéndolo en un principio estratégico que rijan su política institucional y de recursos humanos.

En este sentido, este principio se encuentra reconocido a nivel internacional por diferentes herramientas como acuerdos o convenios, destacándose por su relevancia la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** de la ONU, aprobada en 1979. Más recientemente, y porque constituye un paraguas programático en su fase de implementación actual, se da también en el ámbito europeo la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**¹, aprobada también en la Asamblea General de la ONU en 2015. El Gobierno de Navarra está alineando sus políticas sociales, económicas y medioambientales con los ODS, sus metas e indicadores.

Con respecto al ámbito estatal, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece un marco necesario de actuaciones tanto para las empresas privadas como para las Administraciones Públicas, que han de desarrollar medidas para promover la igualdad en su organización y en la gestión de personal, entre ellas dotarse de un plan para la igualdad de mujeres y hombres de carácter interno, contar con unidades de igualdad, o generar herramientas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, entre otras.

Y, finalmente, es la **Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres** la que recoge de un modo expreso en su **artículo 24 Gestión del personal** actuaciones concretas que han de adoptar las Administraciones públicas de Navarra en materia de gestión de personal. Se destaca el punto 2, *la elaboración de planes de igualdad del personal a su servicio*, como actuación que da cobertura general al presente I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la ACFN y sus organismos autónomos.

¹ <https://ods-agenda2030.navarra.es/>

El resto de los aspectos citados en el artículo enumeran las materias que han de ser abordadas por las citadas Administraciones Públicas de Navarra: La incorporación de la perspectiva de género en la definición de puestos, acceso, clasificación profesional, promoción, retribuciones, formación, salud y seguridad laboral y derechos laborales en general, el uso no sexista del lenguaje en la denominación de los puestos de trabajo y la adaptación de los sistemas de información, el fomento de la corresponsabilidad, la implantación de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la elaboración de protocolos específicos para el acoso sexual y por razón de sexo, el acceso para mujeres víctimas de violencia de género, el desarrollo de formación específica en materia de igualdad o la erradicación de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

El **artículo 44 Planes de igualdad de mujeres y hombres en el sector público** también supone la obligatoriedad de dotarse la ACFN del presente Plan, y establece para todas las Administraciones Públicas de Navarra, así como para los organismos públicos, empresas públicas, consorcios, fundaciones y otras entidades del ámbito público navarro que el plan de igualdad del que se doten ha de formar parte, como anexo, del convenio colectivo de la correspondiente entidad. A su vez, el artículo 44 indica que los planes habrán de ser instrumentos negociados con la representación legal de su personal y que han de cumplir requisitos tales como contar con un diagnóstico previo, establecer las estrategias y prácticas a adoptar en el Plan y el sistema de seguimiento y evaluación a realizar, tener una orientación integral que integre todos los ámbitos de la gestión de las personas y que se adecúe a las peculiaridades de las diferentes plantillas presentes en la ACFN y sus organismos autónomos.

Se reseña, finalmente, que el presente I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la ACFN y sus organismos autónomos atiende igualmente a **otra normativa de carácter laboral en sus diferentes ámbitos**: conciliación de la vida personal y laboral, seguridad y salud laboral, actuación frente a la violencia contra las mujeres, prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, igualdad retributiva, flexibilización del horario y espacio de trabajo, etc. Habrá que **adecuar** las acciones contenidas en el actual Plan si se diera un desarrollo legal o normativo concreto en algunas de estas materias o en otras que le afectasen durante el tiempo de vigencia del mismo.

3. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El texto que sigue a continuación supone un informe de síntesis que recoge las principales aportaciones surgidas del diagnóstico cuantitativo realizado sobre la realidad de la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus OOAA realizado en 2021, con base en los datos a fecha 31 de diciembre de 2019, y que ha servido de base para la definición de la estrategia de intervención global a favor de la igualdad que se refleja en el presente *I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres de la ACFN y sus Organismos Autónomos*.

El documento completo del citado diagnóstico cuantitativo puede ser consultado en el Anexo I que acompaña a este I Plan para la igualdad.

Las Administraciones Públicas, como el resto de las entidades empleadoras, tienen obligación de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo, en su política institucional y de recursos humanos. Esta obligación está ampliamente recogida en el marco legal estatal. En el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, el artículo 44 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre mujeres y hombres, aprobada por el Parlamento de Navarra, detalla: *“El Gobierno de Navarra, las Administraciones Públicas, los organismos públicos vinculados o dependientes, así como las entidades, públicas o privadas que gestionan servicios públicos y que tengan 50 o más trabajadores/as deben aprobar, si no disponen ya de él, un plan de igualdad de oportunidades destinado a su personal. Dicho plan habrá de definirse en el convenio colectivo con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo con relación al acceso al trabajo remunerado, al salario, a la formación, a la promoción profesional y a las demás condiciones de trabajo”*.

3.1. METODOLOGIA UTILIZADA

Con el fin de garantizar la participación y la transparencia, el proceso se ha apoyado en dos ESTRUCTURAS principales:

- Grupo Motor. Formado por la Dirección General de Función Pública, el Instituto Navarro para la igualdad (INAI) y asistencia técnica. Ha sido el encargado de coordinar tareas y tiempos y de trabajar las propuestas que se han presentado a la Comisión Negociadora de Igualdad.
- Comisión Negociadora de igualdad. Constituida a partir de la Mesa General de negociación del personal funcionario y estatutario de las Administraciones Públicas de Navarra, como órgano paritario formado por representantes de la Administración Foral y de las Organizaciones sindicales con representación.

El cometido de esta Comisión durante la fase de realización del análisis ha sido: Recogida de información cuantitativa relativa a los diferentes apartados a analizar. Contraste del análisis de la información cuantitativa. Aprobación de los resultados obtenidos en cada fase y de las conclusiones finales. Para la recogida de la INFORMACIÓN CUANTITATIVA se ha utilizado una adaptación de la herramienta de Gestión para la Igualdad "Diagnóstico: Indicadores de Género" de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Esta herramienta permite convertir los datos de la organización y la opinión de la plantilla en indicadores que sintetizan el análisis de género y visualizan la realidad de la organización en cuanto a las brechas de género más significativas en el ámbito del empleo. Además, se ha remitido a todo el personal una encuesta de opinión, que ha sido respondida por 2.693 personas; 1865 mujeres (8,76%) y 813 hombres (9,41%), así como 15 de otras identidades. Los resultados de la información cuantitativa y de la encuesta fueron analizados desde un enfoque de género y los indicadores se han clasificado en un DF_Igualdad, en el que se identifican puntos fuertes y débiles en relación a las mencionadas brechas de género existentes en el ámbito laboral.

3.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO: DATOS E INDICADORES

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

La plantilla de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra está compuesta por 29.939 personas, una distribución feminizada con un 71,29% de mujeres y un 28,71% de hombres. El peso de las mujeres entre la población ocupada en la Actividad 84. *Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria (2019)*, de la Clasificación Nacional de Actividades Económica (CNAE), presenta una distribución por sexo de 56% Mujeres y 44% Hombres. Comparativamente, la plantilla de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra presenta una feminización 15 puntos superior a la de las organizaciones contenidas en este mismo epígrafe.

Analizando el mercado laboral de Navarra, se evidencia que trabajar en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra es una opción deseable para muchas mujeres, por sus mayores dificultades de acceso a determinados puestos y sectores de actividad, como el industrial; por los obstáculos que encuentran para la promoción o el desarrollo de una carrera profesional en el ámbito privado en general; o por las mejores condiciones laborales que, a priori ofrece el empleo público, tanto en lo referente a horarios y flexibilidad del tiempo de trabajo como en cuanto a remuneración y resto de coberturas laborales. Por todas estas razones, se entiende que, hasta que no desaparezcan las desigualdades de género del mercado laboral, no puede plantearse la paridad en la distribución por sexo de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra como un objetivo a conseguir, ya que supondría limitar aún más las opciones de empleo de las mujeres.

NIVELES Y PUESTOS

Los puestos se han estructurado en 3 niveles: Estratégico, máximo nivel de decisión, Nivel Táctico: nivel intermedio de decisión y Nivel Operativo: puestos técnicos, administrativos y operativos. Se observa que a medida que se asciende en el nivel de decisión, la presencia de mujeres es menor.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL-niveles estratégico y táctico

En relación con la distribución por sexo de cada uno de los puestos definidos en los Niveles Estratégico y Táctico (análisis intersexos) cabe señalar que en todos los puestos la

presencia de mujeres es inferior a su peso en plantilla. En concreto en el Nivel Estratégico, cuatro de los seis puestos presentan una distribución por sexo paritaria (40%-60%); Gabinete está feminizado y Direcciones Generales, masculinizado. En el Nivel Táctico, las Direcciones de Servicio presentan mayoría de hombres (5 puntos superior al porcentaje de mujeres), Jefaturas de Sección y Negociado y Jefaturas Asistenciales del Área Sanitaria son puestos feminizados y en Policía Foral solo hay mujeres en las jefaturas de Grupo.

En la distribución intrasexo, en el Nivel Estratégico, la mayor parte de las mujeres se concentran en Gabinete; en el caso de los hombres, en Direcciones Generales. En el Nivel Táctico, sin embargo, no se aprecian diferencias notables ya que la mayor parte de mujeres y hombres se concentran en Jefaturas de Sección y Jefaturas de Negociado.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL-nivel Operativo

La distribución del nivel operativo es la que más se aproxima a la distribución por sexo de la plantilla. 17 de los 23 puestos definidos están feminizados. Oficial/auxiliar de servicios generales y mantenimiento y celadoras/es tienen una distribución paritaria y profesionales especialistas (docentes), Policía, Bomberas y Bomberos y mandos de Bomberas y Bomberos están masculinizados. En este último puesto no hay presencia de mujeres.

Cuatro de las Áreas que componen el nivel operativo están feminizadas. El Área sanitaria supera en 11 puntos la presencia de mujeres en plantilla y, sin embargo, Policía presenta una distribución muy masculinizada y en Bomberas y Bomberos, la presencia de las mujeres no llega al 1%. Esa distribución responde, por un lado, a la segregación de estudios (mayoría de mujeres en carreras sociales, humanas y sanitarias y mayoría de hombres en carreras técnicas) y, por otra, a la estereotipación social de determinadas profesiones consideradas todavía hoy, masculinas o femeninas.

El Área Administración presenta en 3 de sus 5 puestos (educadoras/es infantiles, cuidadoras/es y personal administrativo) un nivel de feminización por encima del peso de las mujeres en la plantilla. El puesto de Oficial/Auxiliar servicios generales y mantenimiento es el único que presenta una distribución por sexo paritaria.

En el Área Sanitaria, los puestos diplomaturas sanitarias, especialistas en formación, personal técnico sanitario y personal auxiliar sanitario están feminizados. El nivel de feminización es inferior al peso de las mujeres en plantilla en los puestos de Médicas/os y Celadoras/es, y superior en el resto de los feminizados y el puesto de Celadoras/Celadores es el único que presenta una distribución por sexo paritaria.

En el Área Docentes, el puesto Profesionales especialistas es el único que presenta una distribución masculinizada. En Equipos directivos y Asesores y Nivel A, que son los puestos de nivel más alto de esta área, la presencia de mujeres es inferior a su peso en plantilla.

En el Área Justicia, todos los puestos: Gestión, Tramitación, Auxilio y Otros están feminizados. Destacan el de Tramitación, de nivel C, con una presencia de mujeres casi 8 puntos superior a su peso en plantilla y Otros puestos, de nivel A, donde su peso está 10 puntos por debajo.

El análisis intrasexo muestra cómo la mayor concentración de mujeres se da en las diplomaturas sanitarias (19,20%), seguida de Docentes/nivel B/Maestras/os (17,04%). En los hombres, la mayor concentración se da en Docentes/nivel A (15,22%), seguida de Docentes/nivel B/Maestras/os (11,51%) y Policía/Plazas Básicas (11,41%).

Por Áreas, las mujeres se concentran en el Área Sanitaria (39,83%) seguida de Docentes (32,86%). En cambio, los hombres se concentran en Docentes (31,23%) y Sanitaria (21,44%). En el Área de Administración destaca Oficial /Auxiliar servicios generales y mantenimiento con un peso 7 puntos superior al de las mujeres y en Personal administrativo el peso de las mujeres es 5 puntos superior.

En el Área Sanitaria destaca Diplomaturas Sanitarias con una diferencia de 15 puntos a favor de las mujeres y Auxiliares sanitarias/os con 7 puntos a favor de las mujeres.

En el Área Docente, los hombres tienen un peso de 5 puntos superior al de las mujeres en el nivel A; en cambio, en la misma medida las mujeres superan a los hombres en el puesto de Maestras/os.

En el Área Policía, encontramos un 0,5% de mujeres frente a un 11,4% de hombres en Plazas básicas y un 0% de mujeres frente a un 5% de hombres en Bomberas y Bomberos.

El análisis de la segregación horizontal muestra cómo la pauta de distribución de mujeres y hombres en los diferentes puestos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, responde a la atribución de roles y mandatos presentes en nuestra sociedad. Las mujeres son mayoría en puestos relacionados con tareas de atención sanitaria, docencia y administración y los hombres en puestos de Policía y Bomberas y Bomberos.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL- DEPARTAMENTOS Y OOAA

El Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior, es el único masculinizado (78,48% de hombres), con una distribución por sexo inversa a la de la plantilla. En este caso, la presencia de Policía Foral y Bomberas y Bomberos es la razón

de la masculinización de este departamento. Entre los Departamentos feminizados, el que presenta un grado más alto es el Departamento de Salud, con una presencia de mujeres de casi 9 puntos por encima de su peso en plantilla, y el Departamento de Educación es el único que sigue la distribución por sexo de la plantilla. Los departamentos que presentan una distribución paritaria son: Universidad, Innovación y Transformación Digital; Cohesión Territorial; Desarrollo Rural y Medioambiente y Relaciones Ciudadanas.

La visión intrasexos de los Departamentos y organismos autónomos, muestra cómo prácticamente la mitad de las mujeres se concentran en el Departamento de Salud, al que está adscrito el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (SNS- O) (49,12%), seguido del Departamento de Educación (36,95%), que es donde se encuentra también la mayoría de hombres (35,82%).

La segunda mayor proporción de hombres se encuentra en el Departamento de Salud y SNS-O (20 puntos por debajo de las mujeres, 29,92%), seguido de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior (en el que el peso de los hombres es 16 puntos más alto que el de las mujeres, 18,53%).

Estudiando los Organismos Autónomos se concluye que el Instituto Navarro para la Igualdad (INAI), el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (SNS-O), la Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas (ANADP) y el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN) son los organismos que presentan un grado más alto de feminización, superior incluso al peso de mujeres en plantilla. El Instituto Navarro de Deporte es el único masculinizado y los organismos que presentan una distribución paritaria son el Instituto Navarro de Administración Pública (INAP), Instituto Navarro de la Juventud (INJ) y Euskarabidea.

SEGREGACIÓN VERTICAL- hace referencia a la distribución jerárquica de los puestos de decisión en función del sexo).

El Nivel Estratégico y el Nivel Táctico, presentan una distribución por sexo paritaria, con un peso de las mujeres inferior al que tienen en plantilla. La presencia de las mujeres disminuye a medida que aumenta el nivel de decisión, siendo su peso en los niveles más altos inferior al que tienen en plantilla. Como ocurre en otros ámbitos de la vida, también en la Administración las mujeres encuentran mayor dificultad para acceder a los puestos de mayor poder de incidencia. La distribución intrasexo muestra un peso superior de los hombres en los niveles estratégico y táctico, respecto al que tienen las mujeres (diferencia de 0,5 puntos en el caso del Nivel estratégico, y de 3,5 en el táctico). Analizando los niveles máximos presentes en la Administración, se observa que el nivel A

presenta un porcentaje de mujeres inferior a su peso en plantilla y, sin embargo, el nivel B es 10 puntos superior.

Atendiendo a la concentración o intrasexo, puede apreciarse que cerca de la mitad de las mujeres de la plantilla de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra se aglutinan en el nivel B, con un 43,90%. El nivel A, máximo nivel de la Administración, ocupa el tercer puesto en cuanto a número de mujeres que se encuentran en el mismo y la menor presencia se encuentra en el nivel C, con un 8,46%. En el caso de los hombres, el porcentaje más alto se concentra en el nivel A, con un 33,43% (10 puntos por encima del de las mujeres), seguido del nivel B (20 puntos inferior a las mujeres) y la concentración más baja se da en el nivel D, con un 18,34% y 6 puntos inferior al de las mujeres. La distribución de los hombres entre los cuatro niveles es más equilibrada que la de las mujeres. Estas últimas muestran una diferencia de 35,44 puntos entre los niveles que mayor y menor número de mujeres concentran (B y C). En el caso de los hombres esta diferencia es de 15,09 puntos (A y D).

Jefaturas. Distribución por nivel en plaza de origen

Analizando las Jefaturas en función del nivel de la plaza de origen, la mayoría de las mujeres con jefaturas tiene una plaza de nivel B y en el caso de los hombres, es de nivel A. La mayoría de las mujeres del nivel A se encuentran en Jefaturas de Sección y en Jefaturas Asistenciales Sanitarias. Los hombres de nivel A se encuentran en estos mismos dos puestos en orden inverso. La presencia de mujeres en este nivel es 14,46 puntos más bajo que la de los hombres. En el nivel B se dan las diferencias máximas entre mujeres y hombres; mientras las mujeres de este nivel se concentran en Jefaturas Asistenciales Sanitarias (41,67%), los hombres de este nivel solo suponen un 5,83%. En el nivel C, el número de jefaturas de este nivel es claramente inferior tanto en mujeres como en hombres. Ambos sexos se concentran en Jefaturas de Negociado. En Jefaturas de Sección de este nivel, la concentración de mujeres es casi 12 puntos superior a la de los hombres. Por último, el nivel D destaca por su gran concentración de mujeres en Jefaturas de Negociado.

La distribución horizontal de las jefaturas por sexo muestra, en todos los casos, una presencia de mujeres inferior a la que tienen en plantilla. Los porcentajes más bajos están en las Direcciones de Servicio (47,51%) y las Jefaturas Asistenciales son las que más se acercan a la distribución por sexo de la plantilla (65,98%). En consonancia con la presencia de mujeres en Policía Foral, también las jefaturas están ocupadas casi al completo por hombres (96,55%).

REPRESENTACIÓN SINDICAL

Las Comisiones de Personal forman parte de los llamados órganos de representación, en los que por lo general la presencia de las mujeres suele estar por debajo de su presencia en plantilla, en el sector o en el ámbito de que se trate. La distribución de tiempos y espacios que socialmente se refuerza (privado a las mujeres/público a los hombres), es una de las razones que explican esta realidad. Así, la representación sindical de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra responde a este patrón, ya que presenta una distribución por sexo paritaria, con una presencia de mujeres 19 puntos más alta que la de los hombres, aunque inferior a su peso en plantilla.

Por niveles, destaca la mayor presencia de mujeres de nivel B (es el nivel que concentra mayor número de mujeres) y de hombres de nivel C (nivel en el que menor número de mujeres se concentra). Analizando el volumen de horas liberadas en el año de análisis, siendo menos, los hombres han liberado casi un 10% más horas que las mujeres.

Observando los niveles de las plazas que ocupan las personas liberadas, es en el Nivel D donde mayor número de horas concentran las mujeres (8.795,85) y en el nivel C donde se concentran las de los hombres (11.639,62). Es también en este último nivel donde mayor diferencia de horas liberadas se aprecia entre mujeres y hombres.

RESPONSABILIDADES DE CUIDADO

Analizar las responsabilidades de cuidado de la plantilla tiene como objetivo, por un lado, detectar la existencia de algún posible impedimento derivado de la organización del trabajo y, por otro, poderlo comparar con las medidas de conciliación y flexibilización del tiempo de trabajo y valorar su adecuación. Las mujeres y hombres que tienen hijas y/o hijos, a efectos del IRPF, suponen el 70,89% y el 29,11% respectivamente. La distribución por sexo de las personas con hijas e hijos a cargo se acerca a la distribución por sexo de la plantilla. Además, la tasa relativa mujeres/hombres con responsabilidades de cuidado muestra una realidad muy cercana al equilibrio (0,98).

El análisis intrasexo muestra proporciones más altas tanto de mujeres como de hombres sin hijas ni hijos a cargo: 6,36 puntos en el caso de las mujeres y 5,20 en el de los hombres. Atendiendo al número de hijas e hijos, no se aprecian diferencias entre mujeres y hombres. En ambos casos, la mayoría tienen 2 hijas o hijos (53,83% de las mujeres y 53,99% de los hombres). En cuanto a las familias numerosas, suponen el 13,10% de las mujeres con hijas o hijos y el 15,07% de los hombres.

EQUILIBRIO POR EDAD

Prácticamente la mitad de las mujeres (50,49%) y algo más de la de los hombres (52,37%) se concentran en el intervalo de 31 a 50 años (actualmente considerada la edad de la crianza). Si analizamos los últimos intervalos de edad, entre 51 y 70 años, encontramos al 36,18% de las mujeres y al 37,56% de los hombres. Cifras que suelen tenerse en cuenta a la hora de diseñar los planes de renovación de la plantilla. Y finalmente, entre las personas menores de 30 años (donde suele estar el grueso de las nuevas incorporaciones) se encuentran el 13,33% de las mujeres y el 10,07% de los hombres. Las tasas relativas muestran una mayor presencia, en términos relativos, de mujeres en los intervalos de edad más bajos (25 a 35 años) y algo menor a partir de los 36 años.

ANTIGÜEDAD

El análisis de la antigüedad de la plantilla muestra que el Nivel A es el único en el que la antigüedad de los hombres es superior a la de las mujeres. En todos los casos la distribución entre los sexos es paritaria.

NIVEL DE ESTUDIOS EXIGIDO

La distribución intrasexos muestra que en ambos sexos la mayor concentración se da en estudios universitarios, aunque en el caso de las mujeres es 10,69 puntos más alta. Las mujeres se concentran en los niveles más altos y más bajos de formación; los hombres muestran diferencias menores en los dos niveles más bajos. La máxima diferencia entre los sexos se da en el grupo que aúna la Formación Secundaria, Bachiller y Formación Profesional, en el que la concentración de mujeres es 16,33 puntos más baja. Sería interesante conocer el nivel real de estudios de las mujeres que acceden a puestos en los que se exigen niveles medios o bajos de estudios, con el fin de valorar si la sobre- cualificación es una de las características de las mujeres de la plantilla de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, como sucede en el mercado laboral.

3.3. SITUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA Y SUS OOAA EN RELACIÓN A LAS PRINCIPALES BRECHAS DE GÉNERO DEL ÁMBITO LABORAL

POLITICA RETRIBUTIVA

La brecha salarial entre mujeres y hombres es un indicador que analiza la desigualdad salarial entre ambos sexos. Mide la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los de los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. Para calcularla se ha utilizado el salario medio anual de 2019 por puestos. La brecha salarial media total es de 6,65%.

Por puestos, el que muestra una mayor diferencia es el de Jefaturas Asistenciales del área Sanitaria, en el que los hombres cobran 18.336€ más que las mujeres, lo que supone una brecha del 22,21%, seguida de Gerencias de OOAA (13,97%) y subdirecciones o asimiladas de OOAA (13,10%). La brecha más alta favorable a las mujeres se encuentra en el puesto de Educadores/as y es de -9,80%.

En la mayoría de los puestos, los hombres tienen una media salarial mayor que las mujeres.

Analizando los puestos con complementos salariales más altos y más bajos, puede observarse que el de Auxiliares de servicios generales y asimilados, que aglutina al 3,68% de las mujeres y al 7,12% de los hombres con complementos, tiene el importe más bajo (19.307€). Los puestos de Comisarias y Comisarios de Policía Foral, con un 100% de hombres, y de Personal Técnico de Administración con complementos adicionales, con un 0,19% de las mujeres y 0,58% de los hombres con complementos, tienen los importes más altos con 50.390€ y 48.049€ respectivamente.

Atendiendo a la distribución intrasexo, la mayor parte de las mujeres se concentran en los puestos de Diplomaturas Sanitarias (19,99%) con una retribución media de 30.442€ y en Personal Docente/Maestras/os Nivel B con una retribución media de 31.308€. En el caso de los hombres, el porcentaje más alto se encuentra en Personal Docente/Nivel A (15,63%) con una retribución media de 35.903€ y en Policía Foral/ Agentes, Agentes primeras/os (12,11%) con 29.416€.

Analizando los complementos examinados, se aprecia que el porcentaje de mujeres es inferior al de hombres en todos los casos excepto en el de especial riesgo (10 puntos superior en mujeres) y turnos (similar en ambos sexos). El complemento más habitual en

ambos sexos es el de antigüedad, seguido por el de especial riesgo, en el caso de las mujeres, y Trabajo en día festivo en el de los hombres.

TIPO DE CONTRATO Y JORNADA

Atendiendo a la relación laboral, las mayores diferencias se dan en el porcentaje de mujeres con relación laboral fija y jornada completa (47,06%), que es 10 puntos inferior al de los hombres. En el caso del Personal contratado en régimen administrativo (fórmula más utilizada para cubrir vacantes y bajas del personal) la presencia de mujeres es 10 puntos superior a la de los hombres. El 47,09% de las mujeres tienen una relación laboral fija (funcionarias o contratadas laborales fijas) frente al 57,58% de los hombres, lo que supone una tasa relativa de mujeres/hombres con relación laboral fija (0,82) que muestra que la temporalidad afecta más a las mujeres que a los hombres.

Según el tipo de jornada, el 6,50% de las mujeres y el 5,90% de los hombres tienen jornada parcial, una diferencia por sexo de 0,5 puntos porcentuales.

HORARIOS, TIPOS DE JORNADAS

En lo relativo a los horarios, es importante comentar que la jornada general es la más apreciada por la mayoría del personal y uno de los atractivos para trabajar en la Administración, sobre todo en el caso de las mujeres. Es habitual encontrar testimonios de mujeres que, tras haber estado empleadas en el sector privado, deciden incorporarse a una Administración, entre otras razones, por las ventajas que sus horarios aportan en la conciliación de vida personal y laboral. Así, la Jornada general es el horario que tienen la mayoría de las mujeres y de los hombres, con una diferencia de 7,9 puntos más en el caso de las mujeres. En ambos casos, el segundo tipo más habitual es el de turno mañanas, tardes y noches (condicionado por el volumen de mujeres y hombres que pertenecen al Área Sanitaria), en este caso con una diferencia de 6,82 puntos a favor de los hombres. Jornada partida con trabajo en domingos y festivos y Jornada flexible, son las dos modalidades que menor presencia de ambos sexos presentan.

GESTION DE PERSONAS

FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

El porcentaje de mujeres en Formación y Perfeccionamiento Profesional/Promoción Interna es 4 puntos superior a su presencia en plantilla (75,42%). En Servicios especiales, sin embargo, está notablemente por debajo (48,44%). En términos relativos, las tasas

muestran la misma situación en ambos casos. Hay que recordar que, con carácter general y previamente a la contratación temporal, la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos oferta a su plantilla fija los puestos de trabajo que necesita, siempre que las personas que pretendan acceder a estos puestos hayan completado un mínimo de tres años de servicios prestados en su puesto de trabajo, acrediten estar en posesión de la titulación académica requerida y estén en listas de aspirantes a la formación tras participar en el procedimiento de selección correspondiente. En este caso, se ofertan solo puestos cuya duración prevista supere los 3 meses. En el caso de los Servicios especiales, se contemplan para el personal que pasa a desempeñar un cargo público incompatible con el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo en la Administración.

INCAPACIDAD TEMPORAL

En los dos tipos de Incapacidad Temporal analizados, el porcentaje de incidencia en las mujeres es superior al de hombres, consecuencia de su mayor peso en plantilla. Teniendo, sin embargo, esta cuestión en cuenta, en el caso de la Incapacidad Temporal por contingencia común, el porcentaje de mujeres es 3,51 puntos más alto que su peso en plantilla y en el de la contingencia profesional, 10,69 puntos inferior. Es habitual que el tipo de puestos que mujeres y hombres ocupan, lleven aparejados riesgos laborales diferentes, tanto físicos como psicosociales. Ésta es una de las razones que, al menos en parte, explique esta diferencia.

En cuanto a las reubicaciones, se trata de un porcentaje bajo de casos en relación al tamaño de la plantilla, 43 en el caso de mujeres y 17 en el de hombres en el año 2019. En las definitivas, el porcentaje de mujeres es inferior a su peso en plantilla, aunque muy superior al de los hombres (33,34 puntos), 20 en mujeres y 10 en hombres.

CESE DE RELACIÓN LABORAL-SALIDAS

Analizando las causas de cese de la actividad laboral, la más frecuente tanto en mujeres como en hombres es la jubilación voluntaria, 3,19 puntos superior en el caso de los hombres. La jubilación forzosa es el único motivo de cese de actividad en el que las mujeres superan en porcentaje a los hombres (6,73 puntos más). En términos relativos, la mayor diferencia entre mujeres y hombres se da en las defunciones, que han afectado más a los hombres que a las mujeres.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

La Administración de la Comunidad Foral de Navarra cuenta desde 2010 con un Procedimiento de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de conflicto, acoso (moral, sexual y discriminatorio) u otros tipos de violencia interna en el entorno laboral, de aplicación a todo el personal a su servicio, revisado y actualizado en el año 2019.

FORMACIÓN INTERNA

El total de horas de formación impartidas en el año analizado ha sido de 8.651. No se aprecian diferencias significativas en la media de horas anuales en formación Interna recibida por mujeres y hombres. En cuanto al número de mujeres y hombres que han recibido formación interna, el volumen de mujeres es 5,92 puntos superior a su presencia en plantilla. Por Áreas Formativas, atendiendo a la media de horas anuales, el mayor número corresponde al de Idiomas Comunitarios tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres. La mayor diferencia a favor de las mujeres se encuentra en la formación del Área de Urbanismo y Medioambiente (18,12 horas más de media), y a favor de los hombres en Dirección y Gerencia Pública (con 3,07 horas más).

FORMACIÓN EN IGUALDAD

En todos los casos la participación de las mujeres en la formación en igualdad está por encima de su presencia en plantilla; 5,98 puntos por encima en el caso de la organizada por los departamentos; 4,47 en la organizada por el INAI, apreciándose la mayor diferencia en la organizada por el INAP 22,13. En la formación organizada concretamente en los Departamentos de Salud y Educación, esta tónica se repite. No se dispone del dato de horas medias anuales de formación en igualdad recibida por mujeres y hombres.

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Las tasas relativas muestran un mayor nivel de acogimiento de mujeres que de hombres, con una única excepción, la licencia retribuida para la realización de cursos extensivos de euskera, de la que hacen mayor uso los hombres. Las reducciones de jornada relacionadas con los cuidados de hijas e hijos o familiares son significativamente más utilizadas por mujeres que por hombres. Entre las No supeditadas a necesidades de servicio destaca la de Guarda legal de menores, con un 3,78 de tasa relativa de acogimiento. Entre las Supeditadas a necesidades de servicio, la mayor diferencia la

marca la Excedencia por cuidado de hijas e hijos con una tasa relativa de acogimiento del 5,27. Además de la asunción de los trabajos de cuidados por parte de las mujeres, uno de los factores que influye en el mayor o menor uso de las medidas para la conciliación disponibles, es la cultura de la organización.

3.4. PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL PROCESO DE DIAGNÓSTICO

Segregación horizontal. Fomentar la información sobre la oferta de empleo de la Administración, incidiendo en los puestos más masculinizados para promover el acceso de las mujeres a los mismos.

Segregación vertical. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.

Acceso al Empleo. Promover que la perspectiva de género se incorpore en las ofertas de empleo de la Administración en sus pruebas selectivas.

Formación y perfeccionamiento (promoción interna). Garantizar que la perspectiva de género se incorpore de forma transversal en toda la política de la formación de la Administración. Profundizar en el conocimiento de las brechas de género en la promoción interna. Sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad y conciliación corresponsables (cuidados). Analizar la política de formación de la Administración desde una perspectiva de género.

Relación laboral y tipos de jornada. Favorecer una mayor estabilidad en la plantilla de la Administración. Regular y fomentar el teletrabajo y promover/potenciar la flexibilización de horarios de trabajo.

Política retributiva. Eliminar las diferencias por razón de sexo que se detecten en materia retributiva.

Conciliación corresponsable. Fomentar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral alineándose con el Plan Foral de Cuidados para promover una Administración que posibilite el sostenimiento de la vida.

Riesgos psicosociales. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales.

Cultura de la organización. Impulsar una cultura organizacional corresponsable e igualitaria. Potenciar el principio de la sostenibilidad de la vida como uno de los ejes de la cultura organizacional de la Administración, y establecer mecanismos que lo garanticen. Fortalecer, coordinar y visualizar las unidades de igualdad en los departamentos. Avanzar en la aplicación de la Ley Foral 17/2019 de Igualdad entre mujeres y hombres (mecanismos para garantizar el derecho a la igualdad, contratación pública, comunicación, datos y estudios, cláusulas, presupuestos, formación...).

4. COMISIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación de este I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres de la ACFN y sus Organismos Autónomos tiene como finalidad conocer si se han llevado a cabo las acciones propuestas en el documento y en consecuencia si se han cumplido los objetivos vinculados a esas acciones, con el fin de corregir los posibles desequilibrios detectados.

El seguimiento y evaluación del presente I Plan será desarrollado por una comisión específica, que adoptará la denominación de Comisión para el Seguimiento y la Evaluación del I Plan interno para la igualdad de mujeres y hombres y que adopta una composición paritaria en cuanto a la representación de la ACFN y sus organismos autónomos y de la representación legal de la plantilla. También procura la representación equilibrada de mujeres y hombres en su configuración.

El INAI/NABI tendrá presencia en esta Comisión y, asimismo tomará parte de la misma, personal técnico de la Unidad de Igualdad que desarrolle sus funciones en el Departamento con competencias en Función Pública.

Durante la vigencia del I Plan, en las reuniones de seguimiento mantenidas, la información deberá recogerse por escrito en un acta en el que consten los acuerdos y medidas adoptadas durante la misma, con el fin de realizar la evaluación final.

La periodicidad de las reuniones de seguimiento será de al menos 2 reuniones anuales: una a mediados de año, y otra a final de año.

Entre las funciones que la Comisión para el seguimiento y la evaluación del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres debe de llevar a cabo y recoger en su Reglamento de Funcionamiento Interno, deberán constar las siguientes:

- **Evaluar el cumplimiento de las acciones**, mediante informes semestrales que recabarán de la Unidad de Igualdad adscrita al Departamento con competencias en materia de Función Pública. Con la posibilidad de que se pueda recoger dicha información con mayor frecuencia en función de las necesidades.
- **Aprobar los informes de seguimiento** semestrales con el objetivo de darlos a conocer a todos los órganos competentes, así como a quienes se encargan de la gestión de personal de la ACFN.
- **Elevar al departamento u órgano competente en cada caso las recomendaciones** en materia de igualdad derivadas de los estudios que se realicen dentro de las medidas de actuación previstas en el Plan.
- **Cualquier otra competencia que las partes acuerden** durante el seguimiento y desarrollo del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres.

CREACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL I PLAN

Se configura como un órgano colegiado y paritario, de carácter eminentemente técnico, compuesto por la representación de la Administración y del personal, en la que todas las personas que la componen deberán tener conocimientos suficientes en materia de igualdad y se procurará que cuente con una representación equilibrada de mujeres y hombres.

También se designará a personal experto en igualdad de mujeres y hombres con formación específica en la materia, que le posibilite realizar las funciones de apoyo y asesoramiento a la propia Comisión y a los grupos de trabajo que se puedan formar mediante el mandato de la Comisión o derivados de la aplicación del propio Plan.

Se aprobarán en el seno de la Comisión sus normas mínimas de funcionamiento, sus competencias, periodicidad de sus reuniones y procedimiento para la toma de decisiones.

De igual modo, y como también recoge el I Plan, tras su constitución se desarrollarán las acciones formativas que sean requeridas, dirigidas a todas las personas que la compongan, con el fin de capacitarlas suficientemente para el desarrollo de su labor.

COMPOSICIÓN

2 representantes del INAI, siendo uno de ellos la Técnica de Igualdad del Departamento con competencias en Función Pública.

3 representantes de la Dirección General de Función Pública (dependiendo de la materia de que se trate). Uno de estos representantes ejercerá la Secretaría de la Comisión.

5 representantes de las organizaciones sindicales, 1 por sindicato.

Otro personal experto, cuando así se requiera -con voz, pero sin voto-.

En caso de producirse variación en el número de representantes de la parte sindical en la Mesa General, se ajustará en el mismo sentido el número de representantes de la Administración para mantener la composición paritaria.

DINÁMICA DEL PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

La Comisión abordará un proceso anual de seguimiento, que culminará con la elaboración del Informe pertinente. En este informe se recogerá el nivel de desarrollo

alcanzado del Plan conforme a las actuaciones previstas, las desviaciones producidas y sus causas, así como una previsión de ajuste en la planificación del ejercicio siguiente.

La evaluación del Plan se realizará en dos momentos: (1) en el ecuador de su implantación, esto es, a los dos años del inicio de su implantación, y (2) a la finalización de la vigencia del Plan. Para ambos momentos de evaluación la Comisión elaborará el informe pertinente.

Los diferentes informes serán remitidos, tras su validación por parte de la Comisión, a las Secretarías Generales Técnicas para su conocimiento.

Todos los indicadores referidos a personas habrán de aportarse desagregados por sexo siempre que el sistema de recogida de ellos así lo permita.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

El presente I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la ACFN podrá ser modificado o actualizado según lo especificado anteriormente, siguiendo los acuerdos a los que llegue la Comisión para el Seguimientos y la Evaluación del Plan.

5. EJES DE ACTUACIÓN

A continuación, se presentan los diferentes ejes de actuación y sus objetivos descritos en base a las necesidades detectadas en el diagnóstico en materia de Igualdad.

Se han estructurado las diferentes actuaciones en siete ejes, buscando articular las diferentes temáticas a las que resulta necesario atender en materia de gestión de personas: (1) modelo de Gobernanza, (2) política de acceso y provisión del personal, (3) política de formación, (4) política retributiva, (5) política de ordenación del tiempo de trabajo y los cuidados, (6) política de Salud Laboral y (7) poner fin a la violencia contra las mujeres.

En el primer eje **Modelo de Gobernanza** se concentra el mayor número de objetivos estratégicos del total del Plan. En su conjunto, buscan dar coherencia y dar soporte global al desarrollo de las políticas de igualdad en todo su ámbito de influencia. Es por ello por lo que incorporan objetivos relacionados con el refuerzo de la sensibilización y la capacitación del personal de la ACFN en materia de igualdad.

Se recoge también en este eje el necesario desarrollo de mecanismos y herramientas que ayuden a lograr un impacto positivo en las políticas de la ACFN y a facilitar el cumplimiento de la legislación vigente -la integración del enfoque de género en la gestión interna de las personas, en la planificación presupuestaria, en la comunicación, en la gestión de los datos atendiendo a ambos sexos, etc.-.

De igual modo, se pretende contribuir al empoderamiento de las mujeres empleadas en la ACFN.

El segundo eje, **Política de acceso y provisión del personal**, en sus dos objetivos estratégicos, por un lado, hace hincapié en afianzar la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en dicha política tanto en lo que supone el acceso al empleo público como en los procesos de acceso a puestos de responsabilidad, y en la inclusión progresiva de conocimientos en materia de igualdad en los procesos de provisión. Y, por otro lado, y de un modo más específico, se centra en potenciar la empleabilidad de mujeres en situación de vulnerabilidad.

El tercer eje **Política de formación**, con un único objetivo estratégico, buscará incorporar de un modo sistemático el enfoque de género en dicha política de la ACFN en lo referente a la formación no específica de igualdad.

La **Política retributiva** abordada en el cuarto eje, planteará actuaciones que ponen el acento en la necesidad de profundizar en el estudio de la brecha salarial en el personal

de la ACFN con el fin de contar con información más precisa sobre dicha brecha y sobre las posibilidades de corrección de la misma.

Es **Política de ordenación del tiempo de trabajo y los cuidados**, el quinto eje de actuación, el que intentará dar respuesta a la necesidad de potenciar la sensibilización y el aporte de conocimiento sobre el valor de los cuidados con el fin, también, de revalorizarlos y de potenciar la corresponsabilidad en los hombres de la ACFN. De igual modo, se pretenderá apoyar el despliegue en el interior de la ACFN del compromiso que tiene asumido para con la sociedad en este ámbito de los cuidados y de sostenibilidad de la vida.

La **Política de Salud Laboral**, sexto eje, atenderá a la necesidad de adecuar la respuesta que ofrecen los diferentes procesos de salud laboral al principio de igualdad de mujeres y hombres y a la necesidad de incorporar la perspectiva de género en ellos.

Con el séptimo y último eje de actuación se pretende **Poner fin a la violencia contra las mujeres**. Así, se recogen medidas para la sensibilización, prevención y actuación frente la violencia contra las mujeres sufrida por las empleadas públicas de la ACFN así como medidas para sistematizar la respuesta de la ACFN ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que pudiera darse dentro de la propia institución.

5.1. MODELO DE GOBERNANZA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: Desarrollar y consolidar los instrumentos para la igualdad de mujeres y hombres de aplicación en la ACFN

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: Dotar de mayor competencia en igualdad de mujeres y hombres al personal de la ACFN

Objetivo 2.1.- Consolidar en la ACFN el Itinerario Formativo para la aplicación de la igualdad de mujeres y hombres en las políticas públicas, dotándolo de seguimiento.

Objetivo 2.2.- Incluir de forma progresiva la exigencia de conocimiento en materia de igualdad para el personal que acceda o promocione en la ACFN, a partir de sus competencias (generales o específicas en materia de igualdad).

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: Sensibilizar al personal de la ACFN en materia de igualdad de mujeres y hombres y promover el empoderamiento de las mujeres y participación propositiva en la construcción de la igualdad en la ACFN

Objetivo 3.1.: Abordar acciones que supongan una mayor sensibilización hacia la igualdad de mujeres y hombres en el personal de la ACFN.

Objetivo 3.2. Contribuir al empoderamiento de las mujeres de la ACFN desde una perspectiva feminista y enfoque interseccional.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4: Desarrollar los mecanismos que permiten un impacto positivo en la igualdad en las políticas de la ACFN

Objetivo 4.1.: Integrar el enfoque de género en la recogida, tratamiento y difusión de la información que la ACFN utiliza en su actividad ordinaria (estadísticas, estudios, memorias, planes, etc.).

Objetivo 4.2.: Alinear la política de comunicación, publicidad y rendición de cuentas de la ACFN con la igualdad.

Objetivo 4.3.: Profundizar en la incorporación del enfoque de género en la Planificación de la ACFN: normativa, planes, programas y actuaciones estratégicas.

Objetivo 4.4.: Desarrollar los procesos de planificación presupuestaria con enfoque de género en la gestión de la ACFN.

Objetivo 4.5.: Promover el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones de la ACFN.

5.2. POLÍTICA DE ACCESO Y PROVISIÓN DEL PERSONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5. REVISAR Y ADECUAR LOS PROCESOS SELECTIVOS Y DE PROVISIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Objetivo 5.1. Tener en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política de gestión de personas, en lo relativo al acceso al empleo público.

Objetivo 5.2. Tener en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política de gestión de personas, en lo relativo al acceso a puestos de responsabilidad (jefaturas, ...).

Objetivo 5.3. Incluir de forma progresiva la exigencia de conocimiento en materia de igualdad para la provisión de puestos de trabajo del personal de la Administración, a partir de sus competencias (generales o específicas en materia de igualdad).

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6. REFORZAR LA EMPLEABILIDAD DE MUJERES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN EL ÁMBITO DE INFLUENCIA DE LA ACFN

Objetivo 6.1. Reforzar la política de empleo dirigida a los grupos de mujeres donde la vulnerabilidad se intensifica y evaluar su impacto.

5.3. POLÍTICA DE FORMACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7. GARANTIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE FORMACIÓN

Objetivo 7.1. Introducir mecanismos que supongan la transversalidad de la perspectiva de género en el diseño, gestión y evaluación de la política de formación de la ACFN.

Objetivo 7.2.: Incorporar el enfoque de género en la formación no específica de igualdad que se oferta desde la ACFN.

5.4. POLÍTICA RETRIBUTIVA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 8. PROFUNDIZAR EN EL ESTUDIO DE LA BRECHA SALARIAL Y FAVORECER SU CORRECCIÓN

5.5. POLÍTICA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y LOS CUIDADOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO 9. SENSIBILIZAR Y APORTAR CONOCIMIENTO SOBRE EL VALOR DE LOS CUIDADOS PARA EL SOSTENIMIENTO DE LA VIDA

Objetivo 9.1.: Desmontar los estereotipos y creencias que vinculan la función de cuidar a las mujeres y que se manifiestan en la desigual distribución y reparto de los cuidados, contando con información sobre el abordaje de los cuidados en el interior de la ACFN.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 10. DESPLEGAR EL COMPROMISO DE LA ACFN CON LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE CUIDADOS Y DE SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA

Objetivo 10.1. Desplegar el compromiso de la ACFN para poner en el centro de las políticas públicas los cuidados y su provisión.

5.6. POLÍTICA DE SALUD LABORAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO 11. REVISAR Y ADECUAR LOS PROCESOS DE SALUD LABORAL AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Objetivo 11.1. Tener en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política de gestión de personas, en lo relativo a la Salud Laboral.

5.7. PONER FIN A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

OBJETIVO ESTRATÉGICO 12. SENSIBILIZAR, PREVENIR Y ACTUAR FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES SUFRIDA POR LAS EMPLEADAS PÚBLICAS DE LA ACFN

Objetivo 12.1. Sensibilizar y promover cambios en los comportamientos sociales que permitan erradicar prejuicios, costumbres y cualquier práctica basada en la inferioridad de las mujeres o el papel estereotipado de mujeres y hombres en la sociedad, así como incrementar la percepción social de las manifestaciones de violencia contra las mujeres.

Objetivo 12.2. Tener en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política de gestión de personas, en lo relativo a la atención ofrecida a las mujeres de la ACFN que hayan sufrido violencia contra las mujeres.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 13. PREVENCIÓN, ACTUACIÓN, RESOLUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL INTERIOR DE LA ACFN

Objetivo 13.1. Tener en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política de gestión de personas, en lo relativo a la prevención, actuación, resolución y seguimiento de situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en el entorno laboral.

5.1. MODELO DE GOBERNANZA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: Desarrollar y consolidar los instrumentos para la igualdad de mujeres y hombres de aplicación en la ACFN

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: Dotar de mayor competencia en igualdad de mujeres y hombres al personal de la ACFN

Objetivo 2.1.- Consolidar en la ACFN el Itinerario Formativo para la aplicación de la igualdad de mujeres y hombres en las políticas públicas, dotándolo de seguimiento.

Objetivo 2.2.- Incluir de forma progresiva la exigencia de conocimiento en materia de igualdad para el personal que acceda o promoció en la ACFN, a partir de sus competencias (generales o específicas en materia de igualdad).

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: Sensibilizar al personal de la ACFN en materia de igualdad de mujeres y hombres y promover el empoderamiento de las mujeres y participación propositiva en la construcción de la igualdad en la ACFN

Objetivo 3.1.: Abordar acciones que supongan una mayor sensibilización hacia la igualdad de mujeres y hombres en el personal de la ACFN.

Objetivo 3.2. Contribuir al empoderamiento de las mujeres de la ACFN desde una perspectiva feminista y enfoque interseccional.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4: Desarrollar los mecanismos que permiten un impacto positivo en la igualdad en las políticas de la ACFN

Objetivo 4.1.: Integrar el enfoque de género en la recogida, tratamiento y difusión de la información que la ACFN utiliza en su actividad ordinaria (estadísticas, estudios, memorias, planes, etc.).

Objetivo 4.2.: Alinear la política de comunicación, publicidad y rendición de cuentas de la ACFN con la igualdad.

Objetivo 4.3.: Profundizar en la incorporación del enfoque de género en la Planificación de la ACFN: normativa, planes, programas y actuaciones estratégicas.

Objetivo 4.4.: Desarrollar los procesos de planificación presupuestaria con enfoque de género en la gestión de la ACFN.

Objetivo 4.5.: Promover el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones de la ACFN.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: Desarrollar y consolidar los instrumentos para la igualdad de mujeres y hombres de aplicación en la ACFN

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
1. Análisis de los instrumentos (disposiciones, instrucciones, directrices) que en materia de gestión interna de la ACFN han de procurar la incorporación del enfoque de género en las políticas de gestión de personas y otras.	Nº instrumentos analizados.	Año 1.	Cada órgano gestor de personal (D. G. Función Pública, Gestión Personal Osasunbidea, Gestión Personal Educación...) con el apoyo de su Unidad de Igualdad.
2. Adecuación de aquellos instrumentos que precisen de cambios para un mejor cumplimiento de la Ley Foral 17/2019, en alineación con el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Navarra 2022-2027.	Nº instrumentos adecuados.	Año 2 y 3.	Cada órgano gestor de personal (D. G. Función Pública, Gestión Personal Osasunbidea, Gestión Personal Educación...) con el apoyo de su Unidad de Igualdad.
3. Evaluación de la coherencia alcanzada por la normativa específica en materia de igualdad, a través de los instrumentos existentes en la ACFN.	Informe de evaluación realizado sí/no.	Año 4.	Cada Departamento, en coordinación y colaboración con el INAI.
4. Difusión e implementación, con el apoyo de las Unidades de Igualdad departamentales, del procedimiento de trabajo de la ACFN para la elaboración de informes de impacto de género.	Nº de acciones de difusión. Nº informes de impacto realizados conforme al procedimiento.	Año 2 y 3.	Cada Departamento.
5. Dotación de unas normas de funcionamiento a la Comisión para el seguimiento y evaluación del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la ACFN (deno-	Normas aprobadas sí/no.	Año 1.	Unidades de Igualdad: aportación de modelos.

minada como Comisión de Igualdad durante la elaboración del diagnóstico y de la propuesta de Plan para la igualdad).			Comisión de Seguimiento y Evaluación: aprobación.
6. Capacitación a la Comisión para el seguimiento y evaluación del I Plan para el adecuado ejercicio de sus funciones.	Nº horas de formación.	Año 1.	INAP, a propuesta de la Técnica de Igualdad.
7. Impulso a la creación de grupos de trabajo ad hoc que cuenten con la participación de los órganos de gestión de personal pertinentes, y de personal experto en materia de igualdad, para incorporar la perspectiva de género tanto en los documentos y planes estratégicos como en los procesos y manuales de gestión de personal.	Nº grupos creados. Nº personas participantes.	Cuando proceda.	Comisión de Seguimiento y Evaluación.
8. Participación en espacios autonómicos, europeos u otros en los que se vayan a abordar cuestiones referidas a la aplicación del presente I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la ACFN y sus organismos autónomos.	Nº espacios y por ámbito geográfico.	Cuando proceda.	Comisión de Seguimiento y Evaluación.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: Dotar de mayor competencia en igualdad de mujeres y hombres al personal de la ACFN

Objetivo 2.1.- Consolidar en la ACFN el Itinerario Formativo² para la aplicación de la igualdad de mujeres y hombres en las políticas públicas, dotándolo de seguimiento.

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
9. Impulso y difusión del Itinerario Formativo para la aplicación de la igualdad de mujeres y hombres en las políticas públicas, alineándose con lo recogido en el Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Navarra 2022-2027.	Nº actuaciones de difusión. Nº personas alcanzadas.	Año 2.	Cada Departamento u organismo autónomo. INAP.
10. Reporte a la Comisión para el Seguimiento y evaluación del Plan para la igualdad de la ACFN de la información generada por el INAI, INAP, Comisión Interdepartamental... sobre la implantación del itinerario formativo.	Información remitida sí/no.	Anual.	Cada entidad presente.
11. Realización de un seguimiento anual y una evaluación bienal de la implementación en la ACFN del Itinerario Formativo, para la realización de los ajustes necesarios.	Informe de seguimiento anual sí/no. Informe de evaluación bienal sí/no.	Anual. Bienal (año 2 y 4).	INAI.
12. Análisis y seguimiento de la formación impulsada por los departamentos y no contemplada en la propuesta	Nº informaciones remitidas.	Año 3 y 4.	Unidades de Igualdad.

² El "[Itinerario Formativo para la aplicación de la igualdad de mujeres y hombres en las políticas públicas](#)" de la ACFN es un conjunto de propuestas formativas para facilitar la formación del personal público en materia de igualdad de mujeres y hombres, permitiendo así su formación permanente.

formativa del INAP.			
13. Realización de una formación teórico-práctica especializada y continua del personal de las Unidades de Igualdad de la ACFN, y otros perfiles profesionales que también asuman labores similares de asesoramiento en materia de igualdad, a petición del departamento u organismo competente en materia de igualdad.	Nº horas de formación. Nº personas alcanzadas.	Cuando proceda.	INAP, a propuesta del INAI

Objetivo 2.2.- Incluir de forma progresiva la exigencia de conocimiento en materia de igualdad para el personal que acceda o promocióne en la ACFN, a partir de sus competencias (generales o específicas en materia de igualdad).

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
14. En los temarios de exámenes o pruebas de acceso al empleo, inclusión de contenidos relacionados con la Ley de igualdad y, cuando sea posible, contenidos relacionados con la temática concreta.	Nº de temarios con contenidos específicos en materia de igualdad. Proporción total de temarios/temarios con temática concreta en materia de igualdad.	Año 2, 3 y 4.	Órgano convocante, a propuesta del Departamento afectado.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: Sensibilizar al personal de la ACFN en materia de igualdad de mujeres y hombres y promover el empoderamiento de las mujeres y participación propositiva en la construcción de la igualdad en la ACFN

Objetivo 3.1.: Abordar acciones que supongan una mayor sensibilización hacia la igualdad de mujeres y hombres en el personal de la ACFN.

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
15. Realización de acciones de comunicación interna para incrementar el compromiso del personal de la ACFN con la igualdad, especialmente con motivo de fechas de especial relevancia para la construcción y desarrollo de los derechos de ciudadanía de las mujeres.	Nº acciones de comunicación. Nº personas alcanzadas. Proporción personas plantilla/personas alcanzadas.	Anual.	Todos los Departamentos. INAI.
16. Impulso de la realización de actividades que busquen fomentar la participación activa y el compromiso real de los hombres en la construcción de la igualdad efectiva, desde la sensibilización para el compromiso con el logro de la igualdad.	Nº actividades. Nº de personas alcanzadas. Proporción hombres plantilla/hombres alcanzados	Año 2, 3 y 4.	Todos los Departamentos. INAI.
17. Desarrollo de acciones de sensibilización periódica para la plantilla para fomentar una cultura igualitaria en la organización, a través de la difusión del I Plan para la Igualdad.	Nº acciones de sensibilización. Nº personas alcanzadas. Proporción personas plantilla/personas alcanzadas.	Anual.	Unidades de Igualdad de los Departamentos.

Objetivo 3.2. Contribuir al empoderamiento de las mujeres de la ACFN desde una perspectiva feminista y enfoque interseccional³.

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
18. Impulso de programas de empoderamiento individual y colectivo.	Nº programas de empoderamiento puestos en marcha. Nº personas alcanzadas.	Año 3 y 4.	Cada Departamento, con apoyo de INAI.
19. Impulso de espacios virtuales para que las mujeres trasladen sus necesidades a las instituciones.	Espacios virtuales creados sí/no. Nº personas que los han utilizado.	Año 2, 3 y 4.	Unidades de Igualdad de los Departamentos.

³Las desigualdades y discriminaciones contra las mujeres se intensifican en función de cómo el género se interrelaciona con otras fuentes de discriminación, como la edad, la discapacidad, la situación socioeconómica, la configuración familiar, la lengua o idioma vehicular, la raza, la cultura, la ruralidad, la violencia machista o la orientación e identidad sexual, entre otras variables. El enfoque interseccional permite abordar las desigualdades discriminatorias desde el reconocimiento a todas las mujeres y el respeto a su diversidad y diferencia. Fuente: Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Navarra 2022-2027, INAI/NABI.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4: Desarrollar los mecanismos que permiten un impacto positivo en la igualdad en las políticas de la ACFN

Objetivo 4.1.: Integrar el enfoque de género en la recogida, tratamiento y difusión de la información que la ACFN utiliza en su actividad ordinaria (estadísticas, estudios, memorias, planes, etc.).

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
20. Revisión y adecuación de los sistemas informáticos, registros y bases de datos de los órganos gestores de personal de los departamentos y de los organismos autónomos para poder explotar los datos sobre personas desagregados por sexo para la incorporación de la perspectiva de género en las memorias, consultas, informes y demás documentación generada en la gestión ordinaria de personal.	Nº de sistemas informáticos o bases de datos revisados. Nº de sistemas informáticos o bases de datos adecuadas.	Año 2 y 3.	Todos los Departamentos.
21. Incluir sistemáticamente la variable de sexo, recogiendo las diferentes categorías, en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.	Nº de estadísticas o estudios con variable sexo. Proporción de estadísticas o estudios totales/estadísticas con la variable sexo	Año 2, 3 y 4.	Todos los Departamentos, con el asesoramiento del Instituto de Estadística de Navarra (NASTAT).
22. Análisis con enfoque de género de los indicadores que sean considerados básicos en materia de gestión de personas en la ACFN, e incorporación de nuevos indicadores que den cuenta de las diferentes situaciones de mujeres y hombres para las distintas áreas temáticas, teniendo en cuenta el enfoque interseccional.	Nº de indicadores identificados como básicos.	Año 2, 3 y 4.	Todos los Departamentos con el asesoramiento de las Unidades de Igualdad.
23. Inclusión sistemática de datos desagregados por sexo e indicadores específicos en los estudios, memorias y	Nº de estudios, planes, memorias sobre gestión interna	Año 3 y 4.	Todos los Departamentos, con el asesoramiento de

planes de la ACDF en relación a la gestión de personas.	con datos desagregados. Proporción memorias planes/memorias planes con datos desagregados.		las Unidades de Igualdad.
---	---	--	---------------------------

Objetivo 4.2.: Alinear la política de comunicación, publicidad y rendición de cuentas de la ACFN con la igualdad.

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
24. Estudio del grado en que cada Departamento de la ACFN Navarra incorpora una comunicación inclusiva y no sexista en documentos, formularios, impresos y soportes y visibiliza su contribución a la igualdad a través de memorias, webs y otros canales de comunicación a la ciudadanía.	Nº de departamentos que elaboran el estudio.	Año 1.	Todos los Departamentos con apoyo de la Unidad de Igualdad.
25. Compromiso de garantizar las correcciones para un uso no sexista del lenguaje en los diferentes soportes comunicativos de la ACFN (web institucional, normas, escritos administrativos, etc.).	Nº de soportes comunicativos adecuados.	Año 2 y 3.	Todos los Departamentos.
26. Utilización de una Comunicación Interna en la ACFN que cumpla con los criterios del lenguaje inclusivo, ofrezca una imagen de participación social de las mujeres y especialmente de aquellos grupos donde las mujeres están infrarrepresentadas, con el objetivo de erradicar estereotipos en relación a su presencia social y económica.	Porcentaje de utilización de un lenguaje inclusivo en comunicaciones internas, respecto al total analizado.	Anual.	Todos los Departamentos.
27. Revisión y modificación, si procede, de las denominaciones de las entidades y órganos dependientes de la ACFN y de los puestos de trabajo, para que se haga un uso no sexista del lenguaje.	Nº de entidades u órganos analizados y modificaciones realizadas. Nº de puestos de trabajo	Año 2 y 3.	Dirección General de Función Pública, con el apoyo del INAI, respecto a los puestos de trabajo.

	analizados y modificaciones realizadas.		Todos los Departamentos, respecto a las entidades y órganos dependientes.
--	---	--	---

Objetivo 4.3.: Profundizar en la incorporación del enfoque de género en la Planificación de la ACFN: normativa, planes, programas y actuaciones estratégicas.

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
28. Consignación de los recursos económicos anuales necesarios para el desarrollo de las medidas contenidas en el presente Plan para la ACFN, atendiendo a las actuaciones e indicadores contenidos en él.	Proporción presupuestos totales/recursos consignados.	Anual.	Todos los Departamentos.
29. Desarrollo de las actuaciones establecidas para el seguimiento y la evaluación del presente Plan que hayan sido establecidas en la Comisión de Evaluación y Seguimiento.	Informes de seguimiento y evaluación sí/no.	Cuando proceda.	Todos los Departamentos.
30. Información periódica, interna y externamente, del avance de los objetivos y actuaciones del Plan.	Nº de comunicaciones internas. Nº de comunicaciones externas. Nº de personas alcanzadas interna y externamente mediante comunicaciones digitales.	Año 2 y 4.	Comisión de seguimiento del Plan.
31. Seguimiento y evaluación del I Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres del personal de la ACFN y sus organismos autónomos, a partir de los requisitos que establece la normativa que le es de aplicación.	Nº de informes de seguimiento y evaluación.	Anual. Año 2 y 4.	Comisión de seguimiento del Plan.
32. Elaboración de planes sectoriales de igualdad cuando la política de los diferentes departamentos, organismos autónomos, o sectores de la ACFN así lo requiera, para incorporar singularidades.	Nº departamentos, organismos autónomos o sectores con planes sectoriales en materia de igualdad.	Cuando proceda.	Todos los Departamentos.

	Proporción departamentos y entidades sobre el total.		
--	--	--	--

Objetivo 4.4.: Desarrollar los procesos de planificación presupuestaria con enfoque de género en la gestión de la ACFN.

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
33. Aplicación de la metodología para la integración del enfoque de género en la política presupuestaria que tenga relación con la gestión de personas dentro de la ACFN.	Informe sobre la integración del enfoque de género en el presupuesto asociado a la gestión del personal sí/no.	Año 3 y 4.	Dirección General de Presupuestos.

Objetivo 4.5.: Promover el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones de la ACFN.

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
34. Recogida de información detallada sobre los órganos colegiados y de participación existentes en la ACFN, su composición en cuanto a mujeres y hombres y mecanismos de conformación de los mismos, de cara a contar con información detallada de la situación actual de la representación por sexos.	Existencia sí/no del informe de cada departamento sobre sus órganos colegiados.	Año 2.	Todos los Departamentos.
35. Promover la incorporación del principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos y/o pluripersonales de la ACFN (órganos colegiados, jurados y tribunales, comisiones, tribunales y órganos de selección del personal, etc.), en atención al artículo 16 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.	Nº de órganos directivos y/o pluripersonales de la ACFN analizados. Porcentaje de órganos directivos y/o pluripersonales modificados respecto del total.	Cuando proceda.	Todos los Departamentos.

5.2. POLÍTICA DE ACCESO Y PROVISIÓN DEL PERSONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5. REVISAR Y ADECUAR LOS PROCESOS SELECTIVOS Y DE PROVISIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Objetivo 5.1. Tener en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política de gestión de personas, en lo relativo al acceso al empleo público.

Objetivo 5.2. Tener en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política de gestión de personas, en lo relativo al acceso a puestos de responsabilidad (jefaturas, ...).

Objetivo 5.3. Incluir de forma progresiva la exigencia de conocimiento en materia de igualdad para la provisión de puestos de trabajo del personal de la Administración, a partir de sus competencias (generales o específicas en materia de igualdad).

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6. REFORZAR LA EMPLEABILIDAD DE MUJERES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN EL ÁMBITO DE INFLUENCIA DE LA ACFN

Objetivo 6.1. Reforzar la política de empleo dirigida a los grupos de mujeres donde la vulnerabilidad se intensifica y evaluar su impacto.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5. REVISAR Y ADECUAR LOS PROCESOS SELECTIVOS Y DE PROVISIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Objetivo 5.1. Tener en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política de gestión de personas, en lo relativo al acceso al empleo público.

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
36. Revisión de los procesos de selección, acceso y provisión con el objetivo de sistematizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad.	Nº procesos revisados.	Año 2 y 3.	Órgano convocante, con el apoyo de las Unidades de Igualdad de los departamentos afectados.
37. Desarrollo de un sistema de control de datos desagregados por sexo sobre las personas que se presentan a pruebas de acceso a la Administración y las nuevas incorporaciones.	Sistema de control con datos por sexo sí/no.	Año 2.	Órgano convocante.
38. Incentivación de la representación equilibrada en órganos de selección y tribunales.	Nº órganos de selección y tribunales con una representación equilibrada de mujeres y hombres. Proporción órganos selección y tribunales totales/órganos y tribunales analizados.	Cuando proceda. pro-	Órgano convocante.
39. Elaboración de un análisis para conocer el impacto de las acciones positivas en las pruebas de acceso (incluyendo los requerimientos físicos de las pruebas selectivas).	Informe sobre el impacto de las acciones positivas sí/no.	Año 2 y 3.	Órgano convocante con el apoyo de las Unidades de Igualdad de los Departamentos afectados.

40. Información y difusión de la Oferta Pública de Empleo de la ACFN, para incentivar especialmente el acceso de las mujeres a los puestos identificados como más masculinizados.	Nº de acciones de difusión para el acceso a puestos masculinizados.	Cuando proceda.	Dirección General de Comunicación y Relaciones Institucionales.
---	---	-----------------	---

Objetivo 5.2. Tener en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política de gestión de personas, en lo relativo al acceso a puestos de responsabilidad (jefaturas, ...).

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
41. Fomento de la designación interina para el desempeño de jefaturas cuando su titular causa baja por maternidad/paternidad o por incapacidad temporal cuando ésta se prevea de larga duración.	Nº designaciones interinas en estas situaciones.	Cuando proceda.	Dirección General de Función Pública/SNS-O/ ISPLN.
42. Fomento de la sustitución de los puestos básicos ocupados por las personas designadas interinamente para desempeñar las jefaturas conforme a lo dispuesto en la acción anterior.	Nº sustituciones en esas situaciones. Proporción necesidades de sustitución totales/sustituciones realizadas.	Cuando proceda.	Dirección General de Función Pública/SNS-O/ ISPLN.
43. Elaboración de un estudio para conocer y analizar las dificultades de las mujeres trabajadoras de la ACFN para acceder a la promoción interna y las jefaturas.	Estudio elaborado sí/no.	Año 3.	INAI.

Objetivo 5.3. Incluir de forma progresiva la exigencia de conocimiento en materia de igualdad para la provisión de puestos de trabajo del personal de la Administración, a partir de sus competencias (generales o específicas en materia de igualdad).

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
44. Inclusión en todos los procesos de selección para el acceso a la función pública de contenidos relativos a la normativa de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación en la actividad administrativa.	Nº de procesos de selección con contenidos de normativa. Proporción total de procesos/procesos con contenidos específicos.	Año 2, 3 y 4. Cuando proceda.	Órgano convocante.
45. Valoración de la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en las fases de concursos de méritos y traslados de la ACFN.	Incorporación de la valoración de la formación sí/no. Nº de concursos de méritos y traslados en los que se ha valorado la formación en igualdad.	Cuando proceda.	Órgano convocante.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6. REFORZAR LA EMPLEABILIDAD DE MUJERES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN EL ÁMBITO DE INFLUENCIA DE LA ACFN

Objetivo 6.1. Reforzar la política de empleo dirigida a los grupos de mujeres donde la vulnerabilidad se intensifica y evaluar su impacto.

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
46. Análisis de los criterios aplicables para determinar los puestos de trabajo en los que se aplica la reserva de un 2% de plazas para mujeres víctimas de violencia contra las mujeres que superen procesos selectivos y acrediten su condición en la Administración foral.	Análisis realizado sí/no.	Año 2.	Órgano convocante.
47. Evaluación de la cobertura efectiva de plazas reservadas a las mujeres víctimas de violencia contra las mujeres	Informe de evaluación sí/no.	Año 4.	Órgano convocante con el asesoramiento de las Unidades de Igualdad.

5.3. POLÍTICA DE FORMACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7. GARANTIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE FORMACIÓN

Objetivo 7.1. Introducir mecanismos que supongan la transversalidad de la perspectiva de género en el diseño, gestión y evaluación de la política de formación de la ACFN.

Objetivo 7.2.: Incorporar el enfoque de género en la formación no específica de igualdad que se oferta desde la ACFN.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7. GARANTIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE FORMACIÓN

Objetivo 7.1. Introducir mecanismos que supongan la transversalidad de la perspectiva de género en el diseño, gestión y evaluación de la política de formación de la ACFN.

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
48. Inclusión de formación en igualdad en cursos de adquisición de competencias de dirección y gerencia pública.	Nº de formaciones. Nº de participantes.	Año 2.	INAP, a propuesta de las Unidades de Igualdad.
49. Introducción de mecanismos o medidas que faciliten la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar con la formación.	Nº medidas adoptadas.	Año 2.	INAP
50. Estudio cuantitativo y cualitativo de la política de formación de la ACFN, tanto la ofertada por el INAP como la gestionada por las áreas de gestión de personal de los departamentos y organismos autónomos, para valorar el acceso a las diferentes modalidades (presencialidad o no), horarios y compatibilidad con medidas de conciliación, contenidos, tipologías formativas, etc. e identificar las medidas correctoras que procedan.	Estudio realizado sí/no. Nº de medidas correctoras identificadas.	Año 2.	INAP y las Unidades de Igualdad de los Departamentos.
51. Aumento progresivo de la formación de todo el personal en la materia de igualdad de género; impulso de la formación <i>on line</i> como el instrumento adecuado para el acceso a la formación más básica en	Nº de horas de formación por modalidad (presencial y online). Nº de participantes.	Año 2, 3 y 4.	INAP e INAI.

igualdad.	Proporción personas plantilla/personas con formación.		
52. Implementación progresiva de un proceso de capacitación en materia de igualdad para todo el personal que haya superado un proceso selectivo; con el objetivo de que, en el plazo de un año tras haber superado dicho proceso, dispongan del nivel básico de formación fijado en el Itinerario Formativo.	Proceso de capacitación diseñado sí/no. Nº de personas formadas. Proporción personas reciente incorporación/personas de reciente incorporación con formación	Año 3.	Órgano competente en materia de personal, INAP e INAI.

Objetivo 7.2.: Incorporar el enfoque de género en la formación no específica de igualdad que se oferta desde la ACFN.

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
53. Incorporación progresiva de la perspectiva de género en las formaciones no específicas de igualdad, e identificación de las que puedan tener una especial incidencia en la materia de igualdad de género.	Nº de formaciones identificadas con especial incidencia. Nº de formaciones con perspectiva de género.	Año 3 y 4.	Todos los Departamentos. INAP
54. Elaboración de una guía de actuación con los criterios que han de ser tenidos en cuenta para la transversalización de la igualdad en el conjunto de la formación que se imparte desde la ACFN (por ejemplo, en materia de contenidos, lenguaje inclusivo, metodología docente y de evaluación, entorno de aprendizaje, profesorado, etc.), a disposición de las personas o entidades formadoras.	Guía elaborada sí/no.	Año 3.	INAP, con el apoyo del INAI/Unidades de Igualdad.

5.4. POLÍTICA RETRIBUTIVA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 8. PROFUNDIZAR EN EL ESTUDIO DE LA BRECHA SALARIAL Y FAVORECER SU CORRECCIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO 8. PROFUNDIZAR EN EL ESTUDIO DE LA BRECHA SALARIAL Y FAVORECER SU CORRECCIÓN

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
55. Adaptación de los sistemas y programas informáticos para la sistematización de la explotación de los datos desagregados por sexo necesarios para el estudio y seguimiento de la brecha salarial.	Sistemas informáticos adaptados sí/no.	Año 1	Dirección General de Función Pública.
56. Elaboración y publicación de un estudio de los factores que afectan a la brecha salarial, con un adecuado desglose de los puestos de trabajo y sus correspondientes salarios base y cada uno de sus complementos.	Estudio realizado sí/no.	Año 1 y 2.	INAI, con la colaboración de la Dirección General de Función Pública.
57. Evaluación de la evolución de la brecha salarial y, teniendo ello en cuenta, elaboración de futuras propuestas de mejora.	Evaluación realizada sí/no. Nº propuestas de mejora identificadas.	Año 3 y 4.	Unidad de Igualdad del Departamento de Presidencia, con la colaboración de la Dirección General de Función Pública.

5.5. POLÍTICA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y LOS CUIDADOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO 9. SENSIBILIZAR Y APORTAR CONOCIMIENTO SOBRE EL VALOR DE LOS CUIDADOS PARA EL SOSTENIMIENTO DE LA VIDA

Objetivo 9.1.: Desmontar los estereotipos y creencias que vinculan la función de cuidar a las mujeres y que se manifiestan en la desigual distribución y reparto de los cuidados, contando con información sobre el abordaje de los cuidados en el interior de la ACFN.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 10. DESPLEGAR EL COMPROMISO DE LA ACFN CON LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE CUIDADOS Y DE SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA

Objetivo 10.1. Desplegar el compromiso de la ACFN para poner en el centro de las políticas públicas los cuidados y su provisión.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 9. SENSIBILIZAR Y APORTAR CONOCIMIENTO SOBRE EL VALOR DE LOS CUIDADOS PARA EL SOSTENIMIENTO DE LA VIDA

Objetivo 9.1.: Desmontar los estereotipos y creencias que vinculan la función de cuidar a las mujeres y que se manifiestan en la desigual distribución y reparto de los cuidados, contando con información sobre el abordaje de los cuidados en el interior de la ACFN.

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
<p>58. Apoyo de las medidas de sensibilización que contribuyan a la valoración social del tiempo dedicado a los trabajos de cuidados, que hagan visible el coste social, económico y de salud que supone mayoritariamente para las mujeres un reparto no responsable de los cuidados y que incidan en la responsabilidad equitativa de cuidar.</p> <p>Acción alineada con el marco de trabajo propuesto para la ACFN desde el Pacto Foral por los Cuidados.</p>	Nº de acciones de apoyo a las medidas de sensibilización del Pacto Foral por los Cuidados.	Cuando proceda.	Todos los Departamentos. INAI
<p>59. Impulso de acciones de sensibilización, dirigidas al personal de la ACFN, que permitan a los hombres cuestionar el modelo de masculinidad asociado al desapego por los cuidados y abordar desde un enfoque corresponsable los cuidados de su entorno cercano.</p>	Nº de acciones de apoyo a las medidas de sensibilización del Pacto Foral por los Cuidados.	Año 2, 3 y 4.	Todos los Departamentos. INAI
<p>60. Elaboración de un análisis que permita conocer periódicamente la situación y evolución del uso de me-</p>	Informe periódico elaborado sí/no.	Año 2 y 3.	Unidades de Igualdad de los Departamentos con la

didadas de conciliación corresponsable en la ACFN.			colaboración de la Dirección General de Función Pública.
61. Realización de propuestas para mejorar la respuesta que la ACFN ofrece ante las necesidades de cuidado de su personal. Entre otras, priorizando que se forme y actualice en el contenido del puesto de trabajo al personal recién incorporado al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad, paternidad o por cuidado de personas dependientes.	Nº de propuestas de mejora realizadas.	Año 3.	Unidades de Igualdad de los Departamentos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 10. DESPLEGAR EL COMPROMISO DE LA ACFN CON LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE CUIDADOS Y DE SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA

Objetivo 10.1. Desplegar el compromiso de la ACFN para poner en el centro de las políticas públicas los cuidados y su provisión.

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
62. Fomento del acogimiento a las medidas de conciliación corresponsable entre los empleados públicos hombres.	Nº de acciones de fomento. Nº hombres que se acogen a las medidas de conciliación.	Año 2, 3 y 4.	Todos los Departamentos.
63. Fomento de la sustitución de las reducciones de jornada relacionadas con la conciliación y, en su caso, incorporación a la normativa, previa negociación en Mesa General, de la obligatoriedad de proceder a la sustitución en los supuestos que se determinen.	Nº de personas sustituidas por reducción de jornada relacionada con la conciliación. Proporción de personas sustituidas respecto al total de personas con reducción de	Cuando proceda.	Todos los Departamentos.

	jornada relacionada con la conciliación.		
64. Revisión y, en su caso, adaptación de la política de ordenación del tiempo de trabajo y, previa negociación con la representación sindical, adopción de medidas de flexibilidad horaria que permitan avanzar en la conciliación corresponsable.	Revisión realizada sí/no. Nº de adaptaciones realizadas.	Año 3 y 4.	Dirección General de Función Pública.
65. Revisión y análisis de los permisos para ambos sexos relacionados con la paternidad/maternidad, para que su concesión contribuya a disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de los cuidados corresponsables.	Revisión realizada sí/no. Análisis realizado sí/no.	Año 2 y 3.	Dirección General de Función Pública.
66. Elaboración de un documento en formato de guía-manual, con la normativa actualizada y accesible sobre medidas de conciliación, permisos, así como requisitos, condiciones y sus consecuencias en cotizaciones, jubilaciones, etc., a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización. Difusión y actualización del citado documento.	Guía-manual elaborado sí/no. Nº de acciones de difusión	Año 2. Cuando proceda.	Dirección General de Función Pública.
67. Programación de reuniones de trabajo teniendo en cuenta las necesidades de conciliación de las personas asistentes.	Informe sobre su cumplimiento por parte de los departamentos sí/no.	Cuando proceda.	Todos los Departamentos. Unidades de Igualdad de los Departamentos.

5.6. POLÍTICA DE SALUD LABORAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO 11. REVISAR Y ADECUAR LOS PROCESOS DE SALUD LABORAL AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Objetivo 11.1. Tener en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política de gestión de personas, en lo relativo a la Salud Laboral.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 11. REVISAR Y ADECUAR LOS PROCESOS DE SALUD LABORAL AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Objetivo 11.1. Tener en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política de gestión de personas, en lo relativo a la Salud Laboral.

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
68. Elaboración de un estudio para la inclusión de indicadores de género en la Política de Salud Laboral.	Estudio elaborado sí/no.	Año 3.	Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, con el apoyo de las Unidades de Igualdad.
69. Elaboración de estudios específicos sobre aspectos concretos de la salud de las mujeres o globales para la plantilla con perspectiva de género.	Nº de estudios específicos sobre aspectos concretos de la salud de las mujeres. Nº de estudios sobre la salud con perspectiva de género.	Año 3 y 4. Cuando proceda.	Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, con el apoyo de las Unidades de Igualdad.
70. Evaluación de los puestos de trabajo, remarcando la perspectiva del riesgo del trabajo en la función reproductiva de trabajadoras, el embarazo y la lactancia. Así como la elaboración por departamentos, de un listado de puestos con riesgo para la mujer embarazada o en periodo de lactancia natural.	Informe con listado de puestos con riesgo para la función reproductiva, embarazo y lactancia elaborado sí/no. Proporción de puestos de trabajo con riesgo y departamentos respecto del total.	Año 3 y 4.	Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.
71. Estudiar la incidencia, por sexos, de la violencia en el puesto de trabajo y de las medidas adoptadas frente a las agresiones externas.	Estudio elaborado sí/no.	Año 2 y 3.	Servicios de Prevención de Riesgos Laborales. INAI/NABI
72. Establecimiento de medidas preventivas que deriven de la evaluación del riesgo psicosocial, teniendo en	Nº de medidas preventivas	Cuando proceda.	Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

<p>cuenta factores de riesgo como las desigualdades derivadas de la doble presencia (conflicto de demanda o exigencia entre la esfera vida personal y trabajo), en la organización del trabajo y en las relaciones sociales e interpersonales en el trabajo.</p>	<p>derivadas del enfoque de género en la evaluación de riesgos psicosociales.</p>		
<p>73. Planteamiento de acciones formativas dirigidas a la prevención de los riesgos psicosociales derivados de las desigualdades entre mujeres y hombres.</p>	<p>Propuestas de acciones formativas realizadas sí/no. Nº de horas de formación. Nº de personas formadas.</p>	<p>Año 3 y 4.</p>	<p>INAI en colaboración con los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.</p>
<p>74. Actualización y difusión de procedimientos específicos que contemplen y faciliten la adaptación o el cambio del puesto ante situación de embarazo o periodo de lactancia natural, sin que suponga merma económica para las mujeres con especial atención a los puestos de trabajo en centros de atención continuada y directa a la ciudadanía.</p>	<p>Nº de procedimientos actualizados. Nº de acciones de difusión. Nº de personas que han puesto en marcha procedimientos específicos.</p>	<p>Año 2 y 3.</p>	<p>Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.</p>
<p>75. Formación específica en materia de igualdad y transversalización del enfoque de género a las personas vinculadas con la política de Salud Laboral de la ACFN.</p>	<p>Nº de horas formativas. Nº de personas formadas. Proporción de personas formadas respecto al nº total de personal vinculado con Salud Laboral.</p>	<p>Año 3.</p>	<p>INAP con el asesoramiento del INAI, a propuesta de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.</p>
<p>76. Inclusión de la perspectiva de género en las encuestas de satisfacción que se hagan al personal, desagregando todos los indicadores por sexo e incluyendo indicadores específicos en materia de igualdad para conocer y analizar las diferencias entre mujeres y hombres.</p>	<p>Nº de encuestas de satisfacción con datos desagregados por sexo. Nº de indicadores específicos relacionados con la igualdad.</p>	<p>Cuando proceda.</p>	<p>Todos los Departamentos.</p>

<p>77. Realización y análisis de las evaluaciones de riesgos psicosociales, siempre que el principio de confidencialidad y protección de los datos lo permita, atendiendo al sexo, con el fin de identificar posibles diferencias de condiciones de trabajo entre distintos sexos.</p>	<p>Nº de evaluaciones de riesgos psicosociales con datos desagregados por sexo.</p>	<p>Cuando proceda.</p>	<p>Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.</p>
--	---	------------------------	--

5.7. PONER FIN A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

OBJETIVO ESTRATÉGICO 12. SENSIBILIZAR, PREVENIR Y ACTUAR FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES SUFRIDA POR LAS EMPLEADAS PÚBLICAS DE LA ACFN

Objetivo 12.1. Sensibilizar y promover cambios en los comportamientos sociales que permitan erradicar prejuicios, costumbres y cualquier práctica basada en la inferioridad de las mujeres o el papel estereotipado de mujeres y hombres en la sociedad, así como incrementar la percepción social de las manifestaciones de violencia contra las mujeres.

Objetivo 12.2. Tener en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política de gestión de personas, en lo relativo a la atención ofrecida a las mujeres de la ACFN que hayan sufrido violencia contra las mujeres.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 13. PREVENCIÓN, ACTUACIÓN, RESOLUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL INTERIOR DE LA ACFN

Objetivo 13.1. Tener en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política de gestión de personas, en lo relativo a la prevención, actuación, resolución y seguimiento de situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en el entorno laboral.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 12. SENSIBILIZAR, PREVENIR Y ACTUAR FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES SUFRIDA POR LAS EMPLEADAS PÚBLICAS DE LA ACFN

Objetivo 12.1. Sensibilizar y promover cambios en los comportamientos sociales que permitan erradicar prejuicios, costumbres y cualquier práctica basada en la inferioridad de las mujeres o el papel estereotipado de mujeres y hombres en la sociedad, así como incrementar la percepción social de las manifestaciones de violencia contra las mujeres.

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
78. Definición e impulso de medidas de sensibilización que contribuyan a ampliar el conocimiento y el rechazo social a todas las formas de violencia contra las mujeres.	Nº de acciones de sensibilización.	Año 2, 3 y 4.	Todos los Departamentos. INAI.
79. Impulso de acciones de sensibilización que permitan a los hombres desvincularse de un modelo de masculinidad hegemónica, dando valor a las mujeres, a lo femenino y a la igualdad.	Nº de acciones sensibilización.	Año 2, 3 y 4.	Todos los Departamentos. INAI.
80. Sensibilización periódica a la plantilla para fomentar una cultura igualitaria, con especial atención a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como a la violencia contra las mujeres.	Nº de acciones de sensibilización.	Año 2, 3 y 4.	Todos los Departamentos. INAI.
81. Difusión, entre todo el personal de la ACFN, de los derechos y recursos disponibles para las víctimas de violencia contra las mujeres y de acoso sexual y por razón de sexo, con el fin de que se conozcan y que	Nº de acciones de difusión.	Año 2, 3 y 4.	Todos los Departamentos. INAI.

las víctimas puedan preservar sus condiciones laborales o, en su caso, solicitar medidas de apoyo.			
--	--	--	--

Objetivo 12.2. Tener en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política de gestión de personas, en lo relativo a la atención ofrecida a las mujeres de la ACFN que hayan sufrido violencia contra las mujeres.

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
82. Implementación de un proceso de recogida, tratamiento, y análisis de la información estadística sobre la presencia de mujeres víctimas de violencia contra las mujeres en la ACFN.	Implementación del proceso de recogida de información sí/no.	Año 3.	Dirección General de Función Pública.
83. Implantación de un proceso formativo específico en materia de Salud Laboral con perspectiva de género, para impartir a responsables de los reconocimientos médicos que se realizan en la ACFN.	Nº de horas de formación. Nº de personas formadas. Proporción de personas formadas con respecto al total del personal responsable de reconocimientos médicos.	Año 3.	INAP en colaboración de las Unidades de Igualdad a propuesta de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales y del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra.
84. Divulgación al personal de la Administración del mapa de recursos y servicios públicos en materia de violencia contra las mujeres.	Nº de acciones de difusión. Nº de personas alcanzadas mediante difusión por medios digitales.	Año 2, 3 y 4.	Todos los Departamentos. INAI.
85. Garantía a las empleadas víctimas de violencia contra las mujeres del derecho de movilidad, sin merma de sus retribuciones en los términos contemplados en la normativa de aplicación.	Nº de mujeres que se acogen.	Cuando proceda.	Órganos competentes en materia de personal.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 13. PREVENCIÓN, ACTUACIÓN, RESOLUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL INTERIOR DE LA ACFN

Objetivo 13.1. Tener en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política de gestión de personas, en lo relativo a la prevención, actuación, resolución y seguimiento de situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en el entorno laboral.

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
86. Elaboración de un Protocolo específico para la prevención, actuación, resolución y seguimiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la ACFN, negociado y pactado con la representación sindical. La propia elaboración incorporará la necesaria formación del personal encargado de atender las consultas o denuncias.	Protocolo elaborado sí/no.	Año 2.	Dirección General de Función Pública. INAI.
87. Difusión y visibilidad del Protocolo específico para la prevención, actuación, resolución y seguimiento de las situaciones de acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la ACFN.	Nº de acciones de difusión. Accesibilidad universal del protocolo para toda la plantilla sí/no.	Año 2. Anual.	Todos los Departamentos. INAI.
88. Elaboración y difusión de un decálogo de buenas prácticas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Decálogo elaborado sí/no. Nº de acciones de difusión. Accesibilidad universal del decálogo para toda la plantilla sí/no.	Año 2.	INAI junto con los Servicios de Prevención.
89. Inclusión en los contenidos de la acción formativa "Violencia contra las mujeres: acoso sexual y acoso por razón de sexo" del <i>Itinerario formativo para la aplicación de la igualdad de género en las políticas</i>	Contenidos adaptados sí/no.	Año 2.	INAP. INAI.

<i>públicas</i> referencias expresas al Procedimiento existente en la ACFN.			
90. Sistematización del proceso de recogida y tratamiento de la información estadística sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo existente en la ACFN, para su seguimiento anual.	Implementación del proceso de recogida de información sí/no.	Año 2.	Servicios de Prevención de Riesgos Laborales. INAI.
91. Diseño y puesta en marcha de un sistema de seguimiento de la eficacia de las medidas establecidas tras la aplicación del Protocolo específico.	Implementación de un sistema de seguimiento de las medidas establecidas sí/no.	Año 2.	Unidades de Igualdad en colaboración con los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

ANEXO I

ANÁLISIS CUANTITATIVO
SOBRE
IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
EN LA
ADMINISTRACIÓN
DE LA
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA Y SUS OOAA

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	3
2. METODOLOGÍA UTILIZADA	5
3. ANÁLISIS DE GÉNERO: DATOS E INDICADORES	8
3.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO	9
3.2 SITUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA Y SUS OOAA EN RELACIÓN A LAS PRINCIPALES BRECHAS DE GÉNERO DEL ÁMBITO LABORAL	29
4. ENCUESTA DE OPINIÓN	42
5. DF_IGUALDAD Y PRIORIDADES	55

1. PRESENTACIÓN

Las Administraciones públicas, como el resto de las entidades empleadoras, tienen obligación de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo, en su política institucional y de recursos humanos. Esta obligación está ampliamente recogida en el marco legal estatal.

En el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, el artículo 44 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre mujeres y hombres, aprobada por el Parlamento de Navarra, detalla:

El Gobierno de Navarra, las Administraciones Públicas, los organismos públicos vinculados o dependientes, así como las entidades, públicas o privadas que gestionan servicios públicos y que tengan 50 o más trabajadores/as deben aprobar, si no disponen ya de él, un plan de igualdad de oportunidades destinado a su personal. Dicho plan habrá de definirse en el convenio colectivo con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo con relación al acceso al trabajo remunerado, al salario, a la formación, a la promoción profesional y a las demás condiciones de trabajo.

CAPÍTULO III: Sostenibilidad de la vida: trabajo productivo y reproductivo. Sección 1.ª: Trabajo productivo

El objetivo último del proyecto que el Gobierno de Navarra ha puesto en marcha, es realizar un *Plan que contemple los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución* y hacerlo de forma negociada con la representación legal de las personas trabajadoras (LOIEMH).

Es condición indispensable para diseñar un plan ajustado a la realidad de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, contar con un diagnóstico previo que aporte una foto fiel de su estructura y organización, comenzando por un análisis cuantitativo. Este informe recoge el resultado del citado análisis.

El presente informe recoge el resultado del diagnóstico cuantitativo realizado sobre la realidad de la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus OOAA, así como las áreas de mejora y fortalezas identificadas, que servirán de base para la definición de una estrategia de intervención global a favor de la igualdad.

2. METODOLOGÍA UTILIZADA

Con el fin de garantizar la participación y la transparencia, el proceso se ha apoyado en dos **ESTRUCTURAS** principales:

- ❖ **Grupo Motor.** Formado por la Dirección General de Función Pública, el Instituto Navarro para la igualdad (INAI) y asistencia técnica. Ha sido el encargado de coordinar tareas y tiempos y de trabajar las propuestas que se han presentado a la Comisión Negociadora de Igualdad.
- ❖ **Comisión Negociadora de igualdad.** Constituida a partir de la Mesa General de negociación del personal funcionario y estatutario de las Administraciones Públicas de Navarra, como órgano paritario formado por representantes de la Administración Foral y de las Organizaciones sindicales con representación. El Instituto Navarro para la Igualdad (INAI) ha participado en calidad de Asistencia Técnica.

El **cometido** de esta Comisión durante la fase de realización del análisis ha sido:

- Recogida de información cuantitativa relativa a los diferentes apartados a analizar.
- Contraste del análisis de la información cuantitativa.
- Aprobación de los resultados obtenidos en cada fase y de las conclusiones finales.

COMISIÓN NEGOCIADORA PARA EL DESARROLLO DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD INTERNO DE LA ADMINISTRACIÓN FORAL DE NAVARRA Y SUS OOAA

Representantes de la Administración:

- **Cristina Zozaya Iribarren.** Directora del Servicio de Ordenación de la Función Pública.
- **Isabel Vidaurre Argote.** Dirección General de Función Pública.
- **Sonia Soret Eguiluz.** Dirección General de Función Pública
- **M^a Cruz Lerga Oronoz.** Subdirectora de Gobernanza para la Igualdad. Instituto Navarro para la Igualdad.
- **Cristina García Ustarroz.** Instituto Navarro para la Igualdad.
- **José Antonio Gómez Manrique.** Instituto Navarro para la Igualdad.

Representantes a propuesta de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General:

- **Olga Aroz Sabanza y Ainara Elarre Belzunegui.** Representantes de LAB
- **M^a Teresa Soro Marqués y Emilio Álava.** Representantes de CC.OO.
- **Maika San Martín Horcajo.** Representante de AFAPNA
- **Izai Bujanda Cambra y Sonia Ontoria del Cura .** Representantes de ELA
- **Isabel Fernández Pan.** Representante de UGT

Es de destacar el esfuerzo realizado para la obtención de los datos de acuerdo a esta estructura, ya que no coincide exactamente con el utilizado en las herramientas para la gestión de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

HERRAMIENTAS

Para la recogida de la INFORMACIÓN CUANTITATIVA se ha utilizado una adaptación de la **herramienta de Gestión para la Igualdad “Diagnóstico: Indicadores de Género”** de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Esta herramienta permite convertir los datos de la organización y la opinión de la plantilla en indicadores que sintetizan el análisis de género y visualizan la realidad de la organización en cuanto a las brechas de género más significativas en el ámbito del empleo.

Tanto la clasificación por niveles y puestos como el periodo al que hacen referencia los datos, año 2019, se han acordado con la Comisión Negociadora.

Además, se ha remitido **a todo el personal una encuesta de opinión**, que ha sido respondida por **2.741 personas (9,16% del personal); 1.865 mujeres (8,76% de las trabajadoras), 813 hombres (9,41% de los trabajadores), 15 personas de otras identidades sexuales y 48 personas que no han especificado su sexo**. Esta encuesta se ha realizado en el mes de noviembre de 2020 en castellano y euskera. Debido a la baja representatividad del número de respuestas obtenidas, los resultados de la encuesta se han incluido en un capítulo aparte en este informe.

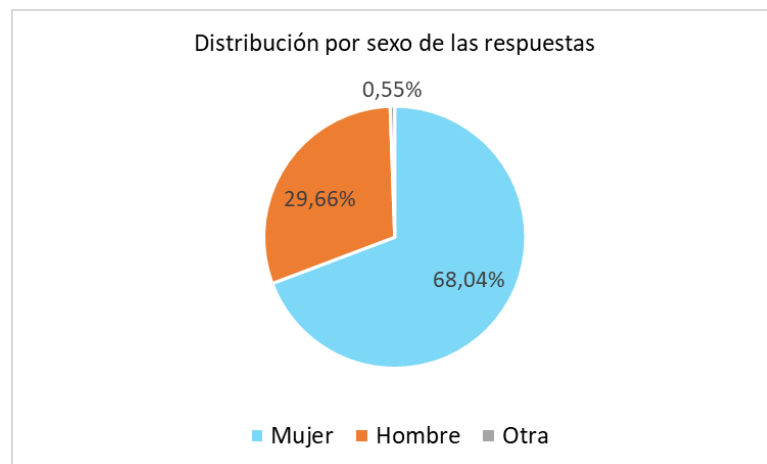


Gráfico 1

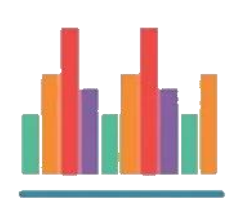
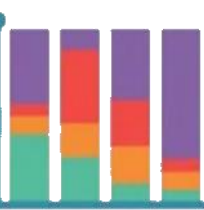
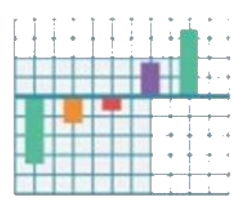
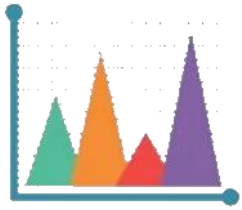
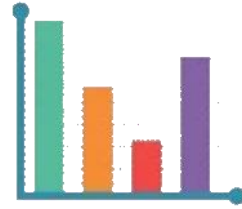
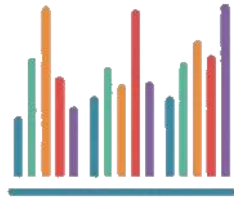
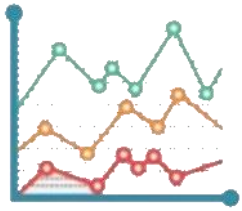
El conjunto de información obtenida se ha interpretado desde un enfoque de género y los indicadores se han clasificado en un **DF_Igualdad**, en el que se identifican puntos fuertes y débiles en relación a las mencionadas brechas de género existentes en el ámbito laboral. Los resultados más significativos de la encuesta se han integrado en este apartado.

El presente documento recoge el detalle de la información recogida y del análisis de género realizado. En el mismo se incluyen datos absolutos y diferentes tipos de indicadores:

- **De distribución o intersexo:** Tanto por ciento de un sexo con relación al otro. Muestra diferencias entre los sexos en relación a una categoría.
- **De concentración o intrasexo:** Relación entre el nº de mujeres de una categoría y el total de las mujeres, por 100; relación de hombres de una categoría y el total de hombres, por 100.
- **Tasas relativas:** Relación entre el porcentaje de mujeres y el porcentaje de hombres. El 1 indicaría equilibrio entre los sexos en términos relativos. Por debajo de 1 menor presencia de mujeres y por encima de 1 mayor, siempre en términos relativos.



3. ANÁLISIS DE GÉNERO: DATOS E INDICADORES



3.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

PLANTILLA ESTRUCTURAL	31/12/2019	
	Mujeres	Hombres
	21.299	8.640

La plantilla de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra está compuesta por 29.939 personas, una distribución **feminizada** con un **71,29%** de mujeres y un **28,71%** de hombres.

El peso de las mujeres entre la población ocupada en la Actividad 84. *Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria (2019)*, de la **Clasificación Nacional de Actividades Económica (CNAE)**, en cuyo código se enmarca la actividad de la **Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos**, presenta una distribución por sexo de **56% Mujeres y 44% Hombres**.

Comparativamente, la plantilla de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra presenta una **feminización 15 puntos superior** a la de las organizaciones contenidas en este mismo epígrafe.

Analizando el mercado laboral de Navarra, se evidencia que trabajar en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra es una opción deseable para muchas mujeres, por sus mayores dificultades de acceso a determinados puestos y sectores de actividad, como el industrial; por los obstáculos que encuentran para la promoción o el desarrollo de una carrera profesional en el ámbito privado en general; o por las mejores condiciones laborales que, a priori ofrece el empleo público, tanto en lo referente a horarios y flexibilidad del tiempo de trabajo como en cuanto a remuneración y resto de coberturas laborales.

Por todas estas razones, se entiende que, hasta que no desaparezcan las desigualdades de género del mercado laboral, no puede plantearse la paridad en la distribución por sexo de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra como un objetivo a conseguir, ya que supondría limitar aún más las opciones de empleo de las mujeres.

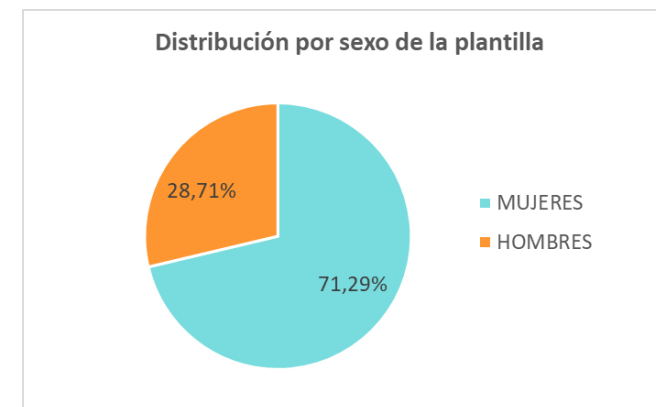


Gráfico 2

Indicadores. 1

DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LA PLANTILLA	% actual de mujeres en plantilla	71,29%
---------------------------------------	----------------------------------	--------

NIVELES Y PUESTOS

		Mujeres	Hombres			Mujeres	Hombres
NIVEL ESTRATÉGICO				NIVEL OPERATIVO			
Presidente/a del Gobierno de Navarra		1	0	ÁREA ADMINISTRACIÓN	Gestión y Tec. Administración	810	464
Consejero/a		6	7		Educadoras/es infantiles	61	5
Gabinete		30	17		Cuidadoras/es	422	51
Direcciones Generales		12	21		Personal administrativo	2.254	502
Gerencias de OAAA		5	4		Oficial/Aux. servicios generales y mantenimiento	784	858
Subdirecciones o asimiladas de OAAA		15	18	ÁREA SANITARIA	Médicas/os	1.487	754
Subtotal nivel estratégico		69	67		Diplomaturas sanitarias	3.907	326
NIVEL TÁCTICO					Especialistas en formación	282	119
Direcciones de Servicio		86	96		Técnicas/os sanitarias/os	614	90
Jefaturas de Sección		265	174		Auxiliares sanitarias/os	1.892	190
Jefaturas de Negociado		268	171	Celadoras/es	301	373	
Jefaturas Asistenciales (ÁREA SANITARIA)		258	132	DOCENTES	Equipos directivos y Asesores Nivel A	2.209	1.205
Jefaturas Policía Foral	Jefatura de Área	0	5		Nivel B Maestras/os	3.468	911
	Jefatura de Brigada	0	16		Resto	513	135
	Jefatura de Comisaría	0	6	Profesionales especialistas	10	29	
	Jefatura de División	0	7	POLICÍA Plazas básicas	93	903	
	Jefatura de Grupo	3	50	BOMBERAS Y BOMBEROS Bomberas y Bomberos	2	397	
Subtotal nivel táctico		880	657	JUSTICIA	Mandos	0	24
Total		21.299	8.640		Gestión (nivel B)	116	43
					Tramitación (nivel C)	216	56
				Auxilio (nivel D)	102	58	
				Otros puestos (nivel A)	8	5	
				Subtotal nivel operativo	20.350	7.916	

Las tablas adjuntas muestran la clasificación de puestos y niveles acordada en el seno de la Comisión Negociadora y utilizada para el análisis realizado a lo largo de todo el informe.

Todos los puestos se han estructurado en torno a **3 niveles**:

- **Nivel estratégico:** máximo nivel de decisión.
- **Nivel Táctico:** nivel intermedio de decisión.
- **Nivel Operativo:** puestos de tipo técnico, administrativo y operario.

Como puede apreciarse en el Gráfico 3, a medida que se asciende en el nivel de decisión, la presencia de mujeres es menor. De hecho, únicamente el nivel operativo sigue la misma pauta de distribución del total de la plantilla.

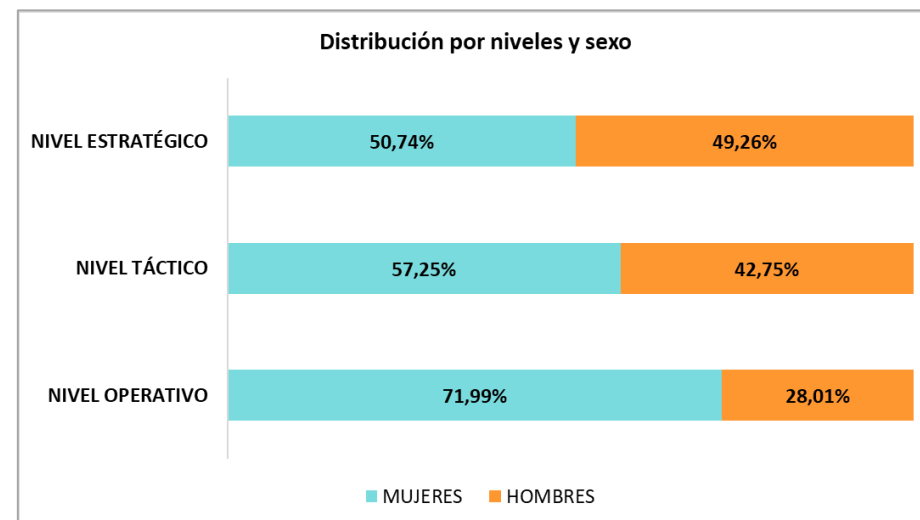


Gráfico 3

SEGREGACIÓN HORIZONTAL - Niveles estratégico y táctico

La **SEGREGACIÓN HORIZONTAL** hace referencia a la concentración de mujeres y hombres en diferentes sectores, actividades, puestos o tareas. Se considera que una distribución es **paritaria** cuando se mantiene dentro de la horquilla **40%-60%** a favor de cualquiera de los dos sexos; **masculinizada** cuando concentra a **más de un 60% de hombres** y **feminizada**, cuando son las **mujeres** las que tienen un **peso superior al 60%**.

DISTRIBUCIÓN O INTERSEXO	31/12/2019				
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
NIVEL ESTRATÉGICO					
Presidente/a del Gobierno de Navarra	1	0	100,00%	0,00%	
Consejero/a	6	7	46,15%	53,85%	
Gabinete	30	17	63,83%	36,17%	
Direcciones Generales	12	21	36,36%	63,64%	
Gerencias de OOAA	5	4	55,56%	44,44%	
Subdirecciones o asimiladas de OOAA	15	18	45,45%	54,55%	
Subtotal nivel estratégico	69	67	50,74%	49,26%	
NIVEL TÁCTICO					
Direcciones de Servicio	86	96	47,25%	52,75%	
Jefaturas de Sección	265	174	60,36%	39,64%	
Jefaturas de Negociado	268	171	61,05%	38,95%	
Jefaturas Asistenciales (ÁREA SANITARIA)	258	132	66,15%	33,85%	
Jefaturas Policía Foral	Jefatura de Área	0	5	0,00%	100,00%
	Jefatura de Brigada	0	16	0,00%	100,00%
	Jefatura de Comisaría	0	6	0,00%	100,00%
	Jefatura de División	0	7	0,00%	100,00%
	Jefatura de Grupo	3	50	5,66%	94,34%
Subtotal nivel táctico	880	657	57,25%	42,75%	

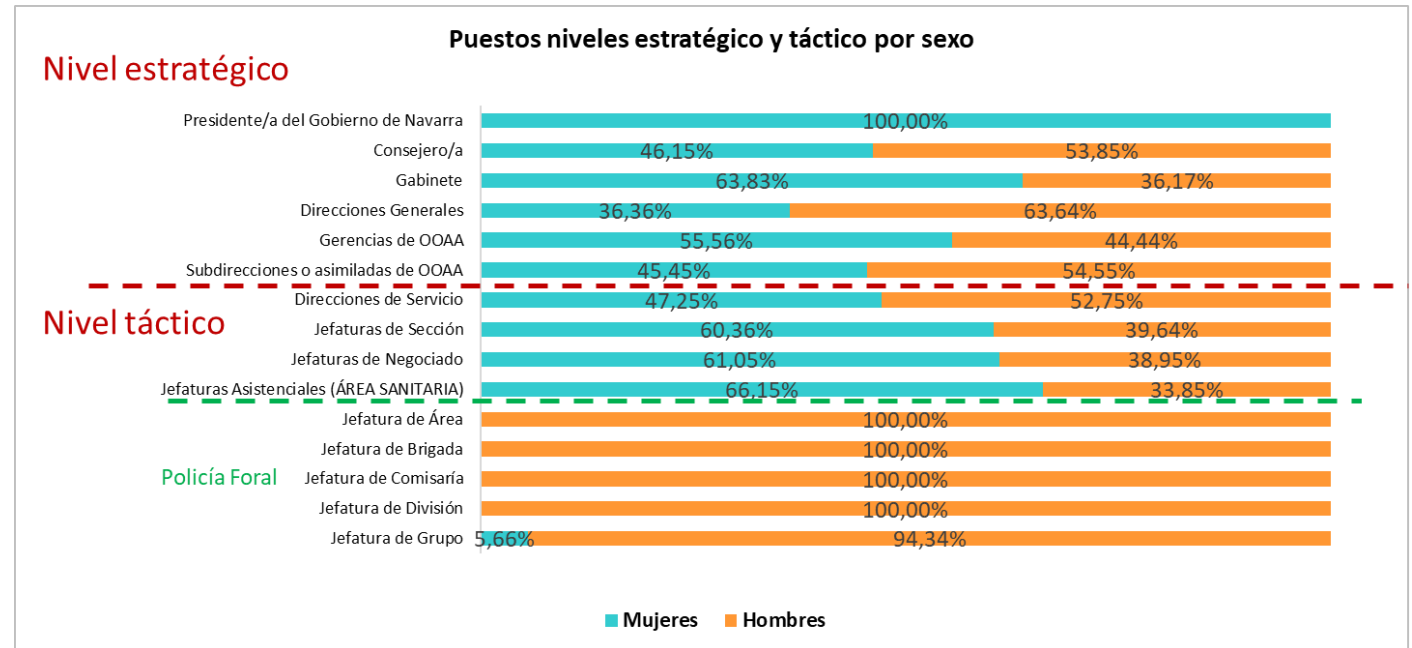


Gráfico 4

Atendiendo en primer lugar a la distribución por sexo de cada uno de los puestos definidos en los **Niveles Estratégico y Táctico** (análisis intersexos) cabe señalar que en **todos** los puestos la presencia de **mujeres es inferior a su peso en plantilla**.

En concreto en el **Nivel Estratégico**, cuatro de los seis puestos presentan una distribución por sexo paritaria (40%-60%); **Gabinete** está **feminizado** y **Direcciones Generales**, **masculinizado**. En el **Nivel Táctico**, las **Direcciones de Servicio** presentan mayoría de hombres (5 puntos superior al porcentaje de mujeres), **Jefaturas de Sección y Negociado** y **Jefaturas Asistenciales del Área Sanitaria** son puestos feminizados y en **Policía Foral** solo hay mujeres en las **jefaturas de Grupo**.

CONCENTRACIÓN O INTRASEXO	31/12/2019				
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
NIVEL ESTRATÉGICO					
Presidente/a del Gobierno de Navarra	1	0	1,45%	0,00%	
Consejero/a	6	7	8,70%	10,45%	
Gabinete	30	17	43,48%	25,37%	
Direcciones Generales	12	21	17,39%	31,34%	
Gerencias de OOAA	5	4	7,25%	5,97%	
Subdirecciones o asimiladas de OOAA	15	18	21,74%	26,87%	
Subtotal nivel estratégico	69	67	100%	100%	
NIVEL TÁCTICO					
Direcciones de Servicio	86	96	9,77%	14,61%	
Jefaturas de Sección	265	174	30,11%	26,48%	
Jefaturas de Negociado	268	171	30,45%	26,03%	
Jefaturas Asistenciales (ÁREA SANITARIA)	258	132	29,32%	20,09%	
Jefaturas Policía Foral	Jefatura de Área	0	5	0,00%	0,76%
	Jefatura de Brigada	0	16	0,00%	2,44%
	Jefatura de Comisaría	0	6	0,00%	0,91%
	Jefatura de División	0	7	0,00%	1,07%
	Jefatura de Grupo	3	50	0,34%	7,61%
Subtotal nivel táctico	880	657	100%	100%	

Indicadores. 2

SEGREGACIÓN HORIZONTAL NIVELES ESTRATÉGICO Y TÁCTICO	Equilibrio de presencia por niveles y puestos	% actual de mujeres por nivel/puesto	% de mujeres de la entidad que están en este nivel/puesto
		NIVEL ESTRATÉGICO	
	Presidente/a del Gobierno de Navarra	100,00%	0,00%
	Consejero/a	46,15%	0,03%
	Gabinete	63,83%	0,14%
	Direcciones Generales	36,36%	0,06%
	Gerencias de OOAA	55,56%	0,02%
	Subdirecciones o asimiladas de OOAA	45,45%	0,07%
	Subtotal nivel estratégico	50,74%	0,32%
NIVEL TÁCTICO			
	Direcciones de Servicio	47,25%	0,40%
	Jefaturas de Sección	60,36%	1,24%
	Jefaturas de Negociado	61,05%	1,26%
	Jefaturas Asistenciales (ÁREA SANITARIA)	66,15%	1,21%
	Jefaturas Policía Foral	5,66%	0,01%
	Subtotal nivel táctico	57,25%	4,13%

Analizando la distribución intrasexo, puede apreciarse cómo en el **Nivel Estratégico**, la mayor parte de las **mujeres** se concentran en **Gabinete**; en el caso de los **hombres**, en **Direcciones Generales**. En el **Nivel Táctico**, sin embargo, **no se aprecian diferencias notables** ya que la mayor parte de mujeres y hombres se concentran en **Jefaturas de Sección y Jefaturas de Negociado**.

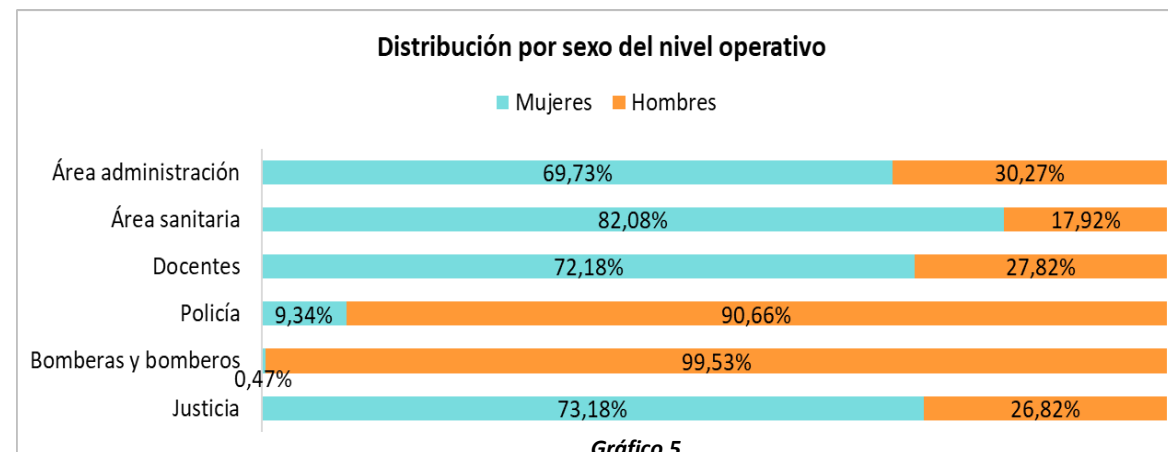
SEGREGACIÓN HORIZONTAL - Nivel Operativo

DISTRIBUCIÓN O INTERSEXO		31/12/2019				
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
NIVEL OPERATIVO						
ÁREA ADMINISTRACIÓN	Gestión y Tec. Administración	810	464	63,58%	36,42%	
	Educadoras/es infantiles	61	5	92,42%	7,58%	
	Cuidadoras/es	422	51	89,22%	10,78%	
	Personal administrativo	2.254	502	81,79%	18,21%	
	Oficial/Aux. servicios generales y mantenimiento	784	858	47,75%	52,25%	
ÁREA SANITARIA	Médicas/os	1.487	754	66,35%	33,65%	
	Diplomaturas sanitarias	3.907	326	92,30%	7,70%	
	Especialistas en formación	282	119	70,32%	29,68%	
	Técnicas/os sanitarias/os	614	90	87,22%	12,78%	
	Auxiliares sanitarias/os	1.892	190	90,87%	9,13%	
	Celadoras/es	301	373	44,66%	55,34%	
DOCENTES	Equipos directivos y Asesores	799	418	65,65%	34,35%	
	Nivel A	2.209	1.205	64,70%	35,30%	
	Nivel B	Maestras/os	3.468	911	79,20%	20,80%
		Resto	513	135	79,17%	20,83%
	Profesionales especialistas	10	29	25,64%	74,36%	
POLICÍA	Plazas básicas	93	903	9,34%	90,66%	
BOMBERAS Y BOMBEROS	Bomberos y Bomberos	2	397	0,50%	99,50%	
	Mandos	0	24	0,00%	100,00%	
JUSTICIA	Gestión (nivel B)	116	43	72,96%	27,04%	
	Tramitación (nivel C)	216	56	79,41%	20,59%	
	Auxilio (nivel D)	102	58	63,75%	36,25%	
	Otros puestos (nivel A)	8	5	61,54%	38,46%	
Subtotal nivel operativo		20.350	7.916	71,99%	28,01%	

Como se ha comentado anteriormente, la distribución del nivel operativo es la que más se aproxima a la distribución por sexo de la plantilla.

Los datos recogidos en la tabla descriptiva de este nivel, muestran cómo **17 de los 23 puestos definidos están feminizados**. Hay 2 puestos con una **distribución paritaria: Oficial/Auxiliar de servicios generales y mantenimiento y Celadoras/es** y 4 puestos **masculinizados: Profesionales especialistas (Docentes), Policía, Bomberas y Bomberos y Mandos de Bomberas y Bomberos**.

El **único** puesto de todos los definidos en el que **no hay ninguna mujer** es el de **mandos de Bomberas y Bomberos**.



Realizando un análisis por **Áreas**, 4 de las áreas que componen el nivel operativo están **feminizadas**. El **Área sanitaria** supera en **11 puntos** la presencia de mujeres en plantilla y, sin embargo, **Policía** presenta una distribución muy **masculinizada y en Bomberas y Bomberos**, la presencia de las mujeres no llega al 1%. Esa distribución responde, por un lado a la segregación de estudios (mayoría de mujeres en carreras sociales, humanas y sanitarias y mayoría de hombres en carreras técnicas) y, por otra, a la estereotipación social de determinadas profesiones consideradas todavía hoy, masculinas o femeninas. Esta misma explicación sirve para el análisis por áreas que se realiza en la página siguiente.

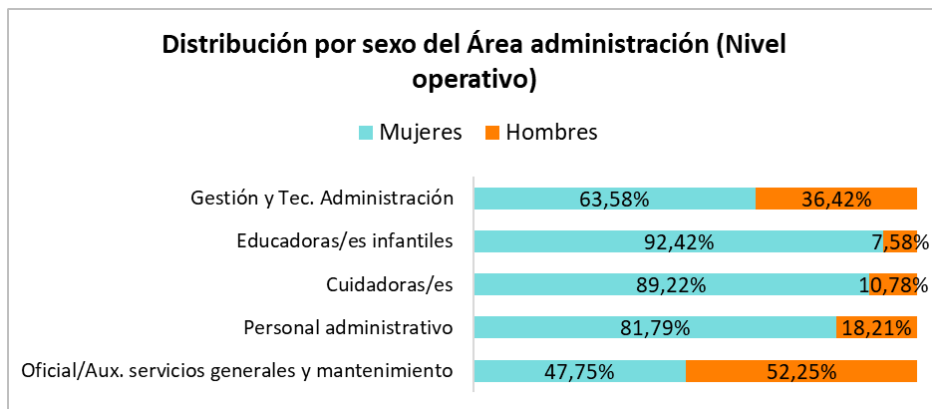


Gráfico 6

El **Área Administración** presenta, en 3 de sus 5 puestos, un nivel de **feminización** por encima del peso de las mujeres en la plantilla. El puesto de **Oficial/Auxiliar servicios generales y mantenimiento**, es el único que presenta una distribución por sexo **paritaria**.

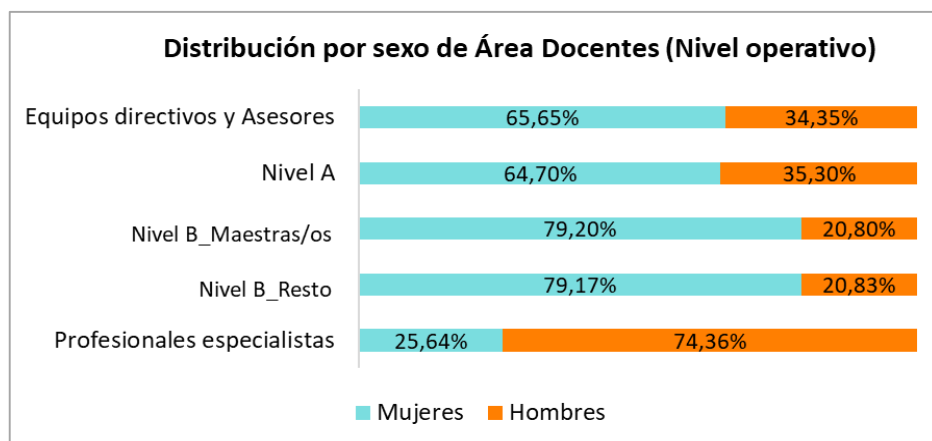


Gráfico 8

En el **Área Docentes**, el puesto **Profesionales especialistas** es el único que presenta una distribución **masculinizada**.

En **Equipos directivos y Asesores y Nivel A**, que son los puestos de nivel más alto de esta área, la presencia de mujeres es **inferior a su peso en plantilla**.

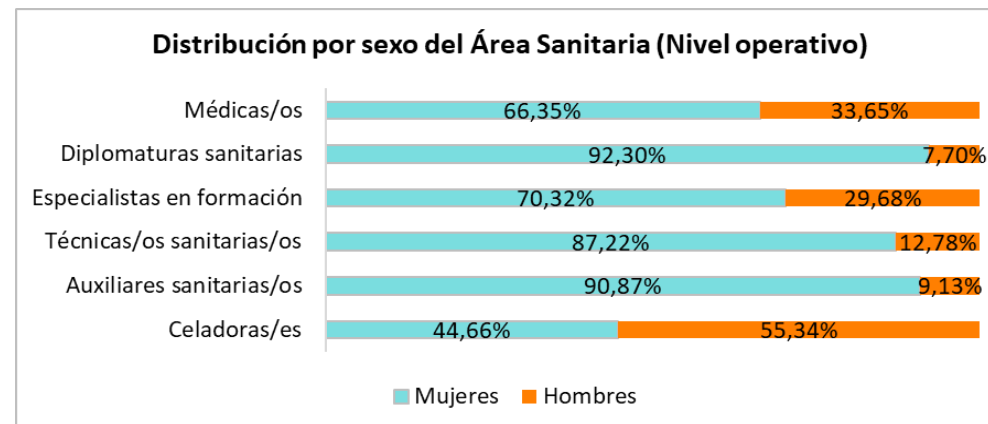


Gráfico 7

En el **Área Sanitaria**, **5 de los 6 puestos están feminizados**. El nivel de feminización es **inferior** al peso de las mujeres en plantilla en los puestos de **Médicas/os** y **Celadoras/es**, y **superior en el resto de los feminizados** y el puesto de **Celadoras/Celadores** es el único que presenta una distribución por sexo **paritaria**.

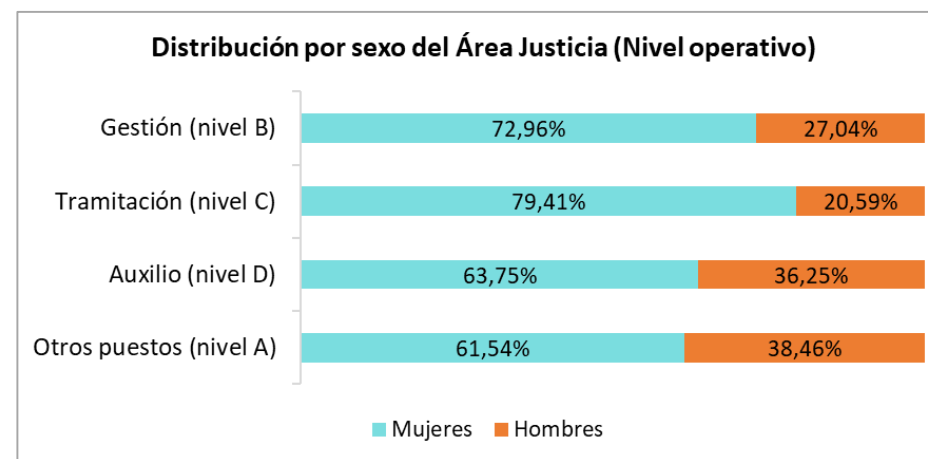


Gráfico 9

En el **Área Justicia**, todos los puestos están feminizados. Destacan el de **Tramitación**, de nivel C, con una **presencia de mujeres casi 8 puntos superior a su peso en plantilla** y **Otros puestos**, de nivel A, en el que su peso está 10 puntos por debajo.

CONCENTRACIÓN O INTRASEXO		31/12/2019				
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
NIVEL OPERATIVO						
ÁREA ADMINISTRACIÓN	Gestión y Tec. Administración	810	464	3,98%	5,86%	
	Educadoras/es infantiles	61	5	0,30%	0,06%	
	Cuidadoras/es	422	51	2,07%	0,64%	
	Personal administrativo	2.254	502	11,08%	6,34%	
	Oficial/Aux. servicios generales y mantenimiento	784	858	3,85%	10,84%	
ÁREA SANITARIA	Médicas/os	1.487	754	7,31%	9,53%	
	Diplomaturas sanitarias	3.907	326	19,20%	4,12%	
	Especialistas en formación	282	119	1,39%	1,50%	
	Técnicas/os sanitarias/os	614	90	3,02%	1,14%	
	Auxiliares sanitarias/os	1.892	190	9,30%	2,40%	
	Celadoras/es	301	373	1,48%	4,71%	
DOCENTES	Equipos directivos y Asesores	799	418	3,93%	5,28%	
	Nivel A	2.209	1.205	10,86%	15,22%	
	Nivel B	Maestras/os	3.468	911	17,04%	11,51%
		Resto	513	135	2,52%	1,71%
	Profesionales especialistas	10	29	0,05%	0,37%	
POLICÍA	Plazas básicas	93	903	0,46%	11,41%	
BOMBERAS Y BOMBEROS	Bomberos y Bomberos	2	397	0,01%	5,02%	
	Mandos	0	24	0,00%	0,30%	
JUSTICIA	Gestión (nivel B)	116	43	0,57%	0,54%	
	Tramitación (nivel C)	216	56	1,06%	0,71%	
	Auxilio (nivel D)	102	58	0,50%	0,73%	
	Otros puestos (nivel A)	8	5	0,04%	0,06%	
Subtotal nivel operativo		20.350	7.916	100%	100%	

El análisis intrasexo muestra cómo la mayor concentración de **mujeres** se da en **Diplomaturas Sanitarias (19,20%)**, seguida de **Docentes/Nivel B/Maestras/os (17,04%)**.

En el caso de los **hombres**, la mayor concentración se da en el puesto de **Docentes/Nivel A (15,22%)**, seguida de **Docentes/Nivel B/Maestras/os (11,51%)** y **Policía/Plazas Básicas (11,41%)**.

Por Áreas, las mujeres se concentran principalmente en el **Área Sanitaria (39,83%)**, seguida de **Docentes (32,86%)**. Los **hombres**, en **Docentes en primer lugar (31,23%)** y en **Sanitaria** en segundo (21,44%).

Analizando cada una de las Áreas, en **Administración** las mayores diferencias se aprecian en **Oficial/Aux. servicios generales y mantenimiento** con un peso de los **hombres casi 7 puntos superior** al de las mujeres y en **Personal administrativo**: peso de las **mujeres 5 puntos superior**.

En el **Área Sanitaria** destaca **Diplomaturas sanitarias** con una diferencia de 15 puntos a favor de las mujeres y **Auxiliares sanitarias/os** con 7.

En el **Área Docentes**, los **hombres** tienen un **peso 5 puntos superior al de las mujeres en el nivel A**, prácticamente los mismos con los que superan las mujeres a los hombres en **Maestras/os**.

En el **Área Policía**, encontramos un **0,5% de mujeres** frente a un **11,4% de hombres** en **Plazas básicas** y un **0% de mujeres** frente a un **5% de hombres** en **Bomberos y bomberos**.

El análisis de la segregación horizontal muestra cómo la pauta de distribución de mujeres y hombres en los diferentes puestos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, responde a la atribución de roles y mandatos presentes en nuestra sociedad. Las mujeres son mayoría en puestos relacionados con tareas de atención sanitaria, docencia y administración y los hombres en puestos de Policía y Bomberos y Bomberos.

Indicadores. 3

Equilibrio de presencia por niveles y puestos		% actual de mujeres por nivel/puesto	% de mujeres de la entidad que están en este nivel/puesto
NIVEL OPERATIVO			
Área Administración			
Gestión y Tec. Administración		63,58%	3,80%
Educadoras/es infantiles		92,42%	0,29%
Cuidadoras/es		89,22%	1,98%
Personal administrativo		81,79%	10,58%
Oficial/Aux. servicios generales y mantenimiento		47,75%	3,68%
Área Sanitaria			
Médicas/os		66,35%	6,98%
Diplomaturas sanitarias		92,30%	18,34%
Especialistas en formación		70,32%	1,32%
Técnicas/os sanitarias/os		87,22%	2,88%
Auxiliares sanitarias/os		90,87%	8,88%
Celadoras/es		44,66%	1,41%
Docentes			
Equipos directivos y Asesores		65,65%	3,75%
Nivel A		64,70%	10,37%
Nivel B Maestras/os		79,20%	16,28%
B Resto		79,17%	2,41%
Profesionales especialistas		25,64%	0,05%
Policía			
Plazas básicas		9,34%	0,44%
Bomberos y Bomberas			
Bomberos y Bomberas		0,50%	0,01%
Mandos		0,00%	0,00%
Justicia			
Gestión (nivel B)		72,96%	0,54%
Tramitación (nivel C)		79,41%	1,01%
Auxilio (nivel D)		63,75%	0,48%
Otros puestos (nivel A)		61,54%	0,04%
Subtotal nivel operativo		71,99%	95,54%

SEGREGACIÓN HORIZONTAL - DEPARTAMENTOS Y OOAA

DISTRIBUCIÓN O INTERSEXO	31/12/2019			
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Presidenta	1	0	100,00%	0,00%
Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior	439	1.601	21,52%	78,48%
Ordenación del Territorio, Vivienda, Paisaje y Proyectos Estratégicos	46	21	68,66%	31,34%
Cohesión Territorial	108	123	46,75%	53,25%
Economía y Hacienda	318	147	68,39%	31,61%
Desarrollo Económico y Empresarial	115	71	61,83%	38,17%
Políticas Migratorias y Justicia	506	192	72,49%	27,51%
Educación	7.870	3.095	71,77%	28,23%
Derechos Sociales	857	265	76,38%	23,62%
Salud	10.462	2.585	80,19%	19,81%
Relaciones ciudadanas	58	44	56,86%	43,14%
Universidad, Innovación y Transformación Digital	52	68	43,33%	56,67%
Desarrollo Rural y Medio Ambiente	234	299	43,90%	56,10%
Cultura y Deporte	233	129	64,36%	35,64%
Total	21.299	8.640	71,14%	28,86%

DEPARTAMENTOS Y OOAA

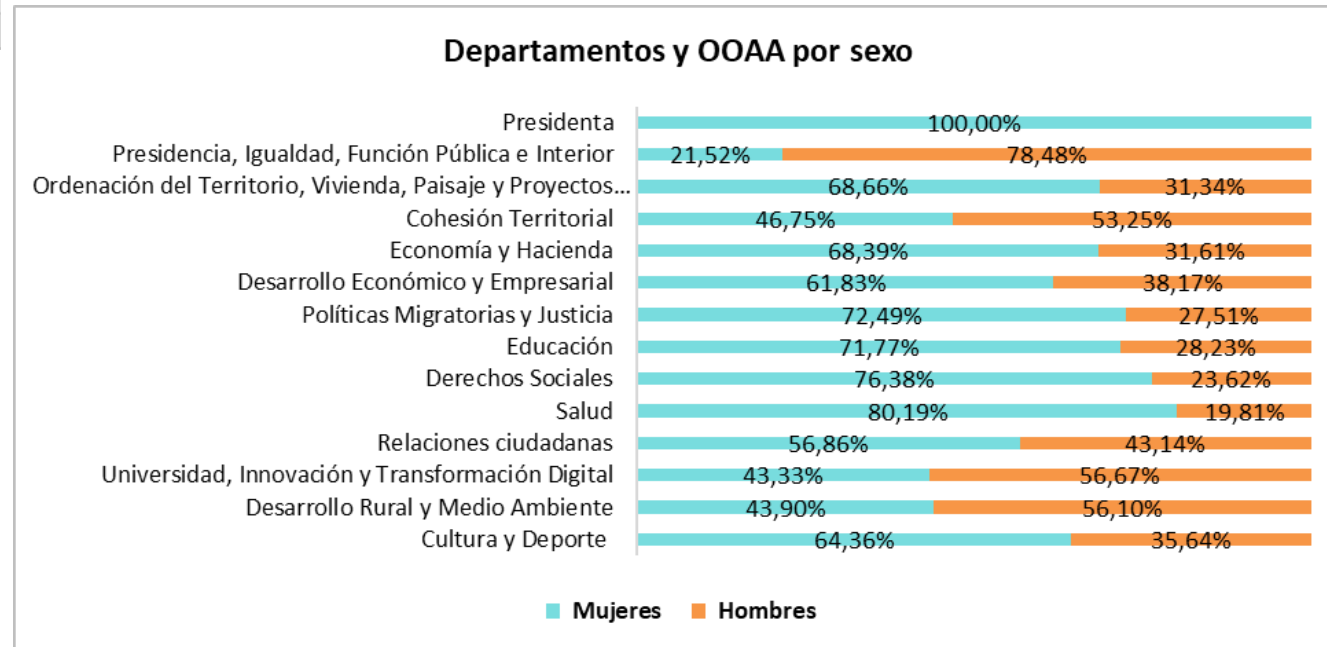


Gráfico 10

Por Departamentos y Organismos Autónomos, llama la atención el Departamento de **Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior**, por ser el **único masculinizado (78,48% de hombres)**, con una distribución por sexo inversa a la de la plantilla. En este caso, la presencia de **Policía Foral y Bomberas y Bomberos** es la razón de la masculinización de este departamento.

Entre los feminizados, **el que presenta un grado más alto es el Departamento de Salud**, con una presencia de mujeres de casi 9 puntos por encima de su peso en plantilla, y **Educación** es el **único** departamento que sigue la **distribución por sexo de la plantilla**.

Los departamentos que presentan una **distribución paritaria** son: **Universidad, Innovación y Transformación Digital; Cohesión Territorial; Desarrollo Rural y Medioambiente; y Relaciones Ciudadanas**.

CONCENTRACIÓN O INTRASEXO

		31/12/2019			
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
DEPARTAMENTOS Y OAAA	Presidenta	1	-	0,005%	0,00%
	Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior	439	1.601	2,06%	18,53%
	Ordenación del Territorio, Vivienda, Paisaje y Proyectos Estratégicos	46	21	0,22%	0,24%
	Cohesión Territorial	108	123	0,51%	1,42%
	Economía y Hacienda	318	147	1,49%	1,70%
	Desarrollo Económico y Empresarial	115	71	0,54%	0,82%
	Políticas Migratorias y Justicia	506	192	2,38%	2,22%
	Educación	7.870	3.095	36,95%	35,82%
	Derechos Sociales	857	265	4,02%	3,07%
	Salud	10.462	2.585	49,12%	29,92%
	Relaciones ciudadanas	58	44	0,27%	0,51%
	Universidad, Innovación y Transformación Digital	52	68	0,24%	0,79%
	Desarrollo Rural y Medio Ambiente	234	299	1,10%	3,46%
	Cultura y Deporte	233	129	1,09%	1,49%
	Total	21.299	8.640	100%	100%

La visión intrasexos de los Departamentos y Organismos Autónomos, muestra cómo prácticamente la mitad de las **mujeres** se concentran en el **Departamento de Salud**, al que **está adscrito el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (SNS-O), (49,12%)**, seguido del **Departamento de Educación (36,95%)**, que es donde se encuentran **también la mayoría de hombres (35,82%)**.

La segunda mayor proporción de **hombres** se encuentra en el **Departamento de Salud y SNS-O (20 puntos por debajo de las mujeres)**, seguido de **Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior (en el que el peso de los hombres es 16 puntos más alto que el de las mujeres)**.

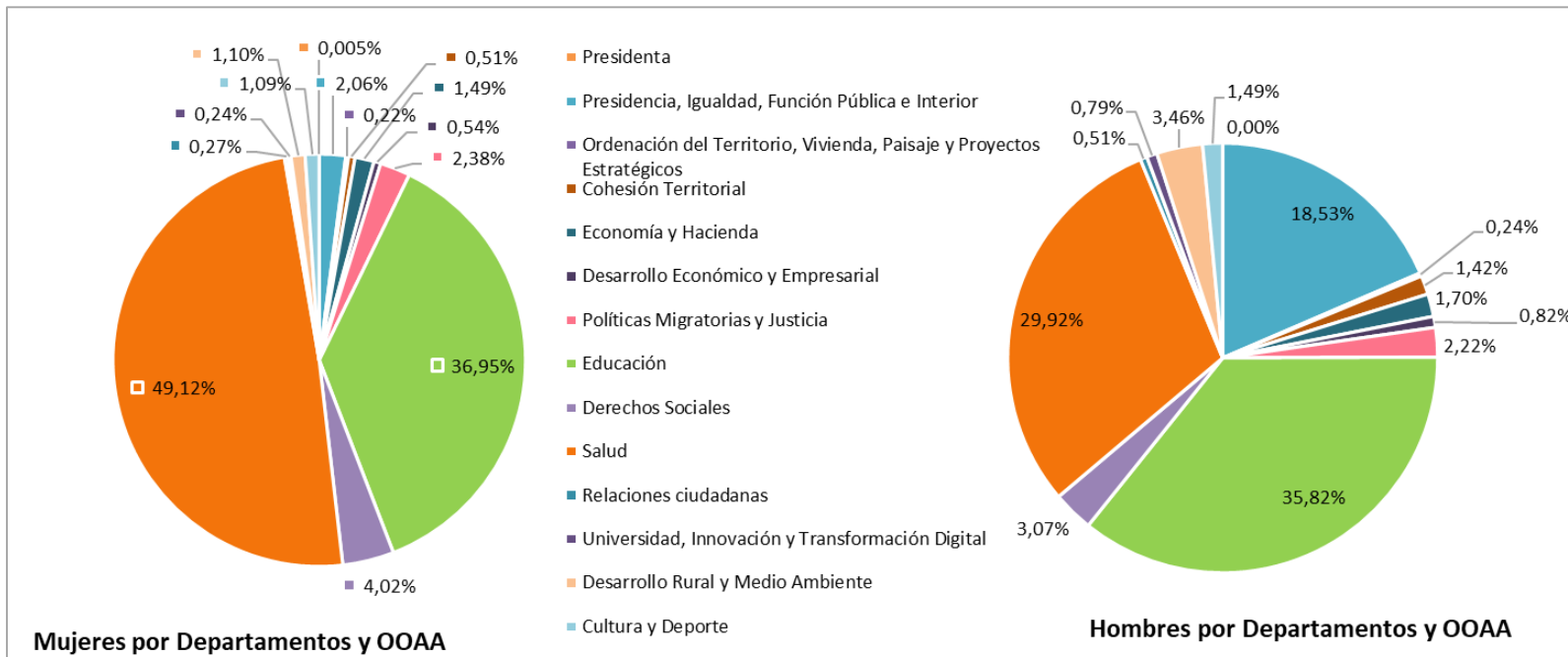


Gráfico 11

ORGANISMOS AUTÓNOMOS

DISTRIBUCIÓN O INTERSEXO	31/12/2019			
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Instituto Navarro para la igualdad	20	4	83,33%	16,67%
Instituto Navarro de Administración Pública	23	25	47,92%	52,08%
Instituto Navarro de la Juventud	13	13	50,00%	50,00%
Hacienda Foral de Navarra	218	101	68,34%	31,66%
Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas	637	174	78,55%	21,45%
Servicio Navarro de Empleo	138	57	70,77%	29,23%
Servicio Navarro de Salud	10.168	2.493	80,31%	19,69%
Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra	241	74	76,51%	23,49%
Euskarabidea / Instituto Navarro del Euskera	35	30	53,85%	46,15%
Instituto Navarro del Deporte	26	41	38,81%	61,19%
Total	11.519	3.012	79,27%	20,73%

OOAA

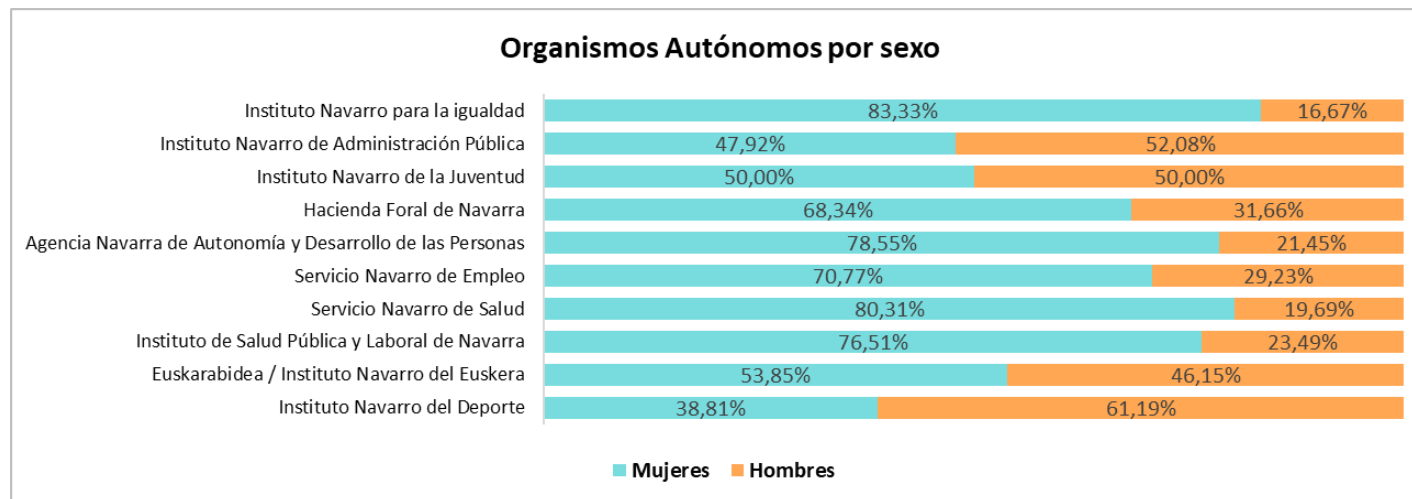


Gráfico 12

Indicadores. 4

DEPARTAMENTOS Y OOAA	Equilibrio de presencia por niveles y puestos	% actual de mujeres por departamento	% de mujeres de la entidad que están en este departamento
		Presidenta	100,00%
Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior	21,52%	2,06%	
Ordenación del Territorio, Vivienda, Paisaje y Proyectos Estratégicos	68,66%	0,22%	
Cohesión Territorial	46,75%	0,51%	
Economía y Hacienda	68,39%	1,49%	
Desarrollo Económico y Empresarial	61,83%	0,54%	
Políticas Migratorias y Justicia	72,49%	2,38%	
Educación	71,77%	36,95%	
Derechos Sociales	76,38%	4,02%	
Salud	80,19%	49,12%	
Relaciones ciudadanas	56,86%	0,27%	
Universidad, Innovación y Transformación Digital	43,33%	0,24%	
Desarrollo Rural y Medio Ambiente	43,90%	1,10%	
Cultura y Deporte	64,36%	1,09%	

Estudiando los Organismos Autónomos por separado, tanto la tabla de datos como el Gráfico 12 muestran que el **Instituto Navarro para la Igualdad (INAI)**, el **Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (SNS-O)**, la **Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas (ANADP)** y el **Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN)** son los organismos que presentan un grado más alto de **feminización, superior** incluso al peso de mujeres en plantilla.

El **Instituto Navarro de Deporte** es el único **masculinizado** y los organismos que presentan una distribución **paritaria** son el **Instituto Navarro de Administración Pública (INAP)**, **Instituto Navarro de la Juventud (INJ)** y **Euskarabidea**.

SEGREGACIÓN VERTICAL - Niveles estratégico y táctico

La **SEGREGACIÓN VERTICAL** hace referencia a la distribución jerárquica de los puestos de decisión en función del sexo.

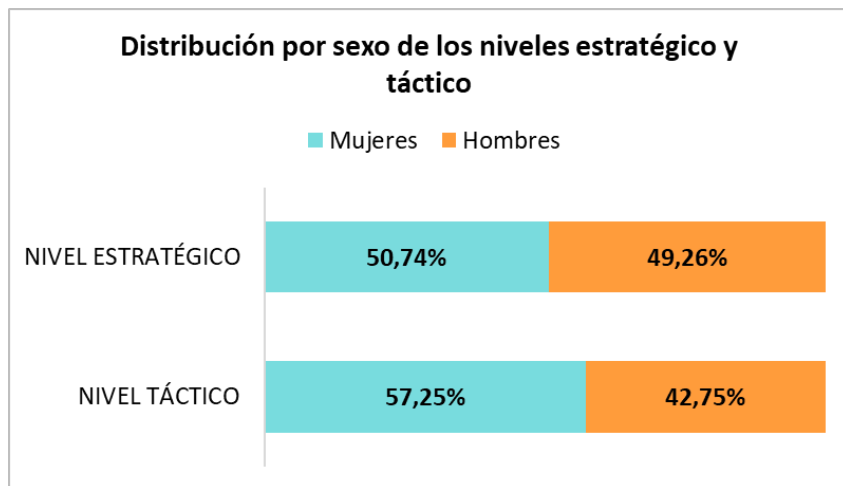


Gráfico 13

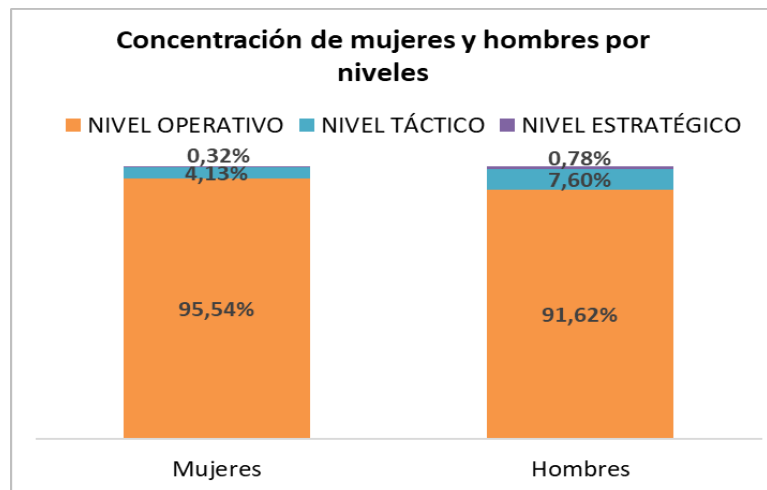


Gráfico 14

Los dos máximos niveles que se han definido, el **Nivel Estratégico** y el **Nivel Táctico**, presentan una **distribución por sexo paritaria**, con un peso de las mujeres inferior al que tienen en plantilla.

Como se ha comentado anteriormente, la presencia de las **mujeres** disminuye a medida que aumenta el nivel de decisión, siendo su **peso en los niveles más altos inferior al que tienen en plantilla**. Como ocurre en otros ámbitos de la vida, también en la Administración las mujeres encuentran **mayor dificultad para acceder a los puestos de mayor poder de incidencia**.

	31/12/19			
	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
Nivel A	4.956,00	2.856,00	63,44%	36,56%
Nivel B	9.316,00	2.116,00	81,49%	18,51%
Nivel C	1.795,00	2.005,00	47,24%	52,76%
Nivel D	5.153,00	1.567,00	76,68%	23,32%
Total Niveles	21.220,00	8.544,00		

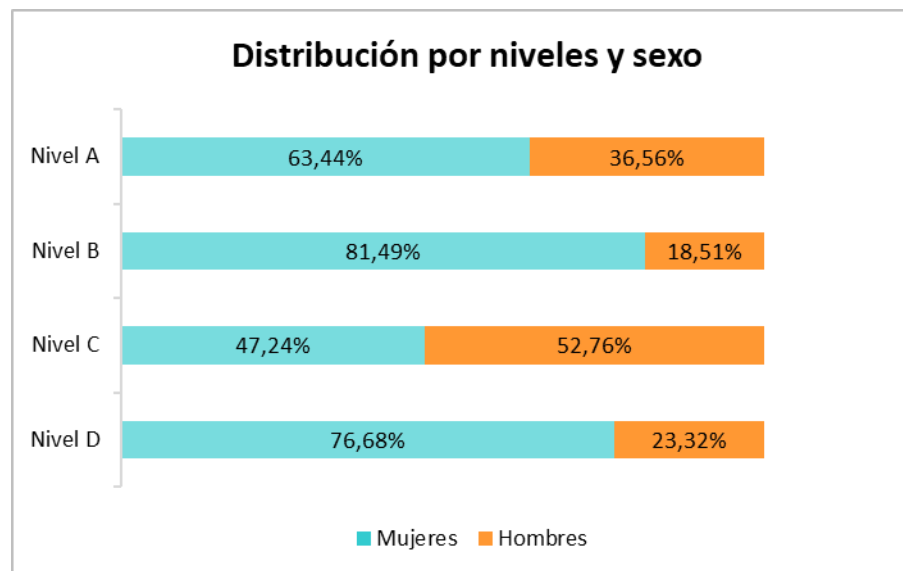


Gráfico 15

La **distribución intrasexo** muestra un **peso superior** de los **hombres** en los niveles estratégico y táctico, respecto al que tienen las mujeres (diferencia de 0,5 puntos en el caso del Nivel estratégico, y de **3,5** en el táctico).

Analizando los **niveles máximos** presentes en la Administración, se observa que el nivel **A** presenta un porcentaje de **mujeres inferior a su peso en plantilla** y, sin embargo, el nivel **B** es **10 puntos superior**.

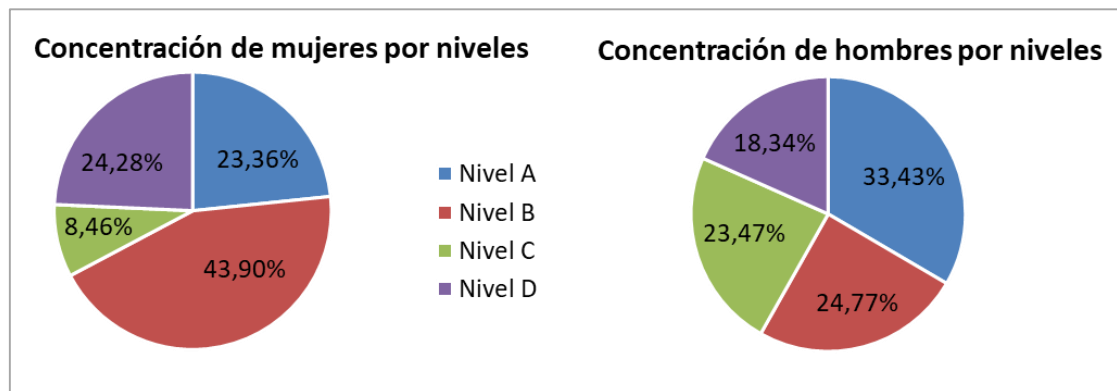


Gráfico 16

Jefaturas. Distribución por nivel en plaza de origen

	31/12/2019							
	Mujeres							
	A		B		C		D	
Direcciones de Servicio	45	15,00%	32	8,60%	8	6,25%	1	1,25%
Jefaturas de Sección	110	36,67%	107	28,76%	35	27,34%	13	16,25%
Jefaturas de Negociado	43	14,33%	75	20,16%	85	66,41%	65	81,25%
Jefaturas Asistenciales (ÁREA SANITARIA)	102	34,00%	155	41,67%	0	0,00%	1	1,25%
Jefaturas Policía Foral	0	0,00%	3	0,81%	0	0,00%	0	0,00%
Total general	300	34,09%	372	42,27%	128	14,55%	80	9,09%

	31/12/2019							
	Hombres							
	A		B		C		D	
Direcciones de Servicio	62	19,44%	24	10,76%	7	10,00%	2	4,44%
Jefaturas de Sección	98	30,72%	56	25,11%	11	15,71%	9	20,00%
Jefaturas de Negociado	32	10,03%	65	29,15%	45	64,29%	29	64,44%
Jefaturas Asistenciales (ÁREA SANITARIA)	115	36,05%	13	5,83%	0	0,00%	5	11,11%
Jefaturas Policía Foral	12	3,76%	65	29,15%	7	10,00%	0	0,00%
Total general	319	48,55%	223	33,94%	70	10,65%	45	6,85%

Atendiendo a la concentración o intrasexo, puede apreciarse que cerca de la mitad de las **mujeres** de la plantilla de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra se aglutina en el nivel **B**, con un **43,90%**. El **nivel A**, máximo nivel de la Administración, ocupa el **tercer puesto** en cuanto a número de mujeres que se encuentran en el mismo y la menor presencia se encuentra en el nivel **C**, con un **8,46%**.

A diferencia de las mujeres, en el caso de los **hombres**, el porcentaje más alto se concentra en el **nivel A** con un **33,43%** (10 puntos por encima del de las mujeres), seguido del **nivel B** (20 puntos inferior a las mujeres) y la concentración más baja, en este caso, se da en el nivel **D**, con un **18,34%** y 6 puntos inferior al de las mujeres.

Los gráficos muestran cómo la **distribución de los hombres** entre los cuatro niveles es **más equilibrada** que la de las mujeres. Estas últimas muestran una diferencia de 35,44 puntos entre los niveles que mayor y menor número de mujeres concentran (B y C).

En el caso de los hombres esta diferencia es de 15,09 puntos (A y D).

Analizando las **Jefaturas** en función del **nivel de la plaza de origen**, el primer dato a destacar deriva directamente de la situación previamente comentada. Así, la mayoría de las mujeres con jefaturas tienen una plaza de nivel B y en el caso de los hombres, es de nivel A.

La mayoría de las **mujeres** del **nivel A** se encuentran en **Jefaturas de Sección** y en **Jefaturas Asistenciales Sanitarias**. Los **hombres** de nivel A se encuentran en estos mismos dos puestos **en orden inverso**. La presencia de mujeres en este nivel es **14,46** puntos más bajo que la de los **hombres**.

En el **nivel B** se dan las diferencias máximas entre mujeres y hombres; así, mientras las mujeres de este nivel se concentran en Jefaturas Asistenciales Sanitarias (41,67%), los hombres de este nivel solo suponen un 5,83%. En el **nivel C**, el número de jefaturas de este nivel es claramente inferior tanto en mujeres como en hombres. Ambos sexos **se concentran en Jefaturas de Negociado**. En **Jefaturas de Sección** de este nivel, la concentración de **mujeres** es **casi 12 puntos superior** a la de los hombres. Y, por último, el **nivel D** destaca por su gran concentración de **mujeres en Jefaturas de Negociado**.

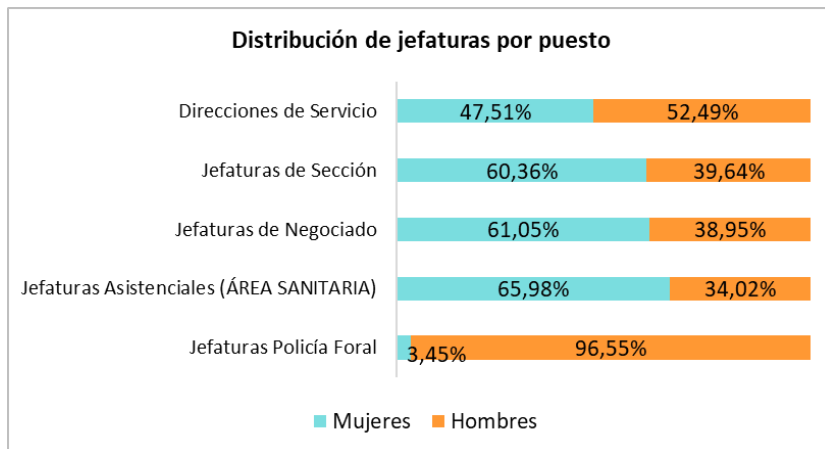


Gráfico 17

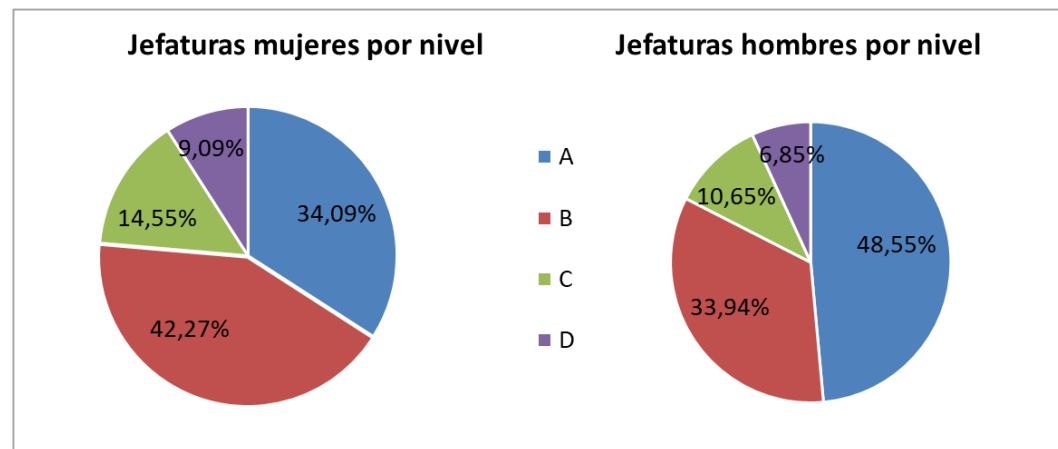


Gráfico 18

La distribución horizontal de las **jefaturas** por sexo muestra, en todos los casos, una **presencia de mujeres inferior** a la que tienen en plantilla. Los **porcentajes más bajos están en las Direcciones de Servicio (47,51%)** y las **Jefaturas Asistenciales** son las que **más se acercan** a la distribución por sexo de la plantilla (**65,98%**). En consonancia con la presencia de mujeres en **Policía Foral**, también las **jefaturas** están ocupadas **casi al completo por hombres (96,55%)**.

Indicadores. 5

SEGREGACIÓN VERTICAL	Equilibrio de presencia por niveles de funcionariado	% actual de mujeres por Nivel	% de mujeres de la entidad que están por Nivel
	Nivel A	63,44%	23,36%
	Nivel B	81,49%	43,90%
	Nivel C	47,24%	8,46%
	Nivel D	76,68%	24,28%
	% de puestos del nivel estratégico ocupados por mujeres	50,74%	
	% de puestos del nivel táctico ocupados por mujeres	57,25%	
	% de puestos del nivel operativo ocupados por mujeres	71,99%	

REPRESENTACIÓN SINDICAL

Nº horas de liberación sindical año 2019	2019			
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nivel A	3.207,32	2.190,16	59,42%	40,58%
Nivel B	3.224,24	3.528,41	47,75%	52,25%
Nivel C	2.454,22	11.639,62	17,41%	82,59%
Nivel D	8.795,85	3.930,31	69,12%	30,88%
Total horas sindicales	17.681,63	21.288,50	45,37%	54,63%

Nº de pax liberadas sindicales* (personas equivalentes)	2019			
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nivel A	13,59	12,30	52,50%	47,50%
Nivel B	30,09	13,33	69,29%	30,71%
Nivel C	8,03	12,08	39,93%	60,07%
Nivel D	23,08	13,78	62,61%	37,39%
Total pax liberadas sindicales	74,78	51,49	59,22%	40,78%

*Número de personas empleadas que, en caso de tener una relación laboral que no haya abarcado el año completo o la jornada completa, constituyen una fracción de unidad por el tiempo de servicio efectivo.

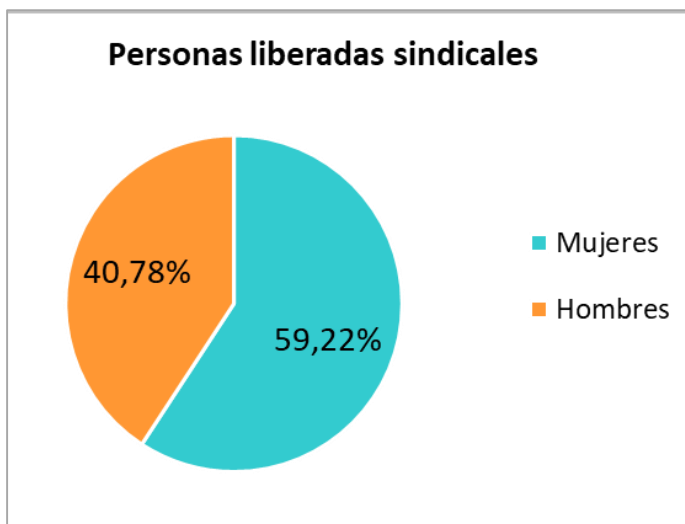


Gráfico 19

Las Comisiones de Personal forman parte de los llamados órganos de representación, en los que por lo general la presencia de las mujeres suele estar por debajo de su presencia en plantilla, en el sector o en el ámbito de que se trate. La distribución de tiempos y espacios que socialmente se refuerza (privado a las mujeres/público a los hombres), es una de las razones que explican esta realidad.

Así, la representación sindical de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra responde a este patrón, ya que presenta una distribución por sexo paritaria, con una presencia de **mujeres 19 puntos más alta** que la de los hombres, aunque **inferior a su peso en plantilla**.

Por niveles, destaca la mayor presencia de **mujeres de nivel B** (como se ha visto es el nivel que concentra mayor número de este sexo) y de **hombres de nivel C** (nivel en el que menor número de mujeres se concentra).

Analizando el volumen de **horas liberadas** en el año de análisis, siendo menos, los **hombres** han liberado casi un **10% más horas que las mujeres**.

Observando los niveles de las plazas que ocupan las personas liberadas, es en el **Nivel D** donde mayor número de horas concentran las **mujeres (8.795,85)** y en **nivel C** donde se concentran las de los hombres (11.639,62). Es también en este último nivel donde **mayor diferencia de horas liberadas** se aprecia entre mujeres y hombres.

REPRESENTACIÓN SINDICAL	INDICADORES	
	% mujeres en órganos de representación sindical de la plantilla	59,22%
Tasa relativa de presencia mujeres/ hombres en representación sindical	0,59	

RESPONSABILIDADES DE CUIDADO

Personas con hijas/os a cargo (a efectos de IRPF)		
Nº hijos	Mujeres	Hombres
1	3.298	1.267
2	5.368	2.211
3	1.140	545
4	131	46
5	25	16
6	7	5
7	1	3
8	2	1
13		1
Total	9.972	4.095

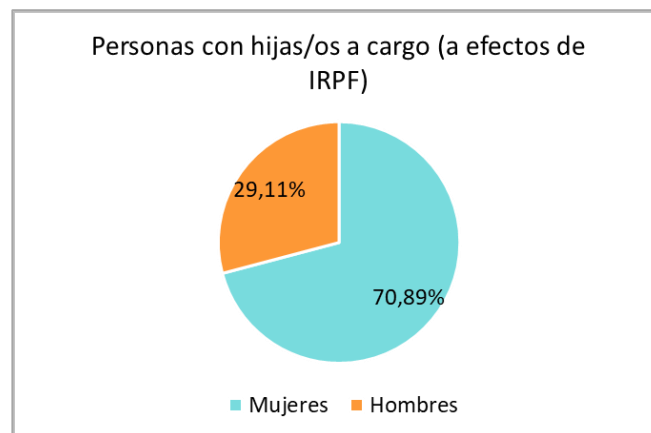


Gráfico 20

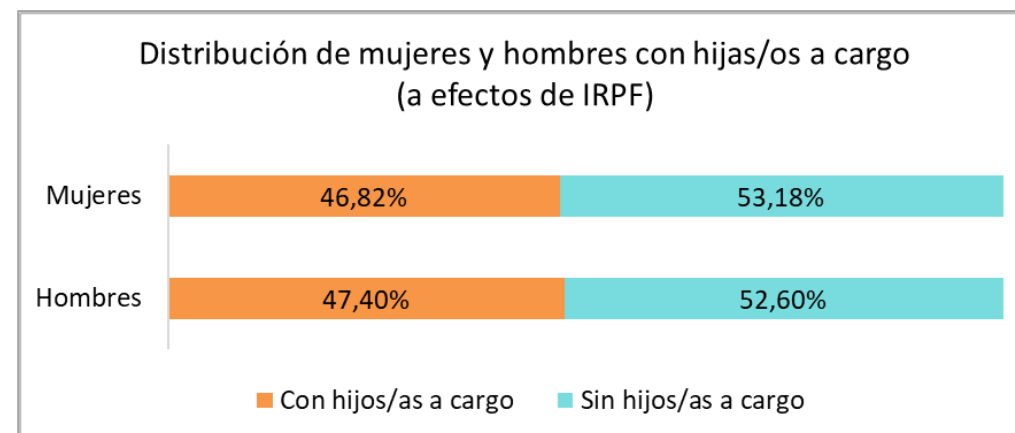


Gráfico 21

El objetivo de analizar las responsabilidades de cuidado de la plantilla es, por un lado, detectar la existencia de algún posible impedimento derivado de la organización del trabajo y, por otro, poderlo comparar con las medidas de conciliación y flexibilización del tiempo de trabajo y valorar su adecuación.

Para analizar esta cuestión, la tabla adjunta recoge las mujeres y hombres que tienen hijas y/o hijos, a efectos del IRPF.

La distribución por sexo de las personas con hijas e hijos a cargo **se acerca a la distribución** por sexo de la **plantilla**. Además, la **tasa relativa** mujeres/hombres con responsabilidades de cuidado muestra una realidad muy cercana al **equilibrio (0,98)**.

El **análisis intrasexo** muestra **proporciones más altas tanto de mujeres como de hombres sin hijas ni hijos a cargo**: 6,36 puntos en el caso de las mujeres y 5,20 en el de los hombres.

Atendiendo al número de hijas e hijos, no se aprecian diferencias entre mujeres y hombres. En ambos casos, **la mayoría tienen 2 hijas o hijos** (53,83% de las mujeres y 53,99% de los hombres).

En cuanto a las **familias numerosas**, suponen el 13,10% de las mujeres con hijas o hijos y el 15,07% de los hombres.

Indicadores. 7

RESPONSABILIDADES DE CUIDADO

Tasa relativa mujeres/ hombres con responsabilidades de cuidado

0,98

EQUILIBRIO POR EDAD

	Mujeres	Hombres
Menos de 20	28	13
De 21 a 25	782	232
De 26 a 30	2.029	625
De 31 a 35	2.068	667
De 36 a 40	2.519	955
De 41 a 45	3.051	1.421
De 46 a 50	3.115	1.482
De 51 a 55	3.414	1.474
De 56 a 60	3.128	1.227
De 61 a 65	1.148	535
De 66 a 70	17	9

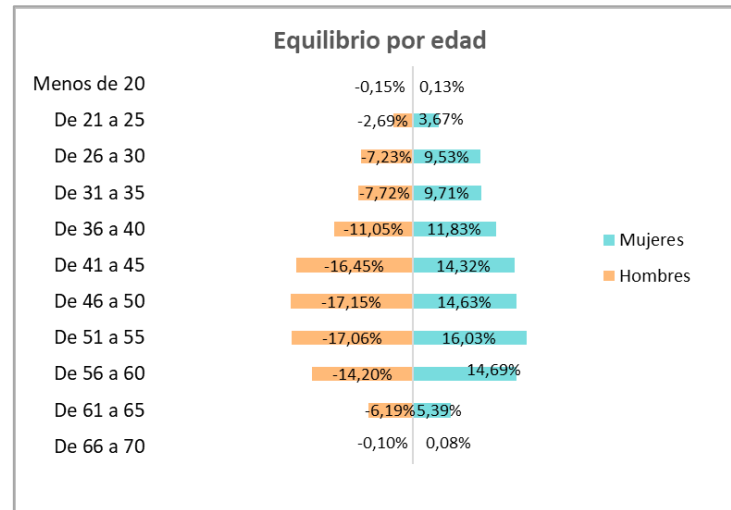


Gráfico 22

Prácticamente la **mitad** de las mujeres (50,49%) y algo más de la de los hombres (52,37%) se concentran en el intervalo de **31 a 50 años** (actualmente considerada la edad de la crianza).

Si analizamos los últimos intervalos de edad, entre **51 y 70 años**, encontramos al **36,18% de las mujeres** y al **37,56% de los hombres**. Cifras que suelen tenerse en cuenta a la hora de diseñar los planes de renovación de la plantilla.

Y finalmente, entre las personas **menores de 30 años** (donde suele estar el grueso de las nuevas incorporaciones) se encuentran el 13,33% de las mujeres y el 10,07% de los hombres.

EQUILIBRIO POR EDAD	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres menores 25 años	1,34
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres entre 26 y 35 años	1,29
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres entre 36 y 50 años	0,91
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres mayores de 50 años	0,96

Las **tasas relativas** muestran una mayor presencia, en términos relativos, de mujeres en los intervalos de edad más bajos (25 a 35 años) y algo menor a partir de los 36 años.

Indicadores. 8

ANTIGÜEDAD

Media de antigüedad reconocida en la Administración	31/12/2019	
	Mujeres	Hombres
Nivel A	20,45	21,21
Nivel B	14,66	14,33
Nivel C	20,24	17,28
Nivel D	13,27	11,90
Total	16,12	16,85

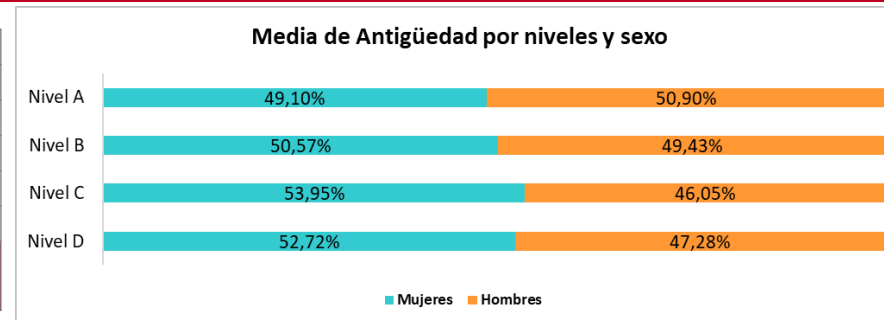


Gráfico 23

El análisis de la antigüedad de la plantilla muestra que el **Nivel A es el único** en el que la antigüedad de los **hombres es superior a la de las mujeres**.

En todos los casos la distribución entre los sexos es paritaria.

ANTIGÜEDAD	Media de antigüedad de las mujeres	16,12
------------	------------------------------------	-------

Indicadores. 9

NIVEL DE ESTUDIOS EXIGIDO

MUJERES				HOMBRES								
Nivel y puesto			Primarios ESO/FP1	Secundarios Bachiller/ FP1/FP2*	Universitarios	Nivel y puesto			Primarios ESO/FP1	Secundarios Bachiller/ FP1/FP2*	Universitarios	
Nivel operativo	ÁREA ADMINISTRACIÓN	Gestión y Tec. Administración	0	0	810	ÁREA ADMINISTRACIÓN	Gestión y Tec. Administración			464		
		Educadoras/es infantiles	0	61	0		Educadoras/es infantiles		5			
		Cuidadoras/es	422	0	0		Cuidadoras/es	51				
		Personal administrativo	1.656	598			Personal administrativo	304	198			
		Oficial/Aux. servicios generales y mantenimiento	700	84	0		Oficial/Aux. servicios generales y mantenimiento	547	311			
	ÁREA SANITARIA	Médicas/os	0	0	1.487	ÁREA SANITARIA	Médicas/os			754		
		Diplomaturas sanitarias	0	0	3.907		Diplomaturas sanitarias			326		
		Especialistas en formación	0	0	282		Especialistas en formación			119		
		Técnicas/os sanitarias/os	0	614	0		Técnicas/os sanitarias/os		90			
		Auxiliares sanitarias/os	1.892	0	0		Auxiliares sanitarias/os	190				
	DOCENTES	Celadoras/es	301	0	0	DOCENTES	Equipos directivos y Asesores			418		
		Equipos directivos y Asesores	0	0	799	DOCENTES	Nivel A			1.205		
		Nivel A	0	0	2.209	DOCENTES	Nivel B. Maestros			911		
		Nivel B. Maestros	0	0	3.468	DOCENTES	Resto Nivel B			135		
	POLICÍA	Resto Nivel B	0	0	513	POLICÍA	Policías Forales		877	26		
		Policías Forales	0	92	1		BOMBERAS Y BOMBEROS	Bomberos y Bomberos		397		
	BOMBERAS Y BOMBEROS	Bomberos y Bomberos	0	2	0	BOMBERAS Y BOMBEROS		Mandos			24	
		Mandos	0	0	0		JUSTICIA	Gestión (nivel B)			43	
	JUSTICIA	Gestión (nivel B)	0	0	116	JUSTICIA		Tramitación (nivel C)		56		
		Tramitación (nivel C)	0	216	0	JUSTICIA		Auxilio (nivel D)	58			
Auxilio (nivel D)		102	0	0	JUSTICIA	Otros puestos (nivel A)				5		
Otros puestos (nivel A)		0	0	8	Total Nivel operativo			5.073	1.667	13.600	1.522	1.935

*Incluye: Prueba de acceso a la Universidad para mayores de 25 años

Como puede observarse en la tablas, se han recogido los datos relativos al **nivel de estudios exigido** por lo que figuran únicamente los relativos al **Nivel operativo**. En la página siguiente se incluye la representación gráfica que facilita la lectura de estos datos absolutos.

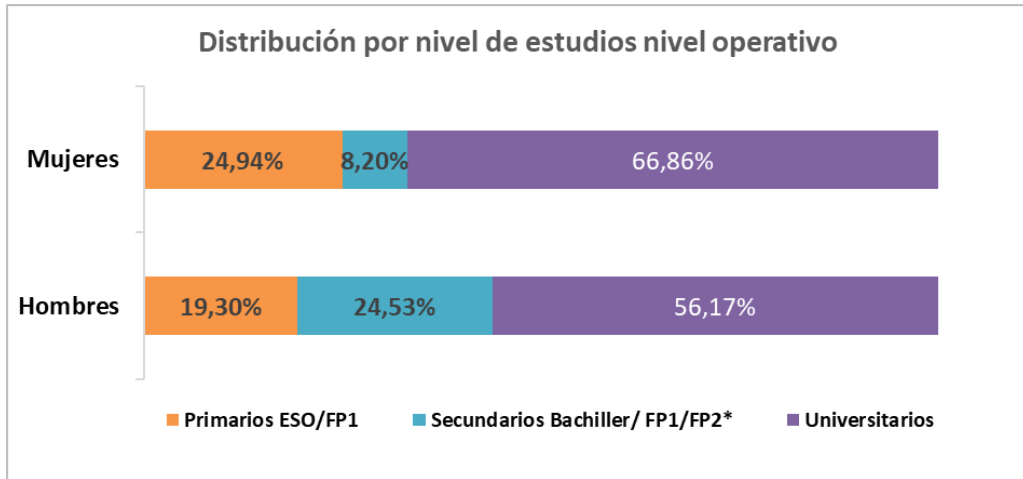


Gráfico 24

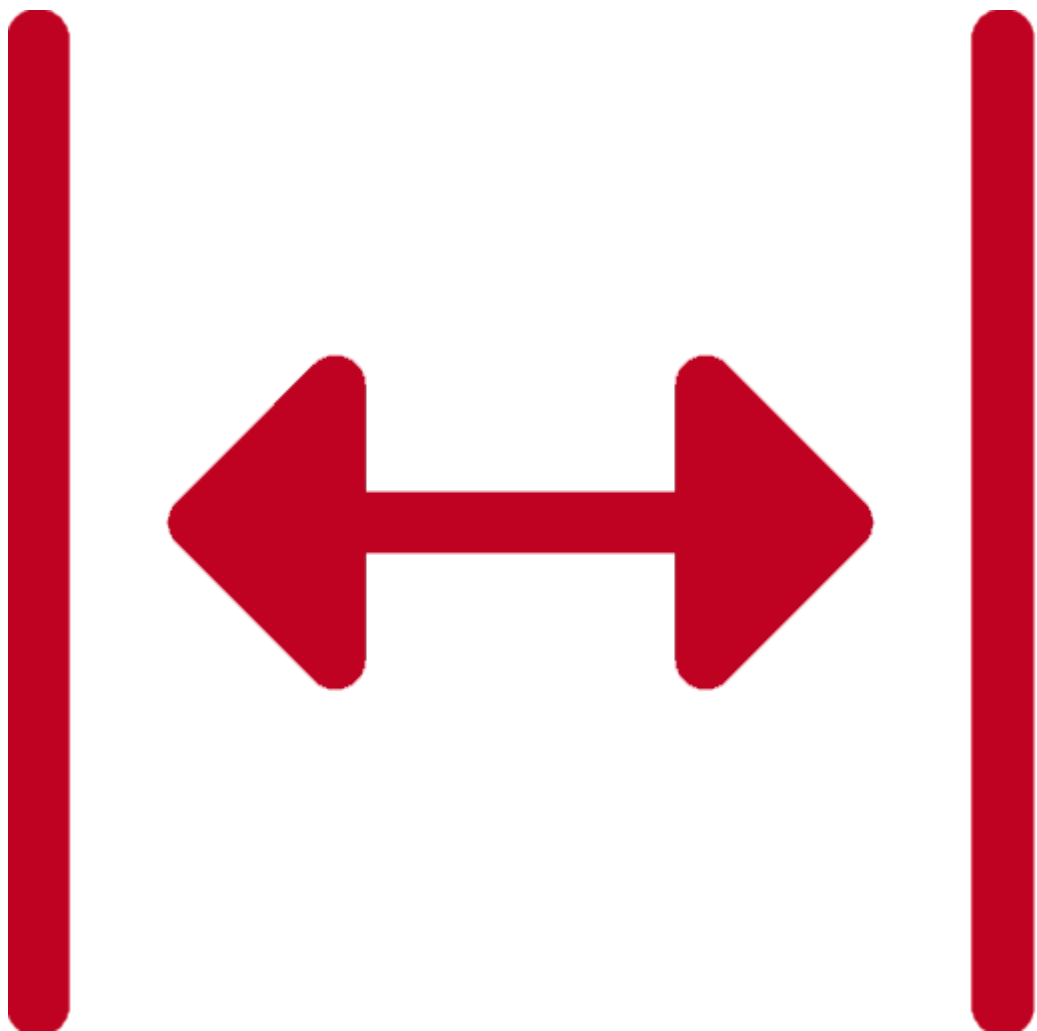
Indicadores. 10

NIVEL DE ESTUDIOS EXIGIDO	Mujeres con estudios de nivel universitario en nivel operativo	66,86%
	Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con estudios universitarios en nivel operativo	1,19

La distribución intrasexos muestra que en ambos sexos la **mayor concentración** se da en **estudios universitarios**, aunque en el caso de las **mujeres es 10,69 puntos más alta**. Las mujeres se concentran en los niveles más altos y más bajos de formación; los hombres muestran diferencias menores en los dos niveles más bajos.

La **máxima diferencia** entre los sexos se da en el grupo que aúna la **Formación Secundaria, Bachiller y Formación Profesional**, en el que la concentración de **mujeres es 16,33 puntos más baja**.

Sería interesante **conocer el nivel real** de estudios de las mujeres que acceden a puestos en los que se exigen niveles medios o bajos de estudios, con el fin de valorar si la **sobre-qualificación** es una de las características de las mujeres de la plantilla de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, como sucede en el mercado laboral.



**3.2 SITUACIÓN DE LA
ADMINISTRACIÓN DE LA
COMUNIDAD FORAL DE
NAVARRA Y SUS OOAA EN
RELACIÓN A LAS PRINCIPALES
BRECHAS DE GÉNERO DEL
ÁMBITO LABORAL**

POLÍTICA RETRIBUTIVA

SALARIO MEDIO POR PUESTO				% DE MUJERES EN ESTE PUESTO	
	Mujeres	Hombres	Brecha		
Salario medio de 2019*					
NIVEL ESTRATÉGICO					
Direcciones Generales	63.297,94	62.294,06	-1,61%	36,36%	
Gerencias de OAAA	68.245,23	79.327,76	13,97%	55,56%	
Subdirecciones o asimiladas de OAAA	63.195,68	72.718,56	13,10%	45,45%	
NIVEL TÁCTICO					
Jefaturas	45.933,14	50.166,19	8,44%	58,40%	
Jefaturas asistenciales (ÁREA SANITARIA)	64.218,49	82.554,78	22,21%	66,15%	
Jefaturas policía	49.823,63	53.103,36	6,18%	5,66%	
NIVEL OPERATIVO					
ÁREA ADMINISTRACIÓN	Gestión y Tec. Admón	40.110,79	40.941,49	2,03%	63,58%
	Educadoras/es infantiles	26.420,60	26.110,66	-1,19%	92,42%
	Cuidadoras/es				89,22%
	Personal administrativo	28.007,73	28.145,35	0,49%	81,79%
	Oficial/aux servicios grales y mant	24.865,47	25.710,14	3,29%	47,75%
ÁREA SANITARIA	Médicas/o	64.165,65	71.360,55	10,08%	66,35%
	Diplomaturas sanitarias	41.758,72	40.435,41	-3,27%	92,30%
	Especialistas en formación	37.652,61	39.314,08	4,23%	70,32%
	Educadores/as	31.468,19	28.658,64	-9,80%	50,00%
	Técnicas/os sanitarias/os	31.394,59	30.497,07	-2,94%	87,22%
	Auxiliares sanitarias y sanitarios	28.331,76	28.731,82	1,39%	90,87%
	Celadoras/es	25.500,59	26.630,70	4,24%	44,66%
DOCENTES	Equipos directivos y Asesores	43.280,75	44.558,80	2,87%	65,65%
	Nivel A	41.353,08	42.075,45	1,72%	64,70%
	Nivel B. Maestras/os	34.178,56	33.590,86	-1,75%	79,20%
	Resto Nivel B	34.572,45	35.947,62	3,83%	79,17%
POLICÍA	Plazas básicas	36.895,23	39.719,49	7,11%	9,34%
BOMBERAS Y BOMBEROS	Bomberos y Bomberos	33.191,02	37.171,55	10,71%	0,50%
	Mandos	-	51.198,54	-	0,00%
JUSTICIA	Gestión	37.298,90	37.117,91	-0,49%	72,96%
	Tramitación	30.117,81	30.204,51	0,29%	79,41%
	Auxilio	26.356,72	26.156,02	-0,77%	63,75%
	Otros puestos	59.116,69	65.605,33	9,89%	61,54%

La **brecha salarial** entre hombres y mujeres es un indicador que analiza la desigualdad salarial entre ambos sexos. Mide la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los de los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres; para calcularla se ha utilizado el salario medio anual de 2019 por puestos. Se hace constar el salario anual tal y como viene fijado en la Ley de Presupuestos. En este análisis están incluidas las personas que han trabajado año completo e incluye las retribuciones correspondientes al puesto, personales y variables. En los salarios de las personas con jornadas reducidas y contratos a tiempo parcial, se han hecho equivalencias a jornada completa.

La **diferencia porcentual entre salarios medios** se calcula de acuerdo a la siguiente formula:

$$\text{Brecha } W = \frac{W_H - W_M}{W_H} \times 100.$$

De esta forma, los valores positivos significan brechas salariales favorables a los hombres, y los valores negativos, brechas salariales favorables a las mujeres. **La brecha salarial media total es de 6,65%.**

Por puestos, el que muestra una diferencia mayor es el de **Jefaturas Asistenciales del ÁREA SANITARIA**, en el que los hombres cobran 18.336,29€ más que las mujeres, lo que supone una brecha del **(22,21%)**, seguida de **Gerencias de OAAA (13,97%)** y **Subdirecciones o asimiladas de OAAA (13,10%)**. La brecha más alta favorable a las mujeres se encuentra en el puesto de **Educadores/as** y es de **-9,80%**.

En **20** de los **28** puestos los **hombres** tienen una **media salarial mayor** que las mujeres.

	Mujeres	Hombres	Brecha
VALOR MAX*	133.202,52 €	157.906,61 €	15,64%
VALOR MIN*	15.262,42 €	18.959,94 €	19,50%
MEDIA	38.220,21 €	40.942,98 €	6,65%

Valor mínimo mujer: Especialistas en formación. Valor mínimo hombre: Servicios generales.
Valor máximo mujer: Facultativos sanitarios. Valor máximo hombre: Otros facultativos

Tanto el valor **máximo**, el **mínimo**, como la **media total** de los salarios **(2.722,27€)** es **superior** en el caso de los **hombres** que en el de las mujeres.

RETRIBUCIONES MEDIAS POR PUESTO DE TRABAJO. 2019. (SUELDO BÁSICO + COMPLEMENTOS)		Retribuciones
AUXILIARES ADMINISTRATIVAS/OS, TELEFONISTAS		23.154
	Complementos adicionales	24.842
AUXILIARES DE MANTENIMIENTO		21.252
AUXILIARES DE SERVICIOS GENERALES y ASIMILADOS		19.307
	Encargadas/os	21.499
AUXILIARES SANITARIAS/OS		21.370
CELADORAS/ES		19.677
CUIDADORAS/ES		22.517
EDUCADORAS/ES		24.432
OFICIALES DE ADMINISTRACIÓN		23.689
	Complementos adicionales	25.385
OFICIALES DE MANTENIMIENTO Y ASIMILADOS		24.868
CONDUCTORAS/ES		30.927
TÉCNICAS/OS SANITARIAS/OS		24.458
BOMBERAS/OS		27.082
	Mandos	34.917
	Agentes, agentes primeras/os	29.416
POLICÍA FORAL	Subinspectoras/es	36.867
	Inspectoras/es	43.433
	Comisarias/os	50.390
DIPLOMADAS/OS SANITARIAS/OS		30.442
	Especialistas	32.741
TÉCNICAS/OS DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN		31.570
	Complementos adicionales	36.297
	Maestras/os Nivel B	31.308
PERSONAL DOCENTE	Resto Nivel B	31.460
	Nivel A	35.903
	Asesoras/es, directoras/es, catedráticas/os	39.006
MÉDICAS/OS	Atención Primaria	40.497
	Facultativas/os Especialistas Adjuntas/os	44.384
OTRAS/OS FACULTATIVAS/OS SANITARIAS/OS		40.316
	Complementos adicionales	44.143
TÉCNICAS/OS DE ADMINISTRACIÓN		38.366
	Complementos adicionales	48.049

Como se ha comentado al inicio del informe, la clasificación utilizada para el análisis por niveles y puestos no coincide exactamente con la utilizada en las herramientas de gestión. Esta es la razón por la que el detalle de los complementos salariales por puesto no coincide exactamente con las categorías empleadas hasta este momento.

Las cantidades recogidas en esta tabla reflejan la suma del sueldo básico y los complementos asignados a cada puesto, no los importes efectivamente percibidos por mujeres y hombres en el año de análisis.

Analizando los puestos con complementos salariales más altos y más bajos, puede observarse que el de **Auxiliares de servicios generales y asimilados**, que aglutina al 3,68% de las mujeres y al 7,12% de los hombres con complementos, tiene el importe más bajo (19.307€).

El puesto de **Comisarias y Comisarios de Policía Foral**, con un **100% de hombres** y **Personal Técnico de Administración con complementos adicionales** con un 0,19% de las mujeres y 0,58% de los hombres con complementos, tienen los importes más altos con 50.390€ y 48.049€ respectivamente.

Atendiendo a la distribución intrasexo, la mayor parte de las **mujeres** se concentra en los puestos de Diplomadas Sanitarias (19,99%) con **una retribución media** de 30.442€ y en Personal Docente/Maestras/os Nivel B (19,64%) con **una retribución media** de 31.308€.

En el caso de los **hombres**, el porcentaje más alto se encuentra en Personal docente/Nivel A (15,63%) con **una retribución media** de 35.903€ y en Policía Foral/Agentes, Agentes primeras/os (12,11%) con 29.416€.

NÚMERO DE PERSONAS CON DETERMINADOS COMPLEMENTOS SALARIALES				
Número de personas diferentes que han percibido los conceptos retributivos en el año 2019	Mujeres		Hombres	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Antigüedad (Premio antigüedad + grado + trienios p. laboral)	16.497	77,45%	6.741	78,02%
Ayuda familiar	7.614	35,75%	3.196	36,99%
Turnos	5.589	26,24%	2.253	26,08%
Trabajo en horario nocturno ¹	4.581	21,51%	2.518	29,14%
Trabajo en día festivo ¹	6.411	30,10%	3.237	37,47%
Productividad ²	2.077	9,75%	1.339	15,50%
Especial riesgo	9.286	43,60%	2.937	33,99%
Guardias	2.021	9,49%	910	10,53%
TOTAL	54.076		23.131	

¹ Bomberas y Bomberos: complemento fijo

² SNS-O / Personal Técnico de Hacienda / Bomberas y Bomberos

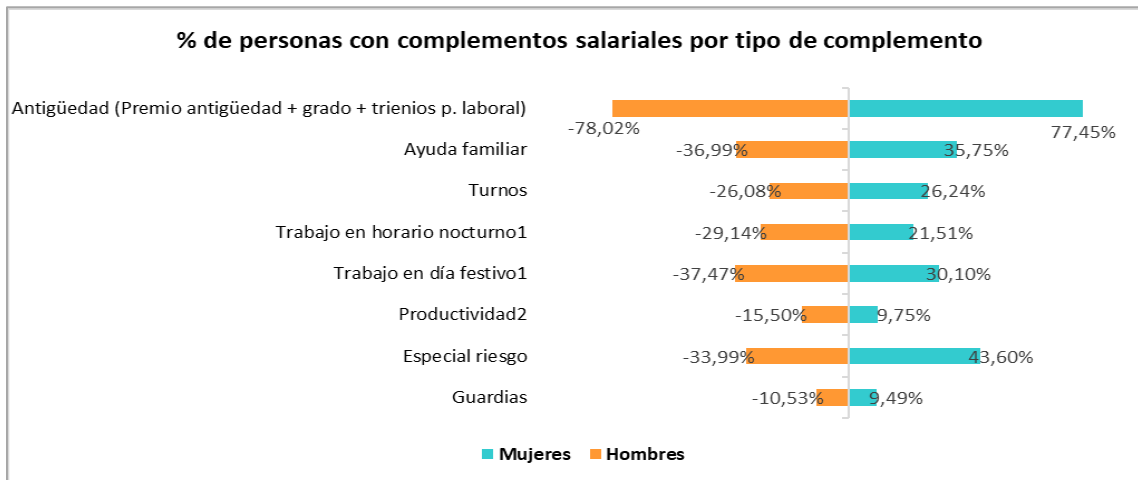


Gráfico 25

Analizando los **complementos examinados**, se aprecia que el **porcentaje de mujeres es inferior al de hombres** en todos los casos **excepto** en el de **especial riesgo** (10 puntos superior en mujeres) y **turnos** (similar en ambos sexos).

El complemento **más habitual en ambos sexos es el de antigüedad**, seguido por el de especial riesgo, en el caso de las mujeres y **Trabajo en día festivo** en el de los hombres.

POLÍTICA RETRIBUTIVA

BRECHA SALARIAL GLOBAL	6,65%
Salario medio de 2019	38.952
BRECHA POR PUESTOS	
NIVEL ESTRATÉGICO	
Direcciones generales	-1,61%
Gerencias de OOAA	13,97%
Subdirecciones o asimiladas de OOAA	13,10%
NIVEL TÁCTICO	
Jefaturas	8,44%
Jefaturas asistenciales (Área sanitaria)	22,21%
Jefaturas	6,18%
NIVEL OPERATIVO	
Área Administración	
Gestión y Tec. Admón	0,49%
Educadoras/es infantiles	3,29%
Cuidadoras/es	10,08%
Personal administrativo	-3,27%
Oficial/aux servicios grales y mant	4,23%
Área Sanitaria	
Médicas/o	-9,80%
Diplomaturas sanitarias	-2,94%
Especialistas en formación	1,39%
Educadores/as	4,24%
Técnicas/os sanitarias/os	2,87%
Auxiliares sanitar	1,72%
Celadoras/es	-1,75%
Docentes	
Equipos directivos y Asesores	3,83%
Nivel A	7,11%
Nivel B. Maestros	6,18%
Resto Nivel B	10,71%
Policía	
Plazas básicas	7,11%
Bomberos y Bomberos	
Bomberos y Bomberos	10,71%
Mandos	-
Justicia	
Gestión (nivel B)	-0,49%
Tramitación (nivel C)	0,29%
Auxilio (nivel D)	-0,77%
Otros puestos (nivel A)	9,89%

TIPO DE CONTRATO Y JORNADA

Jornada	Relación laboral	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Completa	Personal fijo (Personal funcionario y laboral)	10.024	4.973	47,06%	57,56%
	Personal contratado en régimen administrativo	9.423	2.934	44,24%	33,96%
	Personal contratado en régimen laboral	399	155	1,87%	1,79%
	Personal eventual	69	68	0,32%	0,79%
Parcial*	Personal laboral fijo	6	2	0,03%	0,02%
	Personal contratado en régimen administrativo	1.304	493	6,12%	5,71%
	Personal contratado en régimen laboral	74	15	0,35%	0,17%

* No incluye reducciones de jornada por guarda legal o cuidado de familiares dependientes

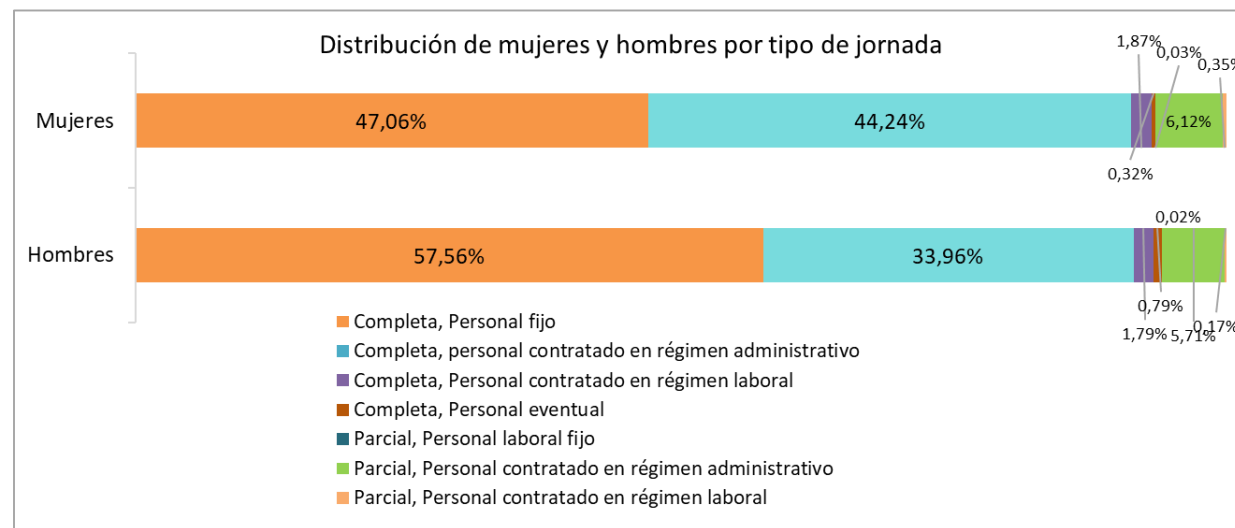


Gráfico 26

- *Personal fijo (Personal funcionario y laboral): personal fijo con nombramiento publicado en el BON que está vinculado con carácter permanente a la Administración de la Comunidad Foral de Navarra; el personal funcionario sujeto al Derecho Administrativo y el personal laboral al Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.*
- *Personal contratado en régimen administrativo: personal temporal con contrato administrativo, para realizar funciones propias del personal funcionario. Se rige por el Derecho Administrativo.*
- *Personal contratado en régimen laboral: personal temporal con contrato laboral, que se rige por el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras y demás normativa laboral de aplicación.*
- *Personal eventual: personal temporal que, en virtud de nombramiento, ejerce exclusivamente cargos políticos de libre designación o funciones de asistencia o asesoramiento a dichos cargos, no pudiendo ocupar, en ningún caso, puestos de trabajo propios del personal funcionario público.*

Atendiendo a la relación laboral, las mayores diferencias se dan en el porcentaje de **mujeres con relación laboral fija y jornada completa (47,06%)**, que es **10 puntos inferior** al de los hombres. En el caso del **Personal contratado en régimen administrativo** (fórmula más utilizada para cubrir vacantes y bajas del personal) la presencia de **mujeres es 10 puntos superior** a la de los hombres.

El 47,09% de las mujeres tienen una relación laboral fija (funcionarias o contratadas laborales fijas) frente al 57,58% de los hombres, lo que supone una **tasa relativa de mujeres/hombres con relación laboral fija (0,82)** que muestra que la temporalidad afecta más a las mujeres que a los hombres.

Según el tipo de jornada, el **6,50% de las mujeres y el 5,90% de los hombres tienen jornada parcial, una diferencia por sexo de 0,5 puntos porcentuales.**

HORARIOS – TIPO DE JORNADAS

Tipo de horario	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Jornada general	15.519	5.612	72,86%	64,95%
Jornada partida con trabajo en domingos y festivos	10	13	0,05%	0,15%
Turno mañanas / tardes / noches	3.179	1.879	14,93%	21,75%
Turno fijo de noches	175	61	0,82%	0,71%
Turno de mañanas y tardes con trabajo en domingos y festivos	1.017	459	4,77%	5,31%
Jornada flexible	15	106	0,07%	1,23%
Jornada parcial	1.384	510	6,50%	5,90%

En lo relativo a los horarios, es importante comentar que la **jornada general** es la más apreciada por la mayoría del personal y uno de los atractivos para trabajar en la Administración, sobre todo en el caso de las mujeres.

Es habitual encontrar testimonios de mujeres que, tras haber estado empleadas en el sector privado, deciden incorporarse a una Administración, entre otras razones, por las ventajas que sus horarios aportan en la conciliación de vida personal y laboral.

Así, la **Jornada general es el horario que tienen la mayoría de las mujeres y de los hombres**, con una diferencia de **7,9 puntos más en el caso de las mujeres**.

En ambos casos, el **segundo** tipo más habitual es el de **turno mañanas, tardes y noches** (condicionado por el volumen de mujeres y hombres que pertenecen al Área Sanitaria), en este caso con una diferencia de 6,82 puntos a favor de los hombres. Jornada partida con trabajo en domingos y festivos y Jornada flexible, son las dos modalidades que menor presencia de ambos sexos presentan.

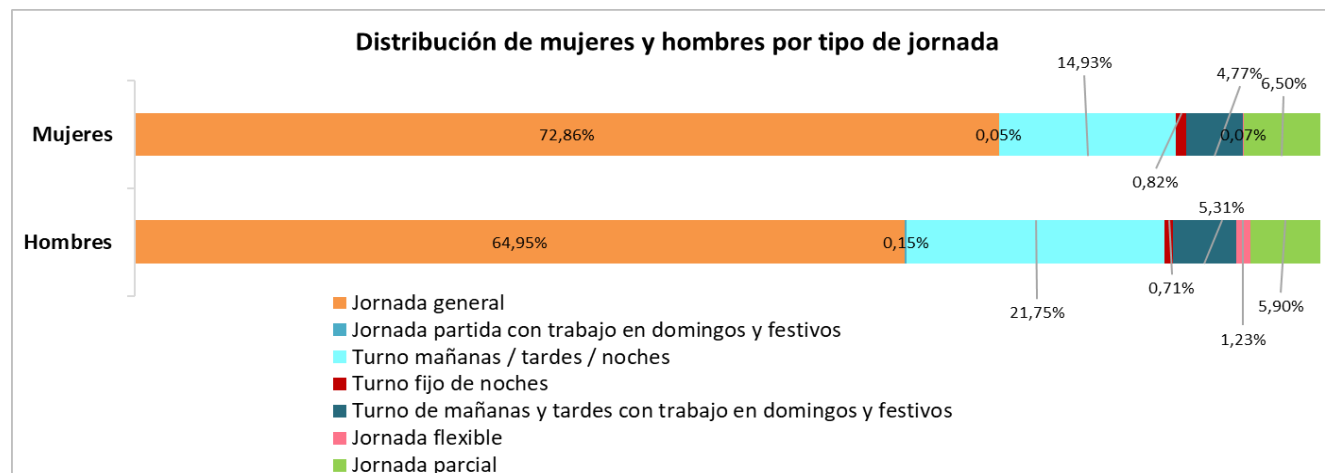


Gráfico 27

Indicadores. 12

POLÍTICA DE CONTRATACIÓN Y TIPOS DE JORNADA	Tasa relativa de mujeres/hombres con relación laboral fija (personal funcionario y laboral)	0,82
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con jornada parcial	1,00
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en horario de Jornada general	1,02
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en Jornada partida con trabajo en domingos y festivos	0,28
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en turnos mañanas/tardes/noches	0,62
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en turno fijo de noches	1,16
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en turno de mañanas y tardes con trabajo en domingos y festivos	0,82
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en jornada flexible	0,05
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con jornada parcial	1,00

FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL/PROMOCIÓN INTERNA

	Nivel	Mujeres	Hombres
2016-2019	A	163	69
	B	302	68
	C	52	15
	D	60	36
	Total general	577	188

SERVICIOS ESPECIALES

	Nivel	Mujer	Hombre
2016-2019	A	25	23
	B	30	16
	C	4	24
	D	3	3
	Total general	62	66

Personas individuales que han estado en esta situación en algún periodo del año

El porcentaje de **mujeres** en Formación y Perfeccionamiento profesional/Promoción Interna es **4 puntos superior a su presencia en plantilla**. En **Servicios especiales**, sin embargo, está notablemente **por debajo**. En términos relativos, las tasas muestran la misma situación en ambos casos.

Hay que recordar que, **con carácter general y previamente** a la contratación temporal, la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos oferta a su plantilla fija los puestos de trabajo que necesita, siempre que las personas que pretendan acceder a estos puestos hayan completado un mínimo de tres años de servicios prestados en su puesto de trabajo, **acrediten estar en posesión de la titulación académica requerida y estén en listas de aspirantes a la formación tras participar en el procedimiento de selección correspondiente**. En este caso, se ofertan solo puestos cuya duración prevista supere los 3 meses.

En el caso de los **Servicios especiales**, se contemplan **para el personal que pasa a desempeñar un cargo público incompatible con el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos**.

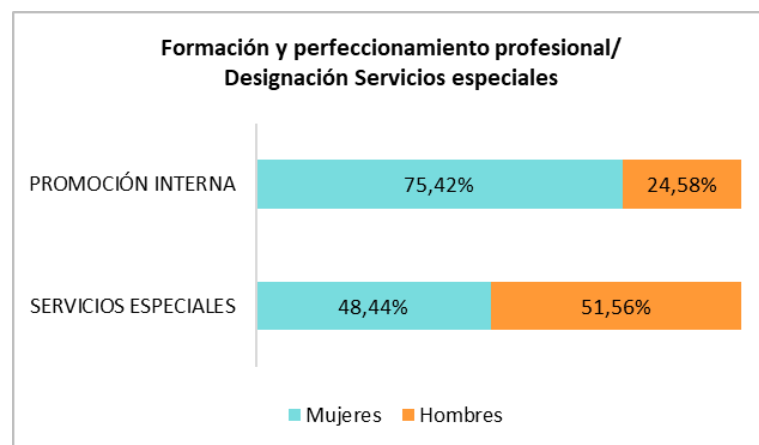


Gráfico 28

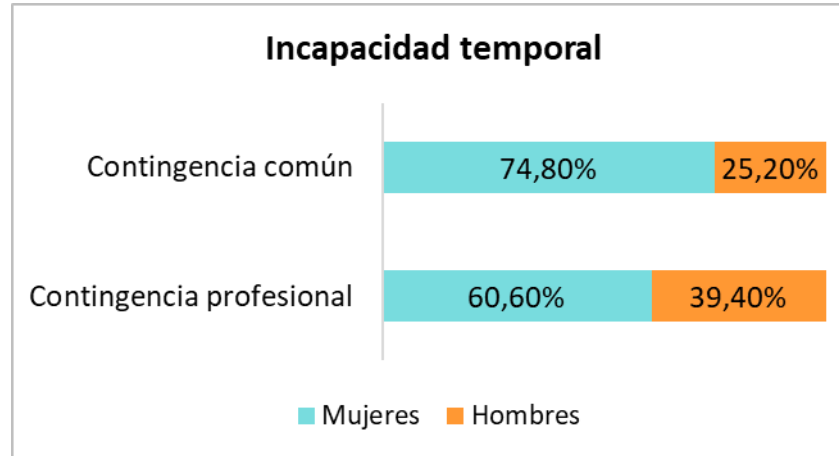
Indicadores. 13

PROMOCIÓN INTERNA / DESIGNACIÓN SERVICIOS ESPECIALES	% de mujeres en formación y perfeccionamiento profesional/promoción interna	75,42%
	Tasa relativa en formación y perfeccionamiento profesional/promoción interna	1,24
	% de mujeres en servicios especiales	48,44%
	Tasa relativa en servicios especiales	0,38

INCAPACIDAD TEMPORAL

IT_Por contingencia común		
2019		
Nivel	Mujeres	Hombres
A	1.836	814
B	4.312	788
C	1.029	1.024
D	2.946	784
Total general	10.123	3.410

IT_Por contingencia profesional		
2019		
Nivel	Mujer	Hombre
A	48	27
B	127	27
C	51	155
D	177	53
Total general	403	262



En los dos tipos de Incapacidad Temporal analizados, el **porcentaje de incidencia en las mujeres es superior al de hombres**, consecuencia de su mayor peso en plantilla.

Teniendo, sin embargo, esta cuestión en cuenta, en el caso de la **Incapacidad Temporal por contingencia común**, el porcentaje de **mujeres es 3,51 puntos más alto** que su peso en plantilla y en el de la **contingencia profesional, 10,69 puntos inferior**.

Es habitual que el tipo de puestos que mujeres y hombres ocupan, lleven aparejados riesgos laborales diferentes, tanto físicos como psicosociales. Esta es una de las razones que, al menos en parte, explique esta diferencia.

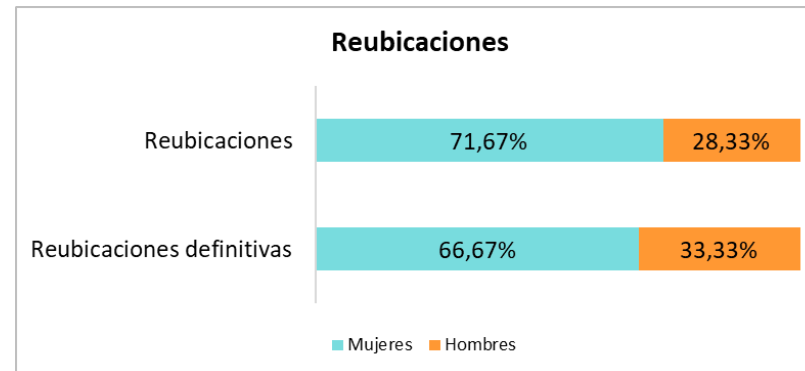
Indicadores.14

INCAPACIDAD TEMPORAL	Tasa relativa mujeres/hombres incapacidad por contingencia común	1,20
	Tasa relativa mujeres/hombres incapacidad por contingencia profesional	0,41

Gráfico 29

Reubicaciones		
2019		
Nivel	Mujer	Hombre
A	1	
B	15	
C	4	7
D	23	10
Total general	43	17

Reubicaciones definitivas		
2019		
Nivel	Mujer	Hombre
A		
B	7	
C	4	5
D	9	5
Total general	20	10



En cuanto a las **reubicaciones**, puede verse que en números absolutos se trata de un porcentaje bajo de casos en relación al tamaño de la plantilla.

En las **definitivas**, el porcentaje de **mujeres es inferior a su peso en plantilla, aunque muy superior al de los hombres (33,34 puntos)**.

Recuento personas diferentes año 2019.
(Situación de reubicación en algún periodo de 2019)

REUBICACIONES	Tasa relativa en reubicaciones	1,03
	Tasa relativa en reubicaciones definitivas	0,81

Gráfico 30

Indicadores.15

CESE DE RELACIÓN LABORAL - SALIDAS

Cese relación laboral		
	2019	
	Mujer	Hombre
Jubilación forzosa	96	37
Jubilación voluntaria	280	157
Jubilación por incapacidad permanente	22	14
Defunción	3	7
Total ceses	401	215

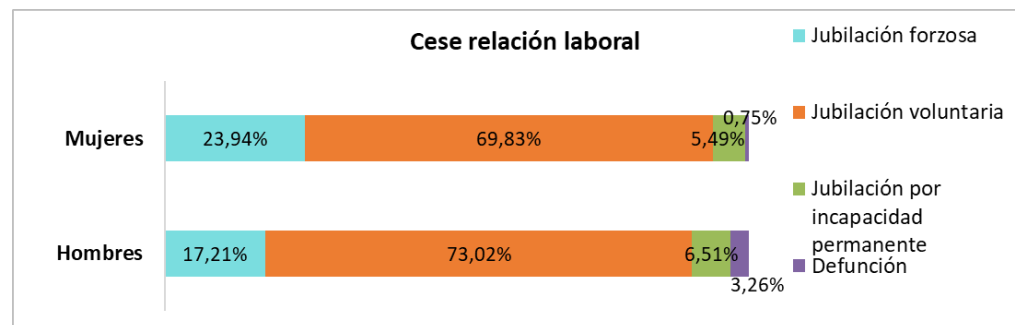


Gráfico 31

Analizando las causas de cese de la actividad laboral, la **más frecuente** tanto en mujeres como en hombres es la **jubilación voluntaria**, 3,19 puntos superior en el caso de los hombres.

La **jubilación forzosa** es el único motivo de cese de actividad en el que **las mujeres superan** en porcentaje a los hombres (6,73 puntos más). En términos relativos, la mayor diferencia entre mujeres y hombres se da en las defunciones, que han afectado más a los hombres que a las mujeres.

Indicadores.16

CESE DE RELACIÓN LABORAL	Tasa relativa de jubilaciones forzosas	1,05
	Tasa relativa de jubilaciones voluntarias	0,72
	Tasa relativa de jubilaciones por incapacidad permanente	0,64
	Tasa relativa de defunciones	0,23
	Tasa relativa de ceses	0,76

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La Administración de la Comunidad Foral de Navarra cuenta desde 2010 con un **Procedimiento de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de conflicto, acoso (moral, sexual y discriminatorio) u otros tipos de violencia interna en el entorno laboral**, de aplicación a todo el personal a su servicio, **revisado y actualizado en el año 2019**.

FORMACIÓN INTERNA

FORMACIÓN INTERNA 2019- DATOS INAP	
Nº de acciones formativas	1.006
Nº de horas impartidas	8.651
Nº de mujeres formadas	12.938
Nº de hombres formados	3.819
Media horas mujeres	10,19
Media horas hombres	11,02

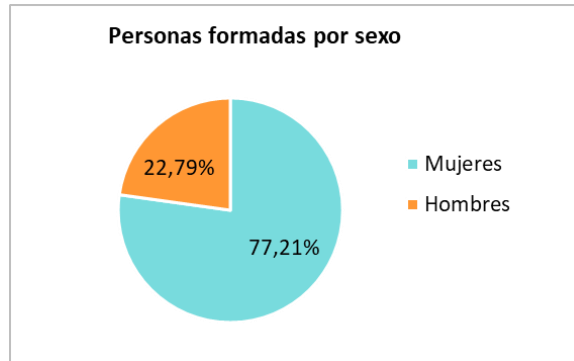


Gráfico 32

El total de **horas de formación** impartidas en el año analizado ha sido de **8.651**.

No se aprecian diferencias significativas en la media de horas anuales en formación interna recibida por mujeres y hombres.

En cuanto al número de mujeres y hombres que han recibido formación interna, el volumen de mujeres es 5,92 puntos superior a su presencia en plantilla.

Por **Áreas Formativas**, atendiendo a la media de horas anuales, el mayor número corresponde al de **Idiomas Comunitarios** tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres. La mayor diferencia a favor de las **mujeres** se encuentra en la formación del Área de **Urbanismo y Medioambiente** (18,12 horas más de media), y a favor de los **hombres** en **Dirección y Gerencia Pública** (con 3,07 horas más).

FORMACIÓN POR ÁREA	Mujeres		Hombres		Media horas mujeres	Media horas hombres
Área: Dirección y Gerencia Pública	206	69,59%	90	30,41%	28,56	31,63
Área: Técnica e instrumental	907	69,98%	389	30,02%	15,78	17,91
Área: Información y atención al público	420	83,17%	85	16,83%	14,80	11,65
Área: Económica	350	71,14%	142	28,86%	11,52	10,70
Área: Recursos Humanos	580	78,91%	155	21,09%	20,12	20,05
Área: Tecnologías de la información y de la comunicación	2.846	76,42%	878	23,58%	12,35	11,65
Área: Unión Europea	4	100%	0	0%	21	0
Área: Específica para determinados colectivos	332	81,77%	74	18,23%	6,47	6,99
Área: Prevención de Riesgos Laborales	4.855	83,32%	972	16,68%	4,68	6,53
Área: Urbanismo y Medio Ambiente	43	19,28%	180	80,72%	25,86	7,74
Área: Jurídica	796	69,70%	346	30,30%	13,64	11,73
Área: Modernización y Administración Electrónica	1.362	74,43%	468	25,57%	7,06	7,75
Área: Igualdad de género	237	85,56%	40	14,44%	10,82	11,88
Idiomas Comunitarios	1.740	66,44%	879	33,56%	115,19	114,80

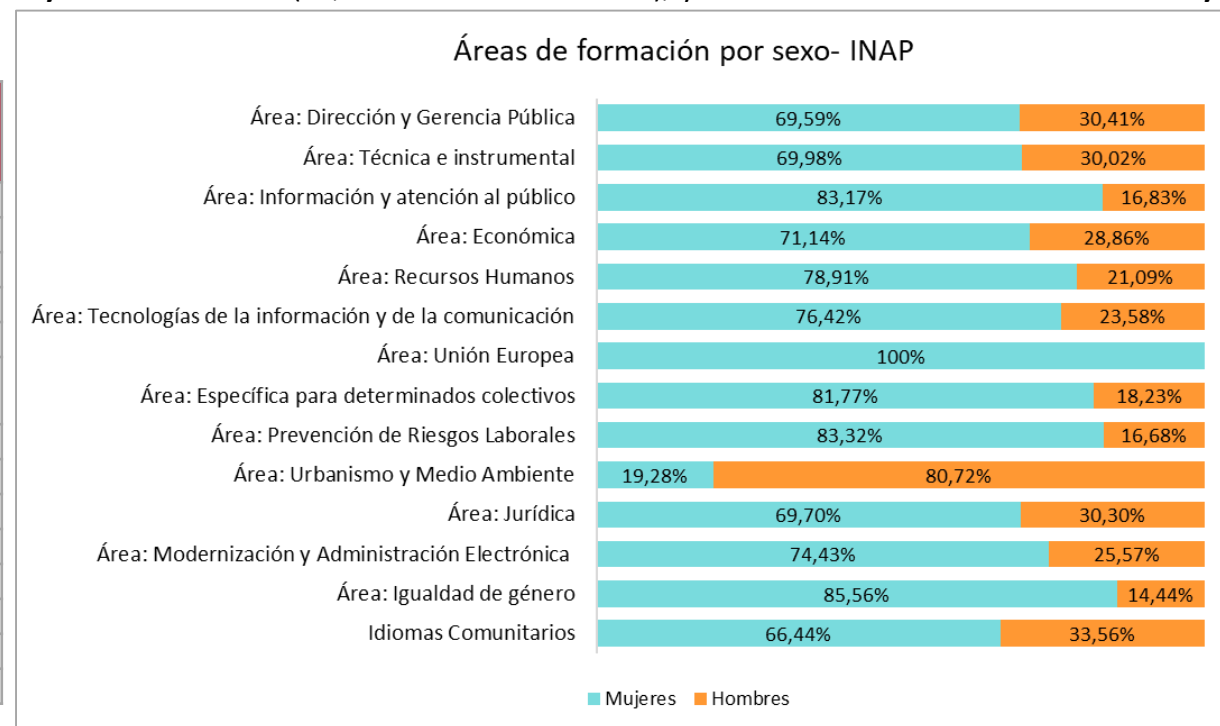


Gráfico 33

Indicadores. 17

FORMACIÓN	Media horas formación anuales mujeres (INAP)	10,19
	Media horas formación anuales hombres (INAP)	11,02
	Formación en igualdad. Media horas anuales mujeres	-
	Formación en igualdad. Media horas anuales hombres	-

FORMACIÓN EN IGUALDAD

FORMACIÓN EN IGUALDAD SEGÚN QUIEN LA ORGANIZA

	Mujeres		Hombres	
DEPARTAMENTOS	51	77,27%	15	22,73%
INAP	71	93,42%	5	6,58%
INAI	50	75,76%	16	24,24%

DEPARTAMENTOS SALUD Y EDUCACIÓN

	Mujeres		Hombres	
DEPARTAMENTO SALUD	30	88,24%	4	11,76%
DEPARTAMENTO EDUCACIÓN	2.583	80,85%	612	19,15%
SECCIÓN DE IGUALDAD Y CONVIVENCIA DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN EN 2019	1.182	74,11%	413	25,89%

En todos los casos, la **participación de las mujeres** en la formación en igualdad está **por encima de su presencia en plantilla**; 5,98 puntos por encima en el caso de la organizada por los departamentos; 4,47 en la organizada por el INAI y la mayor diferencia se presenta en la organizada por el INAP, 22,13.

En la formación organizada concretamente en los Departamentos de Salud y Educación, esta tónica se repite.

No se dispone del dato de horas medias anuales de formación en igualdad recibida por mujeres y hombres.

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

CONDICIONES LABORALES. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y PERMISOS

2019		Nº personas que se acogen			
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Permiso de maternidad ¹	860	15	4,04%	0,17%
	Permiso de paternidad ¹	4	360	0,02%	4,17%
	Permiso retribuido por lactancia	406	35	1,91%	0,41%
Reducción de jornada NO supeditada a necesidades de servicio	Cuidado de menor de 12 años (guarda legal)	1.703	183	8,00%	2,12%
	Cuidado de persona mayor (guarda legal)	15	2	0,07%	0,02%
	Cuidado de persona con discapacidad (guarda legal)	9	2	0,04%	0,02%
	Incapacidad del cónyuge/pareja estable o familiar de 1 ^{er} grado	60	11	0,28%	0,13%
	Cuidados directos a familiares hasta 2 ^o grado por edad/accidente/enfermedad/discapacidad	103	12	0,48%	0,14%
	Víctimas violencia de género	1	-	0,00%	0,00%
Reducción de jornada supeditada a necesidades de servicio	Edad igual o superior a 55 años	33	7	0,15%	0,08%
	Enfermedad no susceptible de IT temporal o permanente	37	8	0,17%	0,09%
	Cuidado de menor de 12 años (guarda legal)	138	15	0,65%	0,17%
	Interés particular	222	61	1,04%	0,71%

1 Incluye la "Licencia retribuida por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento"

	Nº personas que se acogen				
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Excedencia por cuidado de hijas/os	636	49	2,99%	0,57%	
Excedencia por cuidado de familiares a su cargo	46	12	0,22%	0,14%	
Licencia retribuida por matrimonio o pareja estable	234	85	1,10%	0,98%	
Disfrute a tiempo parcial de la licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento	2	-	0,01%	0,00%	
Licencia retribuida por cuidado de hijo/a afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave	14	3	0,07%	0,03%	
Licencia retribuida para cuidado de familiar por enfermedad muy grave	6	2	0,03%	0,02%	
Licencia retribuida para la realización de cursos de Euskera	Curso intensivo/Días Euskera	114	36	0,54%	0,42%
	Curso extensivo/Horas Euskera	57	40	0,27%	0,46%
Licencia retribuida por actividades formativas	5.552	2.437	26,07%	28,21%	
Licencias no retribuidas por asuntos propios	615	125	2,89%	1,45%	
Permiso retribuido por acompañamiento a hijas/os menores de edad para la asistencia a consultas médicas o de asistencia sanitaria	1.142	299	5,36%	3,46%	
Permiso retribuido por acompañamiento a cónyuge/pareja estable/ascendientes hasta el 1 ^{er} grado de consanguinidad o afinidad, y a familiares con discapacidad legalmente reconocida hasta el 2 ^o grado de consanguinidad para la asistencia a consultas médicas o asistencia sanitaria	1.449	366	6,80%	4,24%	
Permiso de reparto de empleo	526	142	2,47%	1,64%	

En estos datos no están incluidos los Permisos/Licencias sin incidencia en nómina disfrutados por el personal adscrito a Centros Docentes del Departamento de Educación durante el año 2019. Sí están completos los datos respecto a los Permisos/Licencias con afección en nómina.

Indicadores. 18

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	% de acogimiento de hombres al permiso de paternidad por nivel		
	Todos los niveles		4%
	Medidas de conciliación	Tasa relativa de acogimiento	% de personas que se acogen que son mujeres
	Permiso de maternidad	23,26	98%
	Permiso de paternidad	0,005	1,10%
	Permiso de lactancia	4,71	92%
	Reducción de jornada NO supeditada a necesidades de servicio		
	Reducción de jornada por guarda legal (menores de 12 años)	3,78	90%
	Reducción de jornada por guarda legal (personas mayores)	3,04	88%
	Reducción de jornada por guarda legal (discapacidad)	1,83	82%
	Reducción de jornada por incapacidad de familiar de 1er grado	2,21	85%
	Reducción de jornada por cuidado de familiares directos	3,48	90%
	Reducción de jornada por víctimas de violencia de género	NO HAY HOMBRES	100%
	Reducción de jornada supeditada a necesidades de servicio		
	Edad igual o superior a 55 años	1,91	83%
	Enfermedad no susceptible de IT temporal o permanente	1,88	82%
	Cuidado de menor de 12 años (guarda legal)	3,73	90%
	Interés particular	1,48	78%
	Excedencia por cuidado de hijos/as	5,27	93%
	Excedencia por cuidado de familiares a su cargo	1,56	79%
	Licencia retribuida por matrimonio o pareja estable	1,12	73%
	Disfrute a tiempo parcial de la licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento	NO HAY HOMBRES	100%
	Licencia retribuida por cuidado de hijo/a afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave	1,89	82%
	Licencia retribuida para cuidado de familiar por enfermedad muy grave	1,22	75%
	Licencia retribuida para la realización de cursos de Euskera (Curso intensivo/ días euskera)	1,28	76%
	Licencia retribuida para la realización de cursos de Euskera (Curso extensivo/ horas euskera)	0,58	59%

Las tasas relativas muestran, en términos relativos, un **mayor nivel de acogimiento de mujeres** que de hombres, con una única excepción, la licencia retribuida para la realización de **cursos extensivos de Euskera**, de la que hacen mayor uso los **hombres**.

Las reducciones de jornada relacionadas con los **cuidados** de hijas e hijos o familiares son significativamente **más** utilizadas por **mujeres** que por hombres.

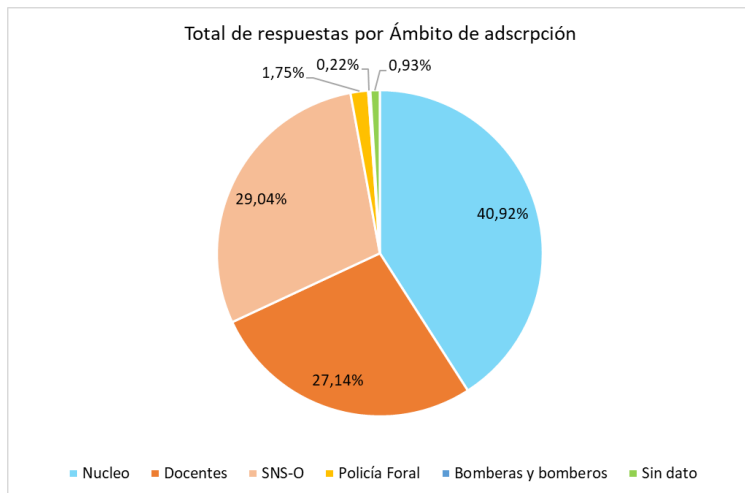
Entre las **No supeditas a necesidades de servicio** destaca la de **Guarda legal de menores, con un 3,78 de tasa relativa de acogimiento**.

Entre las **Supeditas a necesidades de servicio**, la mayor diferencia la marca la **Excedencia por cuidado de hijas e hijos con una tasa relativa de acogimiento del 5,27**.

Además de la asunción de los trabajos de cuidados por parte de las mujeres, uno de los factores que influye en el mayor o menor uso de las medidas para la conciliación disponibles, es la cultura de la organización. En relación a este punto, es interesante consultar la información aportada por las personas que han respondido a la encuesta de opinión, recogida en el siguiente apartado.

4. ENCUESTA DE OPINIÓN

Como se ha mencionado al inicio de este informe, con el fin de contar con la opinión de las personas que componen la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos en relación a los ámbitos de estudio, se ha remitido una encuesta de opinión a toda la plantilla. Tanto el contenido de las preguntas como su formulación se han acordado en el marco de la Comisión Negociadora. De las 2.741 respuestas recibidas, en 48 no constaba el sexo, por lo que no se han tenido en cuenta para este análisis. Así, el total con el que se ha trabajado es de 2.693 (1.865 mujeres, 813 hombres y 15 otras identidades). Esta diferencia no supone una variación significativa en la proporción sobre el total de plantilla ni en su distribución por sexo. El **11,36 %** de todas las respuestas ha sido en **euskera** (9,80% de las mujeres que han respondido, 14,64% de los hombres y 46,67% de otras identidades sexuales).

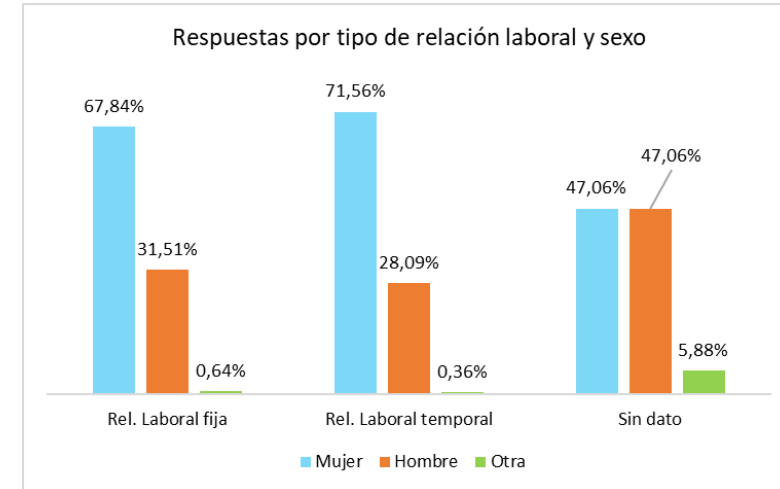
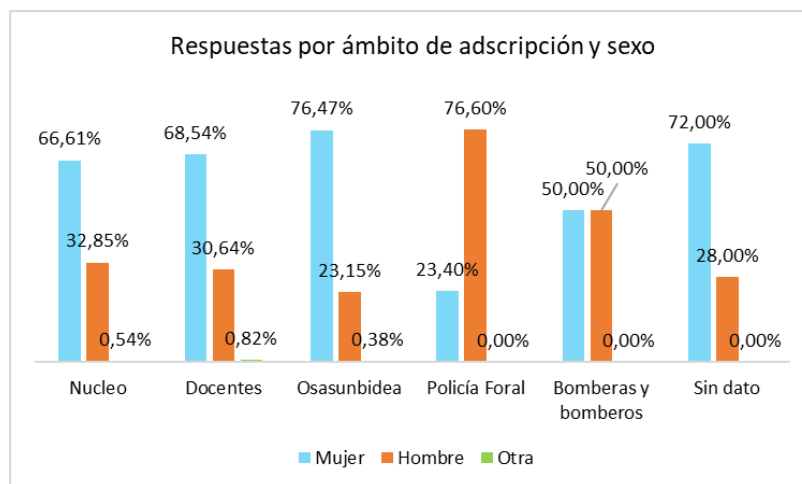
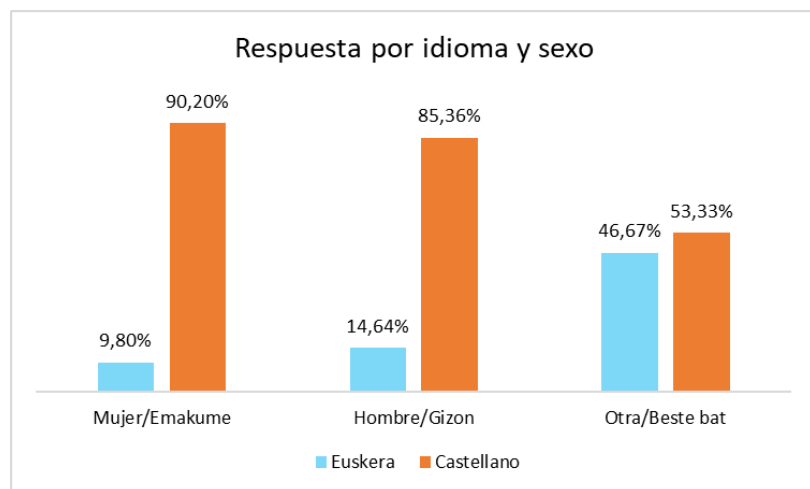


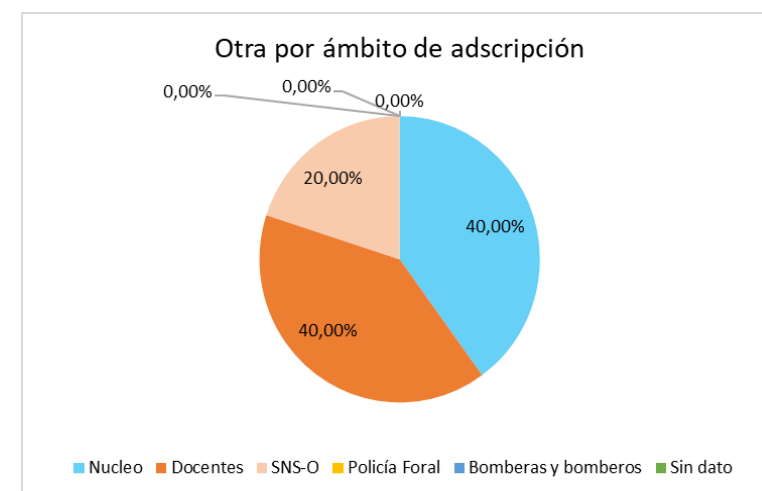
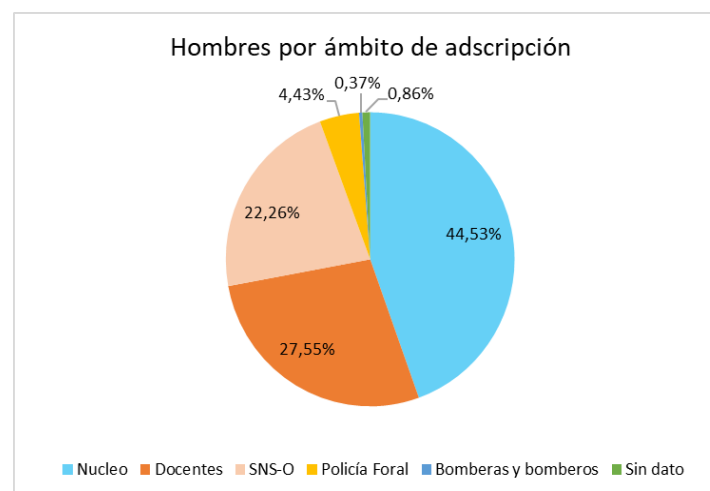
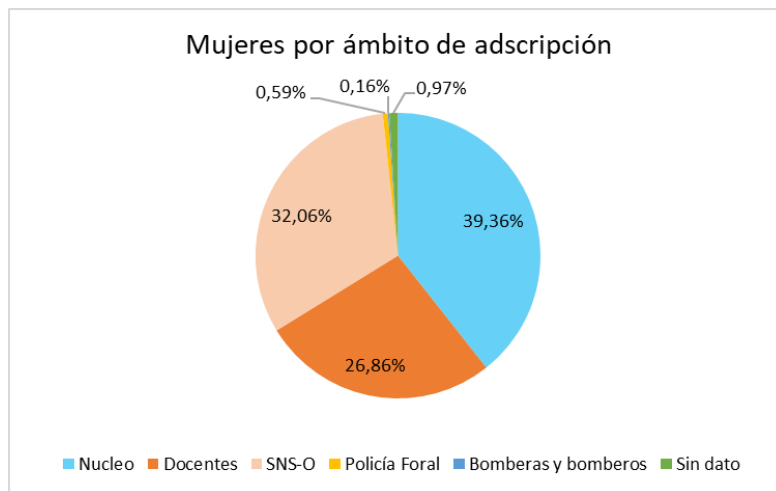
Atendiendo al **ámbito de adscripción**, el mayor porcentaje de respuestas corresponde al personal de Núcleo, seguido de SNS-Osasunbidea y Docentes en tercer lugar; 18 mujeres y 7 hombres no han especificado su adscripción.

Por **ámbito de adscripción y sexo**, Policía Foral y SNS-Osasunbidea son los dos ámbitos en los que mayor diferencia hay entre la proporción de mujeres y hombres que han respondido. Además, en ambos casos el porcentaje de mujeres que ha respondido supera el peso de las mujeres en plantilla.

En Núcleo, Docentes y Bomberas y bomberos, el porcentaje de mujeres que ha respondido es inferior a su peso en plantilla.

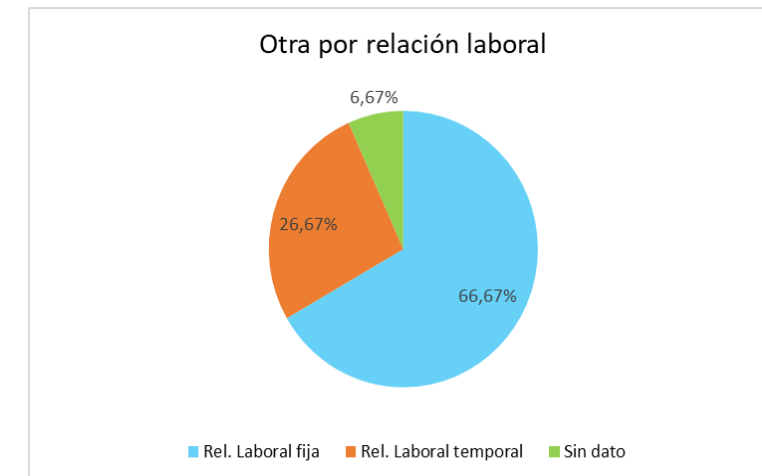
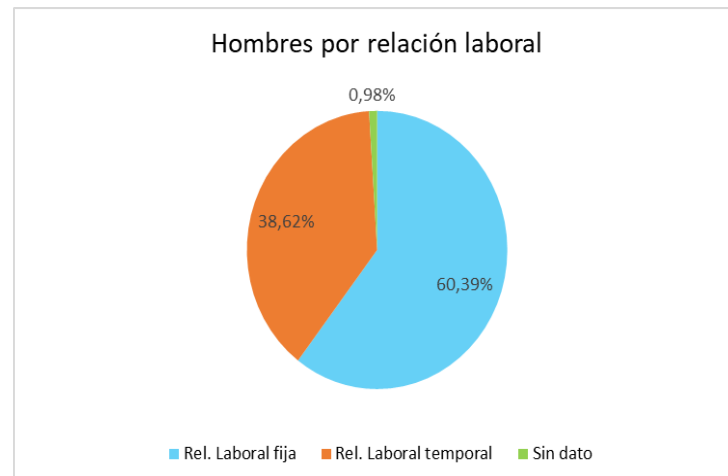
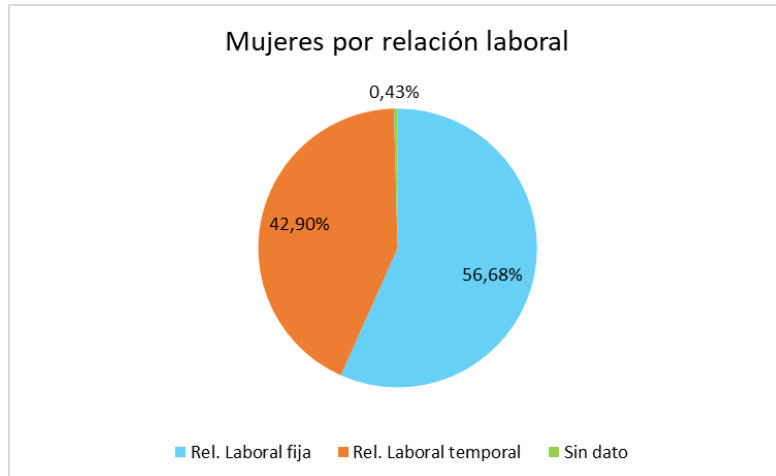
Por **tipo de relación laboral**, el 57,85% de las personas que han respondido es personal fijo, el 41,52% temporal y un 0,63% no lo ha especificado. Por sexos, el porcentaje de mujeres fijas que ha respondido está casi 4 puntos por debajo de su presencia en plantilla y llama la atención el porcentaje de otras identidades sexuales que no ha especificado su tipo de relación laboral.





En la distribución intrasexo, se aprecia cómo las mujeres que han respondido pertenecen a Núcleo en su mayoría, seguidas de SNS-Osasanbidea y Docentes en tercer lugar. En el caso de los hombres también son mayoría en Núcleo (en mayor proporción que las mujeres), seguidos de Docentes y SNS-Osasanbidea, 10 puntos por debajo de las mujeres.

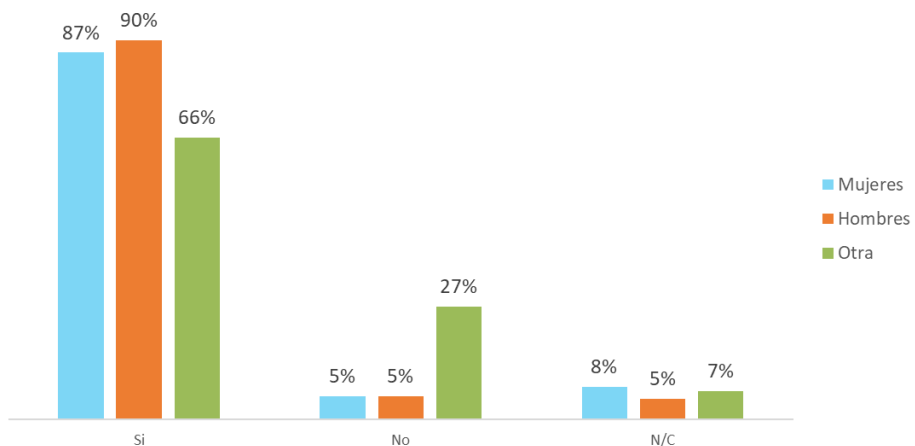
Por relación laboral, los hombres y otras identidades sexuales temporales han respondido en menor proporción que las mujeres.



A continuación se detallan los resultados obtenidos en la encuesta realizada, agrupados en función de las brechas de género existentes en el mercado laboral, y se destacan los principales comentarios volcados por las personas que han respondido en el espacio de observaciones. Es importante tener en cuenta que las opiniones provienen de las personas que han respondido a la encuesta y que, en número, se trata de un bajo porcentaje del total de la plantilla de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, por lo que su interés es, sobre todo, a título ilustrativo.

ACCESO AL EMPLEO

¿Crees que los procesos de entrada a la Administración de la Comunidad Foral de Navarra garantizan la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres?



La mayoría de mujeres y hombres que responden a la encuesta están de acuerdo con que los procesos de entrada en la Administración garantizan la igualdad entre mujeres y hombres. La respuesta afirmativa de las personas de otras identidades sexuales es porcentualmente inferior a la de mujeres y hombres.

Ideas principales aportadas por las **mujeres** que han respondido a la encuesta:

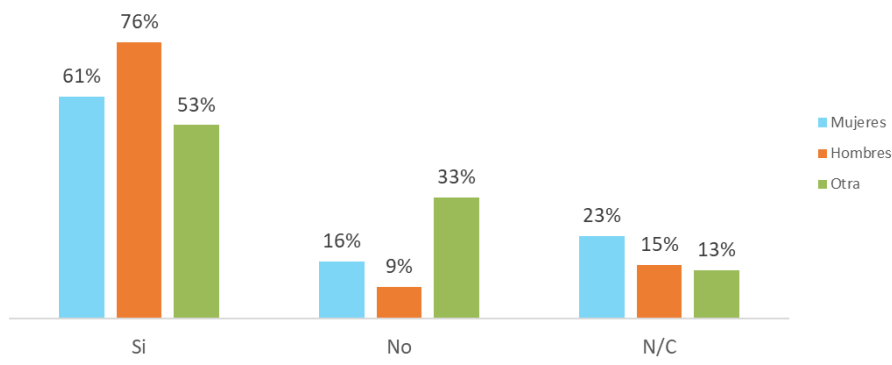
- La oposición es un sistema de acceso que garantiza la objetividad.
- La menor disponibilidad de tiempo propio dificulta a las mujeres la preparación de oposiciones.
- Hay opiniones contrarias a la adaptación por sexo de los resultados exigidos en las pruebas de acceso.
- Trato desigual en función de funcionariado o contrato laboral.

Ideas principales aportadas por los **hombres** que han respondido a la encuesta:

- La entrada es objetiva.
- La menor disponibilidad de tiempo penaliza a las mujeres.

PROMOCIÓN INTERNA

¿Crees que los procesos de promoción interna en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra garantizan la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres?



El acuerdo con la afirmación de que los procesos de promoción en la Administración garantizan la igualdad entre mujeres y hombres es alto, aunque con un porcentaje de respuestas afirmativas menor que en la pregunta anterior: 15 puntos de diferencia entre hombres y mujeres y 23 entre hombres y otras identidades. Es superior también el porcentaje de personas que no responden o marcan la opción No Contesta.

Ideas principales aportadas por las **mujeres** que han respondido a la encuesta:

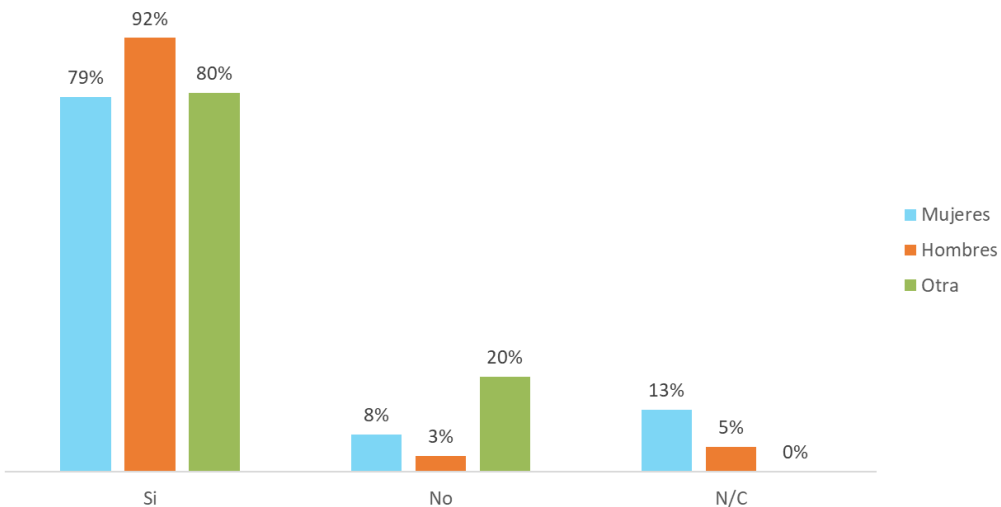
- Ventaja de los hombres sobre las mujeres en puestos de libre designación y jefaturas.
- Los puestos de jefatura son incompatibles con los permisos por maternidad.
- Habría que poner cuotas de 50 % en todas las jefaturas.

Ideas principales aportadas por los **hombres** que han respondido a la encuesta:

- Menos opciones de promoción en Núcleo Pamplona.
- Falta de objetividad en el acceso a jefaturas.
- Debería haber coincidencia entre el nivel del puesto de origen y el de la jefatura ocupada.

POLÍTICA RETRIBUTIVA

¿Crees que la retribución en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en esta entidad?



La mayoría de las personas opinan que la retribución garantiza la igualdad entre mujeres y hombres, aunque de nuevo son los hombres quienes lo hacen en mayor proporción.

En los tres procesos sobre los que se ha preguntado, acceso, promoción y retribución, son los hombres quienes de forma más contundente han respondido afirmativamente. En todos los casos, la proporción de personas con otras identidades sexuales que responde no a estas tres cuestiones es superior que la de mujeres y hombres.

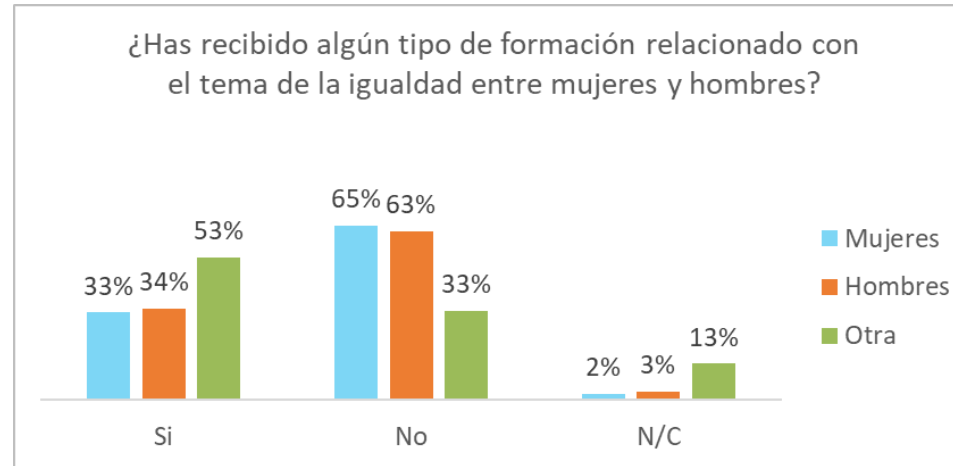
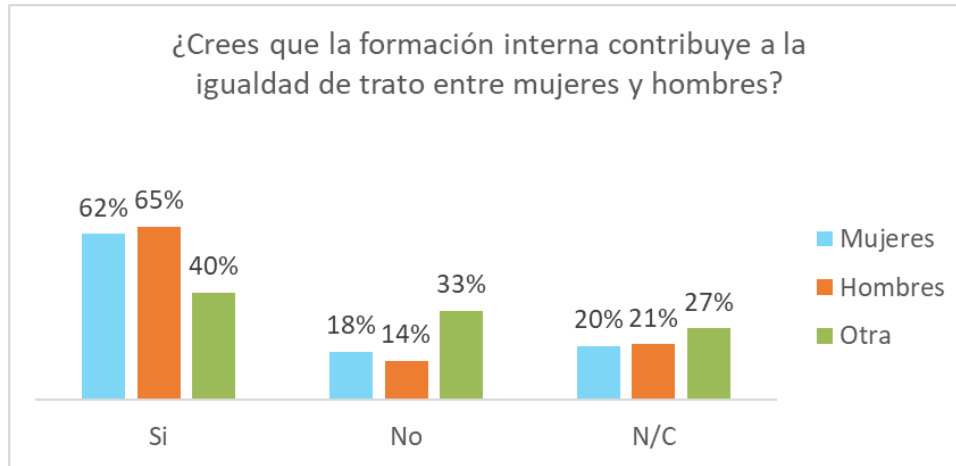
Ideas principales aportadas por las mujeres que han respondido a la encuesta:

- Es necesario conocer si puestos feminizados y masculinizados tiene diferentes complementos.
- Más hombres en puestos más altos implica percepción de mayores complementos.
- Hay diferencias por departamentos y direcciones generales en los complementos por dedicación exclusiva.
- La compensación de horas extras con tiempo no es real en algunos puestos.
- Niveles A y B pierden más dinero que el resto.

Ideas principales aportadas por los hombres que han respondido a la encuesta:

- La igualdad salarial es solo aparente.
- No se conoce lo que cobra cada persona.
- La verdadera discriminación salarial se da entre funcionariado y equipos de empresas públicas.
- No hay brecha salarial en la Administración.

FORMACIÓN EN IGUALDAD



La percepción sobre si la formación interna contribuye a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, es positiva entre las mujeres y los hombres aunque en proporciones menores que en los procesos analizados anteriormente. En el caso de las personas con otras identidades sexuales, no llega al 50%. Comparando este dato con el porcentaje de personas encuestadas que ha recibido dicha formación, se aprecia que entre las mujeres y los hombres prácticamente la mitad de quienes responden afirmativamente a la pregunta anterior no han recibido formación en igualdad. En el caso de otras identidades, sin embargo, coincide el porcentaje de quienes responden no a la pregunta y quienes no han recibido formación en igualdad.

Ideas principales aportadas por las **mujeres** que han respondido a la encuesta:

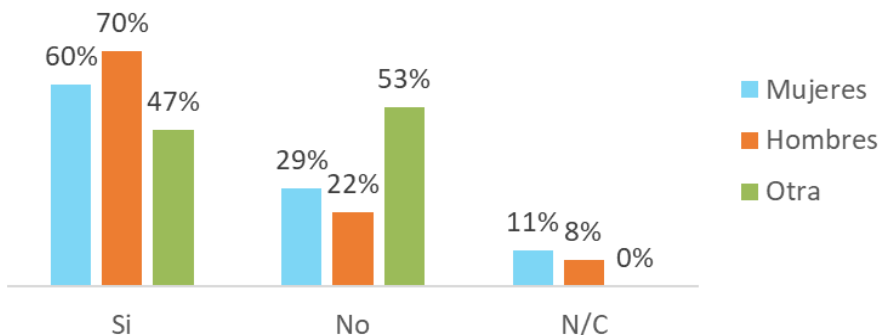
- Importancia de la formación en igualdad también en los puestos de niveles más altos.
- La formación en igualdad debería ser de carácter obligatorio.
- En el Departamento de Educación se menciona la falta de continuidad de la formación impartida en el programa SKOLAE.
- Es necesario impartir formación sobre todo en lenguaje inclusivo.

Ideas principales aportadas por los **hombres** que han respondido a la encuesta:

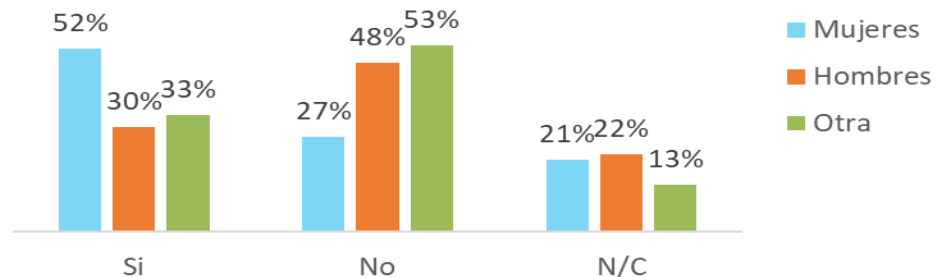
- La formación básica en igualdad debería ser obligatoria.

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

¿La organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal en tu puesto de trabajo actual?

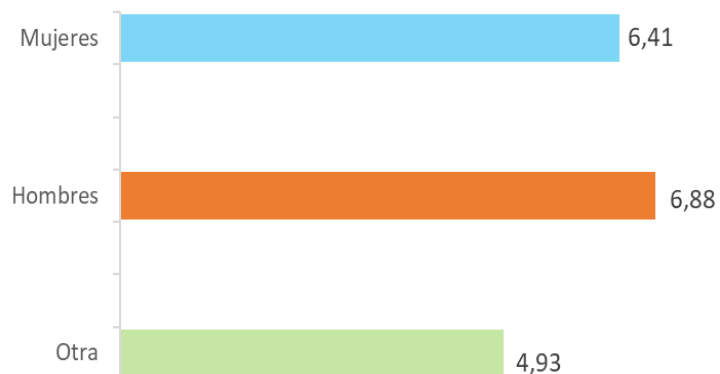


¿Crees que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra?



Aunque la mayoría de las personas encuestadas opinen que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal, el 52% de las mujeres cree que acogerse a dichas medidas conlleva la pérdida de oportunidades profesionales.

Del 0 al 10 ¿qué grado de satisfacción tienes con las medidas de conciliación y flexibilidad en tu puesto de trabajo actual?



Ideas principales aportadas por las **mujeres** que han respondido a la encuesta:

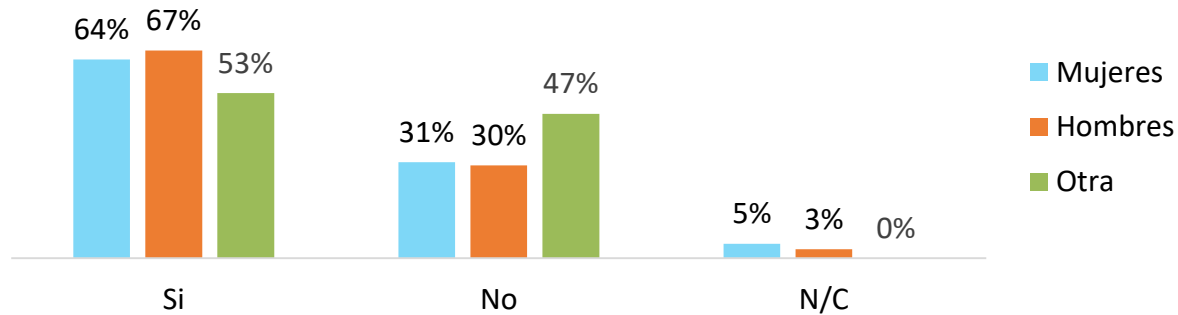
- Es peligroso hablar de conciliación en una encuesta sobre igualdad.
- Hay trato desigual en la concesión de permisos si eres mujer u hombre, y entre servicios.
- Debería darse prioridad a las familias monomarentales y monoparentales.
- Hay puestos incompatibles con la conciliación y ello supone pérdida de oportunidades profesionales para las mujeres.
- Demanda de flexibilidad de horario no solo en puestos administrativos.
- Demanda de mantener el teletrabajo una vez superada la pandemia.
- Hay problemas para conciliar en puestos de responsabilidad (especialmente mujeres en jefaturas interinas).
- El uso de las medidas de conciliación por las mujeres perjudica a sus compañeras y compañeros.
- La no sustitución de las reducciones de jornada genera mayor estrés, al no reducirse la carga de trabajo.
- La mayor carga de trabajo por Covid afecta más a mujeres.

Ideas principales aportadas por los **hombres** que han respondido a la encuesta:

- La conciliación ha mejorado mucho en los últimos años.
- Disponer de teletrabajo facilita la conciliación.
- El uso de medidas de conciliación genera mal ambiente entre compañeras y compañeros.

RIESGOS PSICOSOCIALES

¿Consideras que las exigencias de tu puesto de trabajo se adecúan a tus condiciones laborales (tipo de contrato, jornada, salario, categoría o nivel...)?



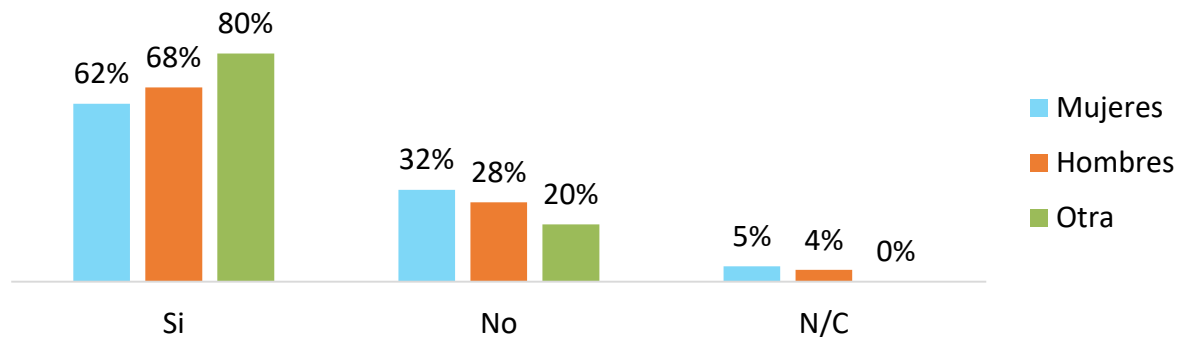
En este apartado se analizan algunos de los factores que tienen influencia en la salud psicosocial de las personas trabajadoras.

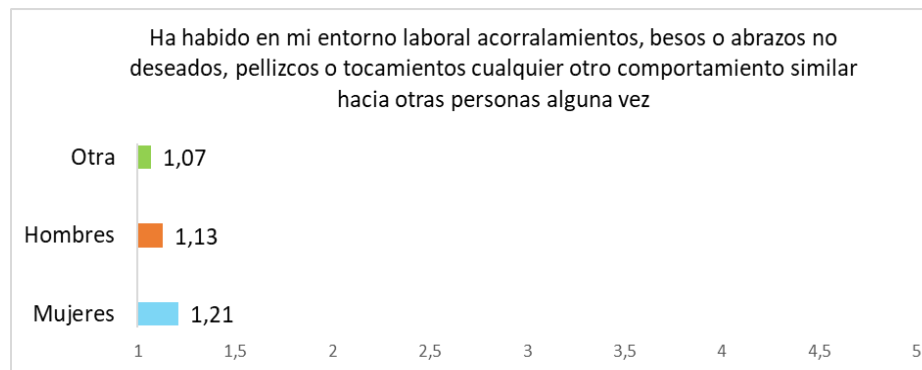
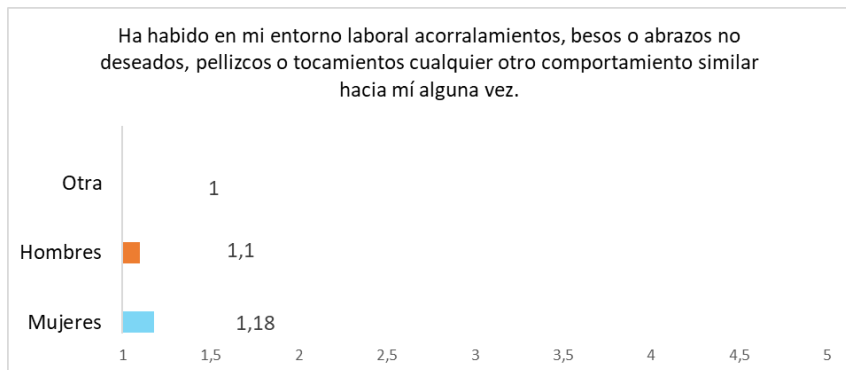
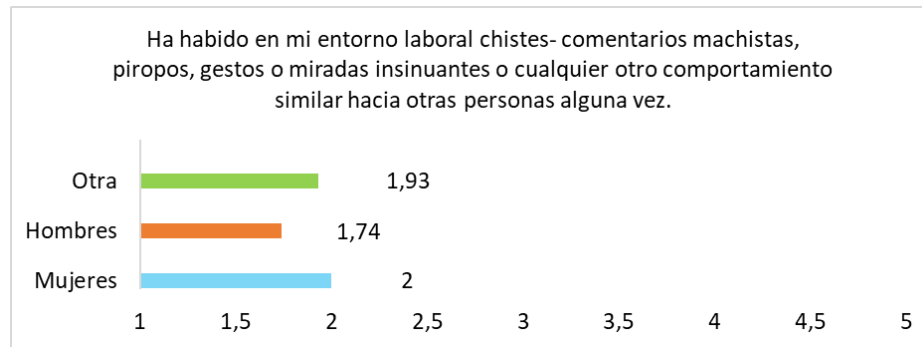
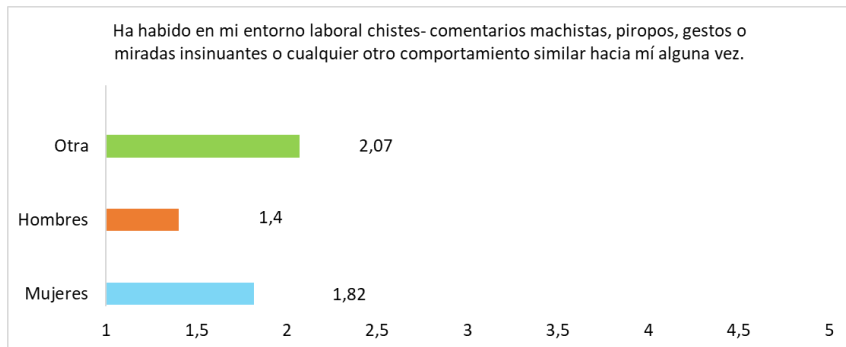
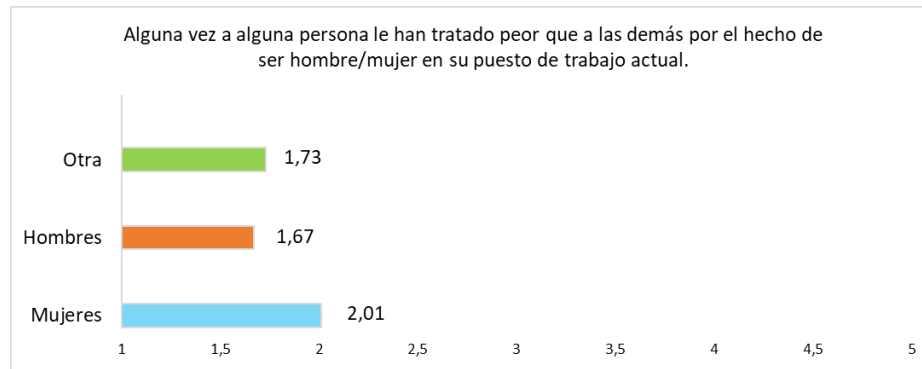
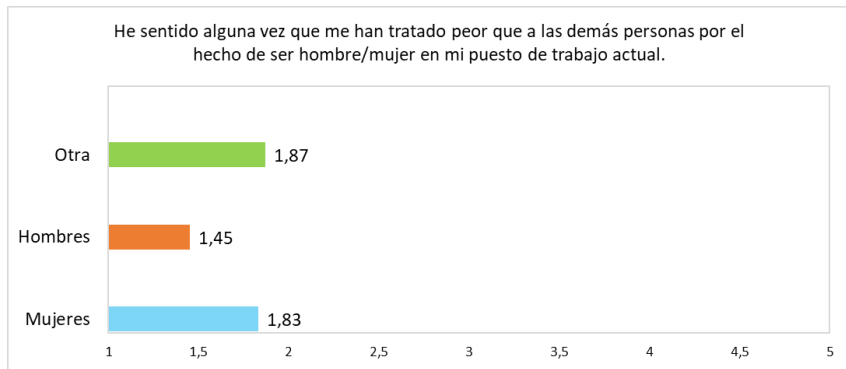
Sobre la adecuación de las exigencias del puesto a las condiciones laborales, la mayoría de todas las identidades sexuales responde que sí. Aun así, es destacable que casi un tercio de mujeres y hombres y, en porcentaje más alto las personas de otras identidades, opinan que no.

Este es uno de los aspectos que ha podido verse condicionado por la situación de pandemia presente en el momento de realizar la encuesta.

La opinión sobre estabilidad en el puesto de trabajo es superior en todos los casos al porcentaje de mujeres, hombres y otras identidades con relación laboral temporal (42,90%, 38,62% y 26,67%, respectivamente).

¿Crees que tienes estabilidad en tu puesto de trabajo?





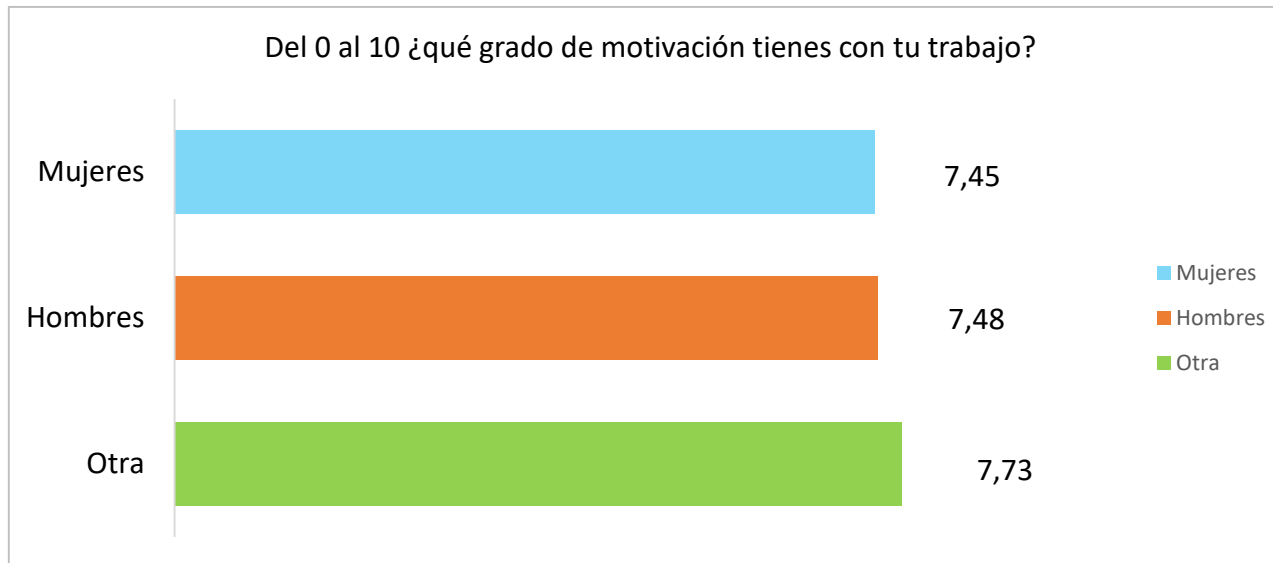
ESCALA: 1 nada de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo

Preguntadas sobre el **trato recibido** hacia sí mismas o hacia otras personas en su puesto de trabajo, los datos muestran (sobre un total de 5 puntos) mayor percepción de trato desigual por mujeres y otras identidades sobre sí mismas, en relación a la reconocida por los hombres. En mujeres y hombres, la percepción es ligeramente superior en el caso de trato hacia otras personas y en el de otras identidades, menor.

Sobre **chistes, comentarios machistas, piropos, gestos, miradas insinuantes...**, en ambos casos es mayor la puntuación otorgada por otras identidades sexuales en comparación con la que dan mujeres y hombres, que es similar a la de las preguntas anteriores.

Sobre la existencia de **agresiones sexuales** hacia sí mismas o hacia otras personas, las medias muestran la existencia de casos aislados, más frecuentes entre las mujeres tanto hacia las mismas como hacia otras personas. El hecho de no ser comportamientos generalizados no significa que no deban tenerse en cuenta.

ESCALA: 1 a 10



Ideas principales aportadas por las **mujeres** que han respondido a la encuesta:

- Se valora menos el trabajo de las mujeres que son madres.
- Mujer y joven=doble penalización.
- Menor consideración y/o conductas agresivas hacia mujeres en puestos de atención o asistencia a personas por parte del público externo.
- Se refieren conductas sexistas en espacios de ocio (cena de trabajo, descanso café...).
- Es necesario abordar el moobing.
- Hay trato paternalista y condescendiente hacia las mujeres.
- Se refieren conductas sexistas provenientes de hombres de más edad.
- Se refieren casos de discriminación por etnia, por orientación política y/o por niveles.
- Percepción generalizada de no discriminación ni conductas sexistas en entornos feminizados.

El grado de **motivación** con el trabajo es ligeramente más bajo entre las mujeres y los hombres que entre las personas de otras identidades sexuales.

Aunque por pequeño margen, las mujeres perciben en mayor medida menos estabilidad en su puesto de trabajo, mayor frecuencia de acercamientos, besos, tocamientos... no deseados hacia sí mismas o hacia otras personas.

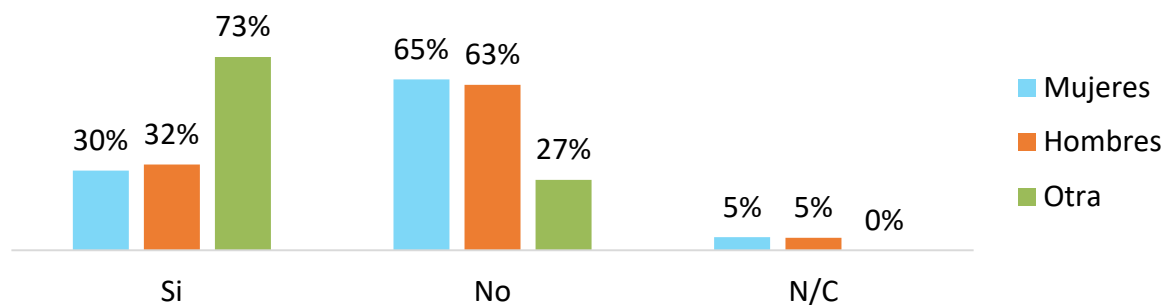
Las personas **no binarias** tienen un grado más alto de motivación con su trabajo, en línea con su percepción sobre la estabilidad en su puesto de trabajo, aun cuando casi la mitad valora que su carga de trabajo no se ajusta a sus condiciones laborales.

Ideas principales aportadas por los **hombres** que han respondido a la encuesta:

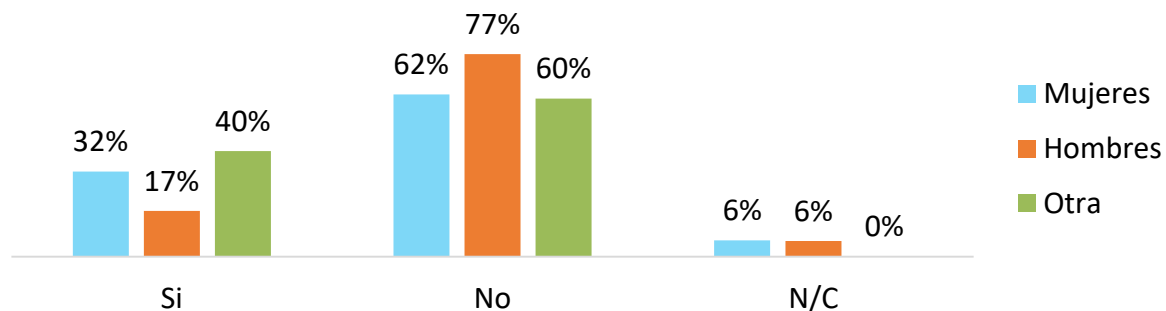
- Habría que preguntar si ha habido chistes, comentarios ofensivos hacia los hombres.
- Los hombres recibimos amenazas verbales de clientes que una mujer no recibiría.
- Se refieren situaciones de discriminación y acoso a hombres en entornos feminizados.
- Se identifican chistes y comentarios sexistas de forma esporádica. No acercamientos y otros tipos de conductas.

CULTURA ORGANIZACIONAL

¿Se te exige disponibilidad fuera del horario laboral en tu puesto de trabajo actual?



¿Crees que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en tu puesto de trabajo actual?



La mayor parte de las respuestas de mujeres y hombres indican que no se exige disponibilidad fuera del horario de trabajo.

En el caso de otras identidades sexuales, tres cuartas partes de las personas que responden afirman que sí; en el caso de mujeres y hombres este porcentaje está alrededor del 30%.

Sobre si los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres, aunque la mayoría opinan que no (los hombres, 15 y 17 puntos por encima de mujeres y otras identidades sexuales, respectivamente), un tercio de las mujeres, y el 40 % de otras identidades sexuales opinan que sí.

Un porcentaje de hombres, mayor que de mujeres, ve diferencias en las condiciones y oportunidades de empleo debidas a los estereotipos de género.

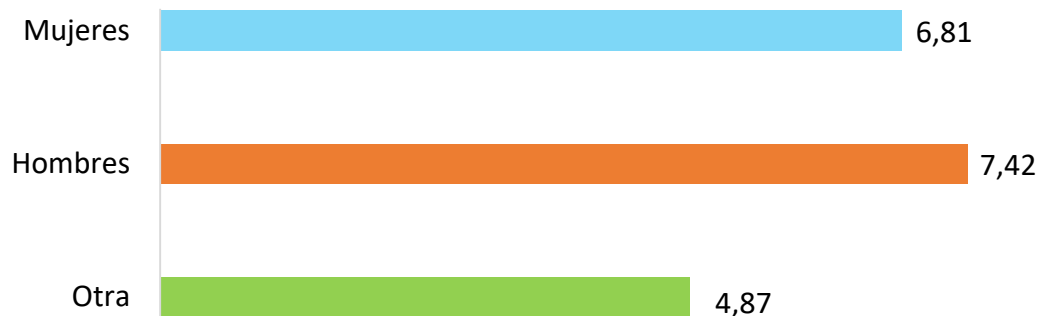
Ideas principales aportadas por las **mujeres** que han respondido a la encuesta:

- Los estereotipos de género inciden positivamente en que ciertos puestos sean ocupados por mujeres.
- Mayor consentimiento hacia los hombres por parte de superiores, fundamentalmente.
- Pérdida por ser madre, no por ser mujer (mujeres sin cargas familiares en puestos de responsabilidad).
- Evidencia de ideas estereotipadas también en el trato entre iguales.
- Diferencia y agravios comparativos entre personal temporal y funcionarias/os.

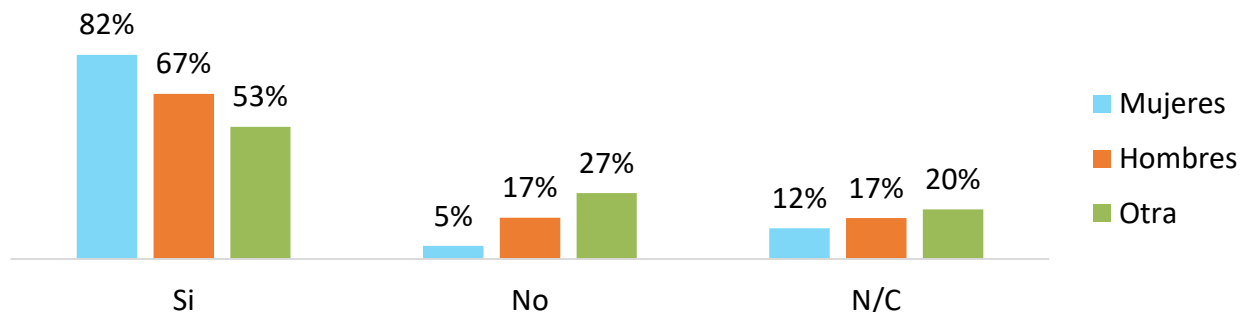
Ideas principales aportadas por los **hombres** que han respondido a la encuesta:

- Hay tareas que se adjudican en función del sexo.

Del 0 al 10 ¿qué grado de satisfacción tienes con la Administración de la Comunidad Foral de Navarra en materia de igualdad de mujeres y hombres?



¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos?



A pesar de la **satisfacción** expresada por la mayoría **con las medidas en materia de igualdad**, la de las personas de otras identidades sexuales es la más baja. En cuanto al acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad, son las mujeres las que así lo expresan de forma más clara (15 y 19 puntos por encima de los hombres y de las personas con otras identidades sexuales, respectivamente). En este sentido, algo más de una cuarta parte de las personas de otras identidades sexuales encuestadas dicen no estar de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad.

Ideas principales aportadas por las **mujeres** que han respondido a la encuesta:

- El problema del género es cosa del pasado.
- No estoy de acuerdo con las cuotas.
- Necesario trabajar la comunicación no sexista.
- El lenguaje inclusivo aburre.
- Se necesita personal especializado en materia de igualdad.
- Considero que la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, no se está cumpliendo en aspectos como la contratación de TGM.
- Me siento muy ofendida por la ideología de género.

Ideas principales aportadas por los **hombres** que han respondido a la encuesta:

- La igualdad es una realidad en la Administración. Hay otras prioridades. No deberían de desperdiciarse recursos.
- Totalmente en contra de medidas como cuotas y paridad en puestos de responsabilidad.
- La encuesta está viciada porque está centrada en las mujeres.
- Es necesario tener un plan para la igualdad.

Resumen indicadores encuesta

		MUJERES	HOMBRES	NO BINARIA
ACCESO AL EMPLEO	% que consideran que la selección de personal garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres	87%	90%	66%
PROMOCIÓN INTERNA	% que consideran que la promoción interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres	61%	76%	54%
FORMACIÓN INTERNA	% que consideran que la la formación interna contribuye a la igualdad de trato entre mujeres y hombres	62%	65%	40%
POLÍTICA RETRIBUTIVA	% que consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres	79%	92%	80%
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	% que consideran que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal	60%	70%	47%
	% que consideran que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales	52%	30%	33%
	Puntuación media otorgada a las medidas de conciliación y flexibilidad	6,41	6,88	4,93
RIESGOS PSICOSOCIALES	Puntuación media (1 a 5) otorgada a la presencia de chistes- comentarios machistas, piropos, gestos o miradas insinuantes o cualquier otro comportamiento similar hacia la persona en el entorno laboral.	1,82	1,4	2,07
	Puntuación media (1 a 5) otorgada a la presencia de chistes- comentarios machistas, piropos, gestos o miradas insinuantes o cualquier otro comportamiento similar hacia otras personas en el entorno laboral.	2	1,74	1,93
	Puntuación media (1 a 5) otorgada a la presencia en el entorno laboral de la persona de acorralamientos, besos o abrazos no deseados, pellizcos o tocamientos cualquier otro comportamiento similar hacia la persona.	1,18	1,1	1
	Puntuación media (1 a 5) otorgada a la presencia en el entorno laboral de acorralamientos, besos o abrazos no deseados, pellizcos o tocamientos cualquier otro comportamiento similar hacia otras personas.	1,21	1,13	1,07
	Puntuación media (1 a 5) de personas que se han sentido discriminadas por razón de sexo en esta entidad	1,83	1,45	1,87
	Puntuación media (1 a 5) de personas que han sentido que se discriminaba a otra persona por razón de sexo en esta entidad	2,01	1,67	1,73
	% que consideran que su carga de trabajo es adecuada a sus condiciones laborales	64%	67%	53%
	% que consideran que tienen estabilidad en su puesto de trabajo	62%	68%	80%
CULTURA ORGABIZACIONAL	Motivación con el trabajo. Puntuación media otorgada	7,45	7,48	7,73
	Satisfacción con la empresa en materia de igualdad. Puntuación media otorgada	6,81	7,42	4,87
	% que consideran que en la empresa se exige disponibilidad fuera del horario laboral	30%	32%	73%
	% que creen que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en esta entidad	32%	17%	40%
	% que están de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres	82%	67%	53%

5. DF_IGUALDAD Y PRIORIDADES

Para finalizar este análisis y a modo de conclusiones, se recoge una **selección de los indicadores obtenidos clasificados como Debilidades o Fortalezas, acordada en el marco de la Comisión Negociadora**. Por un lado, las Debilidades reflejan las áreas de mejora, los ámbitos en los que habría que intervenir para resolver las desigualdades. Por otro lado, las Fortalezas señalan aquellas cuestiones que desde el análisis de género están mejor y que pueden servir de apoyo para intervenir sobre las debilidades.

Para entender el enfoque desde el que se ha realizado esta clasificación, es importante recordar que el objetivo del análisis que se recoge en este informe es **detectar las desigualdades entre mujeres y hombres presentes en el seno de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, y analizarlas en relación a las brechas que existen en el mercado laboral** del territorio.

A partir de este presupuesto, se ha realizado la lectura de la información cuantitativa obtenida desde la perspectiva de género y la clasificación de los indicadores. Por poner un ejemplo: según los datos recogidos, la distribución por sexo de la plantilla de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos es de 71,29% de mujeres y 28,71% de hombres (distribución feminizada). Teniendo en cuenta que todos los informes y estadísticas de que se dispone indican que la situación de las mujeres en el mercado laboral foral es peor que la de los hombres en prácticamente todas las áreas que se estudian (menores posibilidades de acceso al empleo: menos mujeres entre la población activa, mayor desempleo, mayor precariedad, mayor temporalidad, mayor parcialidad, peores condiciones salariales, menor posibilidad de acceso a puestos de decisión, mayor asunción de trabajos de cuidado incompatibles con el desarrollo profesional...) que haya más mujeres que hombres en la plantilla es una fortaleza porque el sector público es una opción de empleo para muchas mujeres que no tendrían oportunidades en el ámbito privado. En este caso, una distribución paritaria de puestos y áreas no sería un objetivo a plantear a corto plazo. Cuando la desigualdad en el acceso al empleo desaparezca, será el momento de plantear acciones que equilibren, por ejemplo, la ausencia de hombres en algunos puestos. Hasta entonces, de hacerlo así se agravarían las desigualdades y se perjudicaría aún más a las mujeres.

Es una realidad que la distribución por sexo de la plantilla no suele reproducirse en los niveles altos (segregación vertical) y eso es una debilidad. Ahora bien, que en algunos puestos o áreas que suelen estar masculinizadas, incluso en plantillas feminizadas, la distribución sea paritaria puede ser indicativo de un avance. Por ejemplo, que haya paridad en cargos públicos o políticos, donde las mujeres suelen estar infrarrepresentadas, puede ser fruto de un trabajo de concienciación, formación o de una estrategia deliberada, y ponerlo de manifiesto refuerza esa estrategia. Por estas razones, **el porcentaje de mujeres en plantilla es una referencia, no un criterio inamovible que se haya aplicado de forma automática en todas las situaciones**.

Por otra parte, y como también se ha comentado en el informe, 1.865 mujeres, 813 hombres y 15 de otras identidades han aportado sus opiniones sobre las áreas analizadas. Aunque suponen una baja proporción de la plantilla total (8,76% de las trabajadoras y 9,41% de los trabajadores) los resultados más significativos se han incorporado en sus áreas correspondientes como Debilidades o Fortalezas. Además, y a modo ilustrativo, se han incluido algunos de los comentarios recogidos al final de cada apartado.

Se pretende que esta clasificación facilite el trabajo posterior de **identificación de las prioridades que se abordará en el marco del I Plan para la igualdad entre Mujeres y Hombres** de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

Con el fin de avanzar hacia la elaboración del I Plan Interno para la igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos, tras las debilidades y fortalezas de cada área se han incluido los que se considera deberían ser ejes prioritarios de intervención, teniendo en cuenta los resultados de este análisis y el marco legal y programático vigente.

ÁREA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
SEGREGACIÓN HORIZONTAL	<ul style="list-style-type: none"> Alta masculinización de la Policía Foral. Bomberas y bomberos, presencia de mujeres 0,50%. Presencia de mujeres inferior a su peso en plantilla en los puestos de Oficiales/Aux. servicios generales y mantenimiento (47,75%) y Celadoras/es (44,66%). La presencia de mujeres en los puestos de Gestión y Tec. Administración, y Auxilio y otros puestos nivel A (ámbito Justicia) es inferior a su peso en plantilla. 8 de los 13 departamentos forales y 6 de los 10 organismos autónomos tienen una presencia de mujeres inferior a su peso en plantilla. 	<ul style="list-style-type: none"> La presencia de mujeres en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos es 15 puntos superior a la de la Administración General del Estado. Nivel Operativo: Distribución por sexo similar a la de la plantilla (71,99%/28,01%). La presencia de mujeres en los puestos de Educadoras/es infantiles, Diplomaturas sanitarias y Auxiliares sanitarias/os es superior a su peso en plantilla (> 90%). 3 de los 13 departamentos forales y 4 de los 10 organismos autónomos, entre ellos el SNS-O, tienen una presencia de mujeres superior a su peso en plantilla.



ÁREA	PRIORIDADES
SEGREGACIÓN HORIZONTAL	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la información sobre la oferta de empleo de la Administración, incidiendo en los puestos más masculinizados para promover el acceso de las mujeres a los mismos.

ÁREA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
SEGREGACIÓN VERTICAL	<ul style="list-style-type: none"> Niveles estratégico y táctico: el peso de las mujeres es inferior al que tienen en plantilla (50,74% y 57,25%, respectivamente). El peso de las mujeres en los niveles A (63,44%) y C (47,24%) es inferior al que tienen en plantilla. Presencia de las mujeres en las direcciones generales es inferior a su peso en plantilla (33,36%). Presencia de mujeres en jefaturas, por debajo de su peso en plantilla (57,25%). Jefaturas nivel A: peso de los hombres 14,46 puntos superior al de mujeres. Jefaturas de Policía Foral ocupadas casi al completo por hombres. Únicamente en las jefaturas de Grupo de la Policía Foral hay mujeres. Direcciones de servicio masculinizadas. 4,98 puntos más hombres que mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> Jefaturas asistenciales (ÁREA SANITARIA): jefaturas que más se acercan a la distribución de mujeres/hombres de la plantilla (65,98%). Distribución paritaria de Consejerías del Gobierno. El peso de las mujeres en los niveles B (81,49%) y D (76,68%) es superior al que tienen en plantilla. La presencia de mujeres en las jefaturas de Sección y Negociado es superior al 60%, aunque inferior a su peso en plantilla.

Comentarios de la encuesta:

- Desigualdad entre mujeres y hombres en acceso a puestos de libre designación y jefaturas.
- Percepción de incompatibilidad entre maternidad y jefaturas.



ÁREA	PRIORIDADES
SEGREGACIÓN VERTICAL	<ul style="list-style-type: none"> Promover y mejorar las posibilidades de acceso de mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.

ÁREA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
REPRESENTACIÓN SINDICAL	<ul style="list-style-type: none"> Las mujeres suponen el 59,22% de la representación sindical; presencia inferior a su peso en plantilla. 	
	<ul style="list-style-type: none"> No se dispone de datos desagregados por sexo sobre nuevas incorporaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres menores de 36 años es superior a 1. Porcentaje de mujeres con estudios universitarios es 11 puntos más alto que el de hombres. Opinión: 87% de las mujeres, 90% de los hombres y el 67% de otras identidades que responden a la encuesta consideran que los procesos de entrada a la Administración de la Comunidad Foral de Navarra garantizan la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.
ACCESO AL EMPLEO		

Comentarios de la encuesta:

- La menor disponibilidad de tiempo propio de las mujeres dificulta la preparación de pruebas de acceso a las trabajadoras temporales de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.



ÁREA	PRIORIDADES
ACCESO AL EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> Promover que la perspectiva de género se incorpore en las ofertas de empleo de la Administración en sus pruebas selectivas.

ÁREA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO (PROMOCIÓN INTERNA)		<ul style="list-style-type: none"> • El porcentaje de mujeres en formación y perfeccionamiento/promoción interna es 4 puntos superior a su presencia en la plantilla. • Opinión: El 61% de las mujeres, el 76% de los hombres y el 53% de otras identidades que responden a la encuesta consideran que los procesos de promoción en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra garantizan la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.
FORMACIÓN INTERNA Y FORMACIÓN EN IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> • No se dispone de datos desagregados por sexo sobre media anual de horas formativas en materia de igualdad de mujeres y hombres. • La formación en igualdad no tiene carácter obligatorio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formación interna: similar media anual de horas de formación interna, entre mujeres y hombres. • El porcentaje de mujeres que han accedido a formación es superior a su peso en plantilla (77,21%). • En todas las áreas de formación salvo Urbanismo y Medio ambiente, el porcentaje de mujeres se acerca o es superior a su peso en plantilla. • Opinión: 62% de las mujeres, 65% de los hombres y 40% de otras identidades que responden a la encuesta, consideran que la formación interna contribuye a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.



ÁREA	PRIORIDADES
FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO (PROMOCIÓN INTERNA)	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que la perspectiva de género se incorpore de forma transversal en toda la política de formación de la Administración. • Profundizar en el conocimiento de las brechas de género en la promoción interna. • Sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad y conciliación corresponsable (cuidados). • Analizar la política de formación de la Administración desde una perspectiva de género.

ÁREA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
RELACIÓN LABORAL Y TIPOS DE JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • 47,09% de las mujeres son funcionarias o contratadas laborales fijas frente al 57,58% de los hombres. • Porcentaje de mujeres con contrato temporal (52,58%) es mayor que el de hombres (41,63%). 	<ul style="list-style-type: none"> • Similar presencia relativa de mujeres y hombres con jornada parcial (6,49% de mujeres y 5,90% de hombres). • Porcentaje de mujeres con jornada general es superior al de hombres (72,86% frente a 64,95%).
CESE DE LA RELACIÓN LABORAL		<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mujeres que se jubilan por cumplir 65 años (jubilación forzosa) es superior al de los hombres.
POLÍTICA RETRIBUTIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Brecha salarial anual: 6,65% • En 20 de los 28 puestos la media salarial de los hombres es superior a la de las mujeres. • Tanto el valor máximo, el mínimo, como la media total de los salarios es superior en el caso de los hombres. • Determinar el impacto real de los complementos en la diferencias salariales requiere análisis complementarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Opinión: El 79% de las mujeres, el 92% de los hombres y el 80% de otras identidades que responden a la encuesta consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. • En los puestos altamente feminizados (Educadoras/es infantiles, Diplomaturas sanitarias, Técnicos/as sanitarios/as, Maestras/os) las retribuciones de las mujeres son superiores a las de los hombres.

Comentarios de la encuesta:

- Percepción generalizada de que en la Administración no hay brecha salarial.



ÁREA	PRIORIDADES
RELACIÓN LABORAL Y TIPOS DE JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer una mayor estabilidad en la plantilla de la Administración. • Regular y fomentar el teletrabajo. • Promover/potenciar la flexibilización de horarios de trabajo.
POLÍTICA RETRIBUTIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminar las diferencias por razón de sexo que se detecten en materia retributiva.

ÁREA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<p>CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa relativa de acogimiento de licencia retribuida para la realización de cursos de Euskera (Curso extensivo/horas euskera), única que presenta un peso de las mujeres en términos relativos, inferior al de los hombres (0,58). • Del porcentaje de personas que se acogen a los siguientes permisos, más del 80% son mujeres: reducción de jornada por responsabilidad de cuidado, por edad igual o superior a 55 años y por enfermedad no susceptible de IT temporal o permanente; excedencia por cuidado de hijos/as y licencia retribuida por cuidado de hijo/a afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave. • Opinión: <ul style="list-style-type: none"> - 52% de las mujeres que responde a la encuesta cree que acogerse a medidas de conciliación Sí conlleva pérdida de oportunidades profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa relativa mujeres/hombres con responsabilidad de cuidado teniendo en cuenta el nº de hijos a su cargo a efectos de IRPF, es cercana al equilibrio (0,98). • Similar porcentaje de mujeres (26,07%) y hombres (28,21%) que se acogen a la licencia retribuida por actividades formativas. • Opinión: <ul style="list-style-type: none"> - Grado de satisfacción con las medidas de conciliación y flexibilidad de las personas que responden a la encuesta: 6,41 en el caso de las mujeres, 6,88 en el caso de los hombres y 4,93 en las personas no binarias. - El 60% de las mujeres, el 70% de los hombres y el 47% de otras identidades que responden a la encuesta piensa que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal en su puesto de trabajo actual. - el 48% de los hombres y el 53% de otras identidades que responde a la encuesta, cree que acogerse a medidas de conciliación NO conlleva pérdida de oportunidades profesionales.

Comentarios de la encuesta:

- Trato desigual en la concesión de permisos en función del sexo y diferencias entre servicios.
- Especiales dificultades de conciliación para familias monomarentales/monoparentales.
- La ausencia de medidas para la conciliación en puestos de responsabilidad resta oportunidades profesionales a las mujeres.
- Las reducciones de jornada no sustituidas acarrear consecuencias negativas para las mujeres: mayor estrés, mala relación con compañeras y compañeros.
- Las medidas para la conciliación han mejorado mucho.



ÁREA	PRIORIDADES
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="1082 758 2361 862">• Fomentar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral alineándose con el Plan Foral de Cuidados para promover una Administración que posibilite el sostenimiento de la vida.

ÁREA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
RIESGOS PSICOSOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de bajas por contingencia común de mujeres es 4 puntos más alto que su peso en plantilla. 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de bajas por contingencia profesional de mujeres es 10 puntos más bajo que su peso en plantilla. Porcentaje de personas reubicadas se aproxima a su peso en plantilla. Opinión: <ul style="list-style-type: none"> El 64% de las mujeres, el 67% de los hombres y el 53% de otras identidades que responden a la encuesta consideran que las exigencias de su puesto de trabajo se adecúan a sus condiciones laborales (tipo de contrato, jornada, salario, categoría o nivel...). El grado de motivación con su trabajo de las personas que responden a la encuesta es de 7,45 en el caso de las mujeres, 7,48 en el caso de los hombres y 7,73 en el caso de otras identidades.

Comentarios de la encuesta:

- Trato desigual a mujeres jóvenes y a mujeres que son madres.
- Se refieren situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo hacia mujeres por parte de la ciudadanía y personas usuarias de servicios.
- Se refieren situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo hacia hombres por parte de sus compañeras en entornos feminizados.
- La mayor parte de las opiniones recogidas consideran que no hay trato desigual en función del sexo de la personas.
- La mayor parte de las mujeres, hombres y otras identidades que responden a la encuesta considera que en su entorno laboral no se producen acorralamientos, besos o abrazos no deseados, pellizcos o tocamientos o cualquier otro comportamiento similar hacia sí mismas o hacia otras personas.
- Las mujeres identifican los entornos feminizados como lugares no discriminatorios y libres de conductas sexistas.
- Percepción de mayor necesidad de intervenir sobre otras discriminaciones presentes en el entorno laboral de la Administración Foral, ligadas a etnia, ideología política o tipo de contrato (funcionariado vs empresas públicas..) que de las relacionadas con el género.
- Las personas con otras identidades que responden a la encuesta identifican en mayor medida que mujeres y hombres, chistes, comentarios machistas, piropos, gestos, miradas insinuantes o comportamientos similares hacia sí mismas en el entorno laboral.
- Las mujeres que responden a la encuesta identifican en mayor medida que hombres y otras identidades sexuales, chistes, comentarios machistas, piropos, gestos, miradas insinuantes o comportamientos similares hacia otras personas en el entorno laboral.



ÁREA	PRIORIDADES
RIESGOS PSICOSOCIALES	<ul style="list-style-type: none">• Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales.

ÁREA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<p>PERCEPCIONES RELACIONADAS CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Opinión: <ul style="list-style-type: none"> - El 32% de las mujeres, el 17% de los hombres y el 40% de las otras identidades que responden a la encuesta, creen que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en su puesto de trabajo actual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Opinión: <ul style="list-style-type: none"> - El grado de satisfacción con la Administración de la Comunidad Foral de Navarra en materia de igualdad entre mujeres y hombres de las personas que responden a la encuesta es de 6,81 en el caso de las mujeres, 7,42 en el caso de los hombres y 4,47 en el caso de otras identidades*. - Opinión: El 82% de las mujeres, el 67% de los hombres y el 53% de otras identidades que completan la encuesta están de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad.

Comentarios de la encuesta:

- La igualdad es una realidad.
- En la encuesta realizada, se identifican personas dispuestas a trabajar en favor de la igualdad.

* Si bien el grado de satisfacción con la Administración de la Comunidad Foral de Navarra en materia de igualdad se incluye como Fortaleza, podría ser considerado como Debilidad de cara a la motivación para el cambio.



ÁREA	PRIORIDADES
CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Impulsar una cultura organizacional corresponsable e igualitaria.• Potenciar el principio de la sostenibilidad de la vida como uno de los ejes de la cultura organizacional de la Administración, y establecer mecanismos que lo garanticen.• Fortalecer, coordinar y visualizar las unidades de igualdad de los departamentos.• Avanzar en la aplicación de la Ley Foral de Igualdad 17/2019 entre mujeres y hombres (mecanismos para garantizar el derecho a la igualdad, contratación pública, comunicación, datos y estudios, cláusulas, presupuestos, formación...).