

Informe de impacto de género de los Presupuestos Generales para 2025 del Gobierno de Navarra



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
MARCO NORMATIVO. MANDATOS SOBRE AL INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS	5
MARCO NORMATIVO EN LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	9
TRAYECTORIA DE LOS PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ACFN	12
REFLEXIÓN ESTRATÉGICA	15
NECESIDADES DETECTADAS	20
SINGULARIDAD DEL INFORME 2025	20

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

El presupuesto refleja las prioridades políticas y de actuación del Gobierno, concreta su política económica y social a través de la asignación de recursos y determina la forma en que los recursos incidirán en las condiciones de vida de mujeres y hombres y en la disminución o perpetuación de las desigualdades existentes, por lo que es un instrumento activo de transformación social.

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

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

Por tanto, hablar de presupuestos con enfoque de género no significa un aumento de presupuesto ni la existencia de dos presupuestos paralelos, sino un cambio en su elaboración basado en un procedimiento estandarizado y consensuado que permite el análisis desde la formulación hasta los resultados e impacto sobre la realidad.

En este punto, es relevante señalar que no pueden confundirse dos momentos fundamentales y que precisan de abordajes diferentes, el primero, la toma de decisiones sobre el presupuesto y, por lo tanto, el grado de incorporación de la perspectiva de género en los programas, y el segundo, el análisis de la ficha 0 llevada a cabo en el marco del Proyecto PEG (Presupuestos con Enfoque de Género), dos momentos sucesivos en el tiempo y en los que habitualmente no participan las mismas personas por parte de los centros gestores.

El Informe de Impacto de Género del Presupuesto es el producto principal del análisis con enfoque de género de los presupuestos, un documento que valora si los programas presupuestarios tienen un efecto positivo o negativo en la eliminación de las

desigualdades entre mujeres y hombres. El posterior Informe de Observaciones emitido por el organismo responsable de las políticas de igualdad lo verifica y propone, en su caso, las modificaciones para garantizar que los presupuestos tengan un impacto positivo en el avance de la igualdad de género.

El análisis del impacto de género de los programas presupuestarios constituye una herramienta fundamental de las políticas públicas de igualdad para luchar contra las desigualdades de género. Así se ha considerado en el ámbito internacional, que ofrece un amplio abanico de posibilidades y numerosos aprendizajes desde los que poder avanzar.

Las primeras iniciativas surgieron a mediados de los años 80 del siglo XX en Australia y continuaron, con diferentes experiencias y modelos de implementación, en Reino Unido (1989), Canadá (1993), Sudáfrica y Bélgica (1994). Impulsadas especialmente por las Naciones Unidas y la Unión Europea, las dotaron de legitimidad y peso político abriendo una nueva vía de intervención dentro de las políticas públicas de igualdad. La IV Conferencia Internacional sobre la Mujer (Beijing 1995) impulsó definitivamente esta línea de actuación al establecer el *mainstreaming* o transversalidad de género como estrategia principal de actuación en materia de igualdad, lo que significa que el principio de igualdad ha de integrarse en todas las políticas públicas, entre ellas, las políticas presupuestarias.

En España, la primera fue la experiencia piloto liderada por Emakunde (2003) en el País Vasco, retomada en los últimos años tras un periodo de paralización. A partir de entonces, se desarrollaron otras experiencias tanto en el ámbito estatal como en el autonómico y –en menor medida– en el local. De entre ellas, quizá la referencia más importante la constituye el esfuerzo realizado por la Junta de Andalucía, que ha elaborado una estrategia y metodología propias.

MARCO NORMATIVO. MANDATOS SOBRE LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS

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

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

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

Ámbito europeo

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

integración del enfoque de género en las políticas públicas que desarrollen acciones financiadas por el Fondo Europeo, incluyendo la planificación presupuestaria de las mismas.

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

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

La metodología se ha implementado durante 2023, identificando programas de gasto que contribuyen a la igualdad entre mujeres y hombres, así como programas con potencial para hacerlo. De este modo, se ha señalado que únicamente 8 de 48

programas de gasto (1 % del presupuesto de gasto) no tienen un impacto significativo en la igualdad entre mujeres y hombres.

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

Ámbito estatal

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

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

- ✓ La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 15 sobre transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, dice textualmente: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.
- ✓ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. El mencionado real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y

en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

- ✓ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, cuyo objeto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- ✓ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. En su artículo 4 establece que las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia y que, además están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad, así como a la protección de las víctimas de violencia de género.

A continuación, se detalla el marco normativo de la Comunidad Foral de Navarra.

- ✓ Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres. En el Título III establece los mecanismos para garantizar la aplicación del principio de igualdad mediante la aplicación transversal del principio de igualdad en la actuación de las administraciones públicas y la adopción de acciones positivas.

En concreto, el artículo 23 se refiere a la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género y establece que los departamentos incorporarán en las memorias de los programas presupuestarios actuaciones e indicadores teniendo en cuenta las necesidades específicas de mujeres y hombres, que el departamento competente en materia de hacienda elaborará el informe de impacto de género que acompañará al proyecto de presupuestos y que la Administración de la Comunidad Foral de Navarra a la finalización de cada ejercicio presupuestario e impulsará y favorecerá la realización de auditorías de género sobre el cumplimiento de los objetivos incorporados en las memorias.

- ✓ Ley Foral 20/2020, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2021: disposición final tercera por la que se modifica la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.

Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 9 de la Ley Foral 17/2019. El apartado 2 indica que en cada Departamento de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y en sus Organismos Autónomos ejercerá su función, al menos, una Unidad de Igualdad, responsable de la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de sus respectivas políticas, sin perjuicio de que una misma persona pueda ejercer sus funciones en varias Unidades de Igualdad. Estas Unidades de Igualdad deberán contar con personal técnico formado en igualdad de género a tiempo completo, que figurará adscrito al Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua. La persona titular de la Dirección-Gerencia del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua designará, de entre el personal adscrito al citado

Instituto, a las personas a incorporar a cada una de las Unidades de Igualdad. El apartado 3 establece las funciones que dichas técnicas de igualdad tienen encomendadas.

En cumplimiento a esa disposición final tercera, a lo largo de 2021 se incorporaron ocho Técnicas de Igualdad a los departamentos. En la actualidad se distribuyen de la siguiente manera:

- 1 Técnica para los Departamentos de Presidencia e Igualdad e Interior, Función Pública y Justicia
 - 1 Técnica para los Departamentos de Economía y Hacienda e Industria y Transición Ecológica y Empresarial
 - 1 Técnica para los Departamentos de Cultura, Deporte y Turismo y Universidad, Innovación y Transformación Digital
 - 1 Técnica para los Departamentos de Memoria y Convivencia, Acción Exterior y Euskera y Vivienda, Juventud y Políticas Migratorias.
 - 1 Técnica para los Departamentos de Desarrollo Rural y Medio Ambiente y Cohesión Territorial
 - 1 Técnica para el Departamento de Derechos Sociales.
 - 1 Técnica para el Departamento de Salud
 - 1 Técnica para el Departamento de Educación
- ✓ El Acuerdo del Gobierno de Navarra, de 16 de mayo de 2011, por el que se aprueban las instrucciones para la elaboración del informe de impacto por razón de sexo en los anteproyectos de leyes forales, los proyectos de decretos forales legislativos, los proyectos de disposiciones reglamentarias y los planes y programas cuya aprobación sea competencia del Gobierno de Navarra. Este acuerdo obliga a presentar informes de evaluación de impacto de género de los anteproyectos de leyes forales y la Ley que acompaña al anteproyecto de presupuestos es una de ellas.
- ✓ Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.
- ✓ El Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres en Navarra 2022-2027, aprobado por el Parlamento de Navarra el 4 de mayo de 2022, es la herramienta de planificación que orienta la intervención en igualdad de las administraciones públicas de la Comunidad Foral de Navarra durante los próximos seis años. Su

elaboración es un mandato de la Ley Foral 17/2019 (artículo 14), parte del reconocimiento del carácter no neutral de las políticas públicas y tiene como horizonte el empoderamiento de todas las mujeres y niñas en la Comunidad Foral de Navarra, teniendo en cuenta que el tránsito de la igualdad formal a la igualdad real y efectiva requiere de una intervención intencionada, con enfoque de género e interseccional.

En su Línea Estratégica 1, Incorporar el enfoque de género en el modelo de gobernanza de las administraciones foral y local, el Objetivo Operativo 1.2: Alinear los presupuestos públicos para desarrollar políticas de igualdad con las exigencias de la normativa de referencia se materializa en las siguientes acciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

✓ El Acuerdo programático para un Gobierno de Navarra progresista y plural 2023-

2027 en el que se explicita la apuesta integral por el feminismo y la igualdad de género y el desarrollo del Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres derivado de la LF 17/2019.

TRAYECTORIA DE LOS PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ACFN

La experiencia del Gobierno de la Comunidad Foral de Navarra y de su Administración se inicia en 2016 con la recogida de los compromisos asumidos por los distintos departamentos en el Programa de Igualdad promovido desde el Instituto Navarro para la Igualdad/ Nafarroako Berdintasunerako Institutua (INAI/NABI) y ejecutado directamente o con el asesoramiento del personal de las Unidades de Igualdad en cada uno de ellos. Esos compromisos y su realización quedan recogidos en un primer informe denominado “Informe de impacto de género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales de Navarra para 2017”.

En 2017 se avanzó en el aprendizaje a través de la generación de conocimiento y el trabajo en equipo. De todo ello, derivó un informe de impacto de género en los Presupuestos Generales de Navarra para 2018 que informaba del proceso diseñado y emprendido por el Gobierno de Navarra. Más allá de reconocer la igualdad formal, se proponía profundizar y remover los obstáculos institucionales que aún pudieran permanecer para garantizar la igualdad real. Por esta razón, en los PGN de 2018 no se acompañaba a la propuesta presupuestaria de un Informe de Evaluación de Impacto de Género en sentido estricto -analizando el conjunto de los programas presupuestarios-, sino de un documento técnico que recogía los compromisos del Gobierno y se establecían las bases y elementos fundamentales del proceso a emprender a largo plazo para crear una cultura interna de aprendizaje que permitiese nuevas maneras de hacer política pública. Al documento técnico se acompañaba el análisis de género de los 10 programas presupuestarios seleccionados.

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

En 2019 se propuso incorporar al proceso un programa nuevo de cada uno de los

siguientes departamentos: Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, Hacienda y Política Financiera y Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local. Para el resto de los departamentos se propuso continuar con proyectos pertenecientes a programas seleccionados el año anterior pero que, debido a su gran tamaño, no pudieron abordarse en su totalidad. Además, se realizó una nueva acción formativa en la que se priorizó la formación de las personas gestoras de los programas sobre los que se estaba incorporando la perspectiva de género. Tras la formación, se comenzó a trabajar en la integración de la perspectiva de género en los mismos dedicando una atención especial a la identificación de las desigualdades de contexto del proyecto. La información obtenida se volcó en la Ficha de análisis y valoración de los programas presupuestarios.

En 2020, durante la crisis Covid, se paralizaron los contactos con los departamentos y se realizó una clasificación de los programas según su relevancia de género, es decir, su capacidad potencial de incidir en el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Foral de Navarra. La clasificación de los programas presupuestarios en orden a la relevancia de género ayuda a orientar el desarrollo del proceso de integración de la perspectiva de género de cara a los próximos años.

En 2021 se relanzó en el proceso tras el paréntesis introducido por la pandemia con la incorporación de cuatro programas nuevos y en 2022 se incorporaron otros cuatro programas. La presencia de las técnicas de igualdad en los departamentos supuso la creación de nuevas herramientas para el seguimiento y valoración de los programas y la asunción por su parte de la formación y tutorización a las personas responsables de los programas. En 2023 participaron 32 programas.

PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS ANALIZADOS CON ENFOQUE DE GÉNERO	
020 Función Pública (F30)	Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior
021 INAP (F31)	Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior
051 Seguridad Ciudadana (F41)	Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior
060 Comunicación y Relaciones Institucionales	Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior
090 Juventud (340)	Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior
101 Elaboración Estadística (032)	Economía y Hacienda

110 Política Económica, Presupuestaria y Financiera	Economía y Hacienda
230 Transportes y Movilidad Sostenible	Cohesión Territorial
310 Ordenación del Territorio	Ordenación del Territorio
410 Recursos Educativos	Educación
420 Actuaciones Educativas	Educación
422 Formación Profesional (430)	Educación
511 Ciudadanía Sanitaria, Aseguramiento y Garantías	Salud
512 Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento	Salud
520 Salud Pública y Laboral de Navarra	Salud
720 Promoción del Desarrollo Rural	Desarrollo Rural y Medio Ambiente
740 Medio Ambiente	Desarrollo Rural y Medio Ambiente
810 Política Empresarial, Proyección Internacional y Trabajo (970)	Desarrollo Económico y Empresarial
820 Ordenación Industrial, Proyectos Estratégicos de la S4 y Planificación Energética	Desarrollo Económico y Empresarial
830 Marketing, Desarrollo del Turismo, Comercio y Consumo	Desarrollo Económico y Empresarial
900 Dirección y Servicios Generales de Derechos Sociales	Derechos Sociales
920 Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas	Derechos Sociales
950 Promoción del Empleo, Formación e Intermediación	Derechos Sociales
A20 Patrimonio y Promoción Cultural	Cultura y Deporte
A21 Bibliotecas y Archivos	Cultura y Deporte
A50 Promoción del Deporte	Cultura y Deporte
B20 Paz, Convivencia y Derechos Humanos	Relaciones Ciudadanas
B30 Euskarabidea	Relaciones Ciudadanas
F10 Políticas Migratorias	Políticas Migratorias y Justicia
G10 Universidad	Universidad, Innovación y Trans. Digital
G20 Innovación	Universidad, Innovación y Trans. Digital
G30 Transformación Digital	Universidad, Innovación y Trans. Digital

Según el Comité de Asesoramiento sobre Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y los Hombres de la Unión Europea, una iniciativa PEG (Presupuestos con Enfoque de Género) debe cumplir las siguientes condiciones:

- Voluntad política activa. Dado que los presupuestos públicos reflejan las prioridades políticas del organismo que los realiza, para ser eficientes, las iniciativas PEG dependen del nivel de compromiso político a favor de la igualdad de género.
- Proceso de concienciación y defensa de los PEG.
- Transparencia y participación. La transparencia en el proceso presupuestario es un prerrequisito. El proceso presupuestario debería implicar de forma apropiada una representación equilibrada de mujeres y hombres, así como de personal experto en presupuestos y en temas de género. Estos procesos se pueden beneficiar, asimismo, de la participación social.

En consecuencia, un proyecto PEG supone:

- Un marco teórico, analítico y procedimental que determina modos de trabajo y metas y que necesita de apoyo experto.
- Un programa de formación integral para las personas que van a participar, que deberán tener conocimiento profundo de su área específica de trabajo y capacidad de agencia en la definición del presupuesto de su programa.
- El aporte de herramientas de análisis de género a los procedimientos ordinarios.

Liderazgo

Desde 2017 a 2022, la DG de Presupuestos y Patrimonio y el Instituto Navarro para la Igualdad colideraron el Proyecto PEG. La DG de Presupuestos y Patrimonio asumía la contratación de la asistencia técnica para la formación y tutorización a las personas participantes, el llamamiento a los programas y participaba en la elaboración del informe de impacto de género de los presupuestos generales de Navarra con el apoyo técnico

del Instituto Navarro para la Igualdad. En 2021, con la incorporación de las técnicas de igualdad del INAI a los departamentos, se acordó que fuera dicho personal el que se hiciera cargo de la formación. Respecto al llamamiento a los programas y la elaboración de los informes de impacto y observaciones, en 2023 y 2024 han sido asumidas por el INAI, con la posible pérdida de transversalidad, objetividad y cumplimiento normativo del proyecto.

En el primer trimestre de 2025, la DG de Presupuestos y Patrimonio participará junto con e INAI en varias sesiones dirigidas por la asistencia técnica que apoya el proceso de redefinición del Proyecto PEG.

Marco analítico y procedimental

Como punto de partida, el Objetivo Operativo 1.2 del Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra establece en su acción 1.2.2 la dedicación progresiva de al menos un 1 % de los Presupuestos Generales de Navarra al desarrollo de la normativa de referencia a través de políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.

Cuantificar exactamente el gasto destinado a igualdad no es lo habitual. De hecho, no se contemplaba en el Proyecto Presupuestos con Enfoque de Género y es difícil encontrarlo en las experiencias de otras CCAA, cuando, si algo debería quedar explicitado en un programa de presupuestos es precisamente su importe económico. Para conseguirlo y trabajar en el cumplimiento del Objetivo Operativo 1.2 del Plan Estratégico, en 2022 se inició un proceso de mejora en la definición de herramientas para la medición del gasto en igualdad, por lo que en el momento actual conviven dos modelos, el que llamaremos Modelo de Alineación, utilizado hasta ahora, y el incipiente en su desarrollo Modelo de Gasto Real.

Una de las causas de esta situación es que las fichas 0 a partir de las cuales se realiza el análisis de género corresponden al presupuesto por programas, por lo que no es posible establecer la vinculación de las acciones con el presupuesto, lo que limita el análisis a la literalidad del enunciado.

Modelo de Alineación

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

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

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

- Solo 32 programas participan en el Proyecto PEG. El resto de programas no se contemplan, por lo que los resultados son parciales.
- La participación de un programa en el Proyecto PEG supone la consideración de que todo su presupuesto se alinea con la igualdad, lo que propicia conclusiones que no responden a la realidad.
- Del mismo modo, los objetivos y acciones que se contemplan como favorables a la igualdad son muy heterogéneos, incluyen tanto las acciones de las que se puede conocer el gasto como la incorporación de la transversalidad en los procedimientos internos de la ACFN por parte del personal, tanto las que suponen gasto presupuestado como aquellas cuya cuantía habría que determinar tras la ejecución.
- Este modelo favorece la mera formalidad. Añadir a los enunciados de objetivos y acciones las expresiones “con perspectiva de género” o “para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres” no garantiza la transversalización del principio de igualdad.
- Se tiende a considerar que la totalidad de los gastos en educación, salud y derechos sociales favorecen activamente la igualdad, aunque los programas no se hayan diseñado con perspectiva de género y no aseguren la no perpetuación y eliminación de las desigualdades subyacentes. Recordamos que el gasto en igualdad es el que impulsa el paso del orden patriarcal al orden igualitario, incide en la transformación económica, social y política, modifica las posiciones de mujeres y hombres y afecta a lo macro y lo micro al operar en la división sexual del trabajo y la cultura androcéntrica. Es decir, es un gasto transformador que

habría que separar del relativo a las políticas sociales.

Como ejemplo, en los presupuestos 2023, tras la aplicación del modelo de análisis, se consideró que el 35,07 % del gasto estaba alineado con el logro de la igualdad y que otro 48,40 % tenía una incidencia positiva indirecta en cuanto que mejoraba la calidad de vida de mujeres y hombres, unas cifras que no pueden compararse con la meta del 1 % del presupuesto establecida en el Plan Estratégico para la Igualdad entre hombres y mujeres en Navarra 2022-2027.

Esta constatación por sí misma bastaría para replantear el modelo de análisis. De hecho, en pasadas ediciones de los presupuestos, una estimación aproximada al gasto directo en igualdad lo situaba en el entorno del 0,20 %, siendo el gasto más significativo el destinado al INAI. Una cuestión que habría que considerar es el registro cualitativo del trabajo de transversalidad llevado a cabo en la administración con recursos propios.

Modelo de Gasto Real

El Modelo de Alineación no permite conocer el gasto demostrable y medible de carácter transformador destinado a la igualdad (comparable con el 1 % señalado en el Plan Estratégico), es decir, el gasto orientado a incidir en los mecanismos de reproducción de las desigualdades y que busca contribuir a la superación del rol y los estereotipos de género, el gasto dedicado a:

- Acciones que reducen las brechas de género: acciones positivas que fomentan la presencia de mujeres en ámbitos masculinizados
- Acciones de cambio cultural que aumentan la cultura igualitaria de la sociedad: formación, campañas, estudios, actos de visibilización y apoyo a la incidencia política de las asociaciones.
- Acciones que transforman las relaciones sociales e interpersonales entre mujeres y hombres: actuaciones contra la VcM, impulso de la corresponsabilidad en el cuidado y masculinidades igualitarias.
- Acciones que transforman las formas de hacer: Transversalidad

Para solventarlo, en 2022 se inició la consignación del gasto real en los programas presupuestarios que participan en el Proyecto PEG. El modelo utilizado identifica

correctamente el gasto presupuestado y permite realizar una comunicación veraz a la ciudadanía. No olvidemos que el Informe de Impacto de Género de los PGN y el posterior Informe de Observaciones son instrumentos de evaluación y rendición de cuentas.

Este modelo divide el gasto en igualdad en Gasto real (gasto en igualdad presupuestado) y Gasto imputable. Frente al Gasto real, identificable en la presupuestación, el Gasto imputable es el de difícil identificación y registro en la fase de presupuestación, ya que es el correspondiente a:

- acciones cuya asignación dineraria solo es verificable a posteriori, como las derivadas del cumplimiento de cláusulas de subvenciones
- o la incorporación de la transversalidad en la administración mediante el cómputo de horas de trabajo dedicadas.

Dada esta dificultad, una opción para la rendición de cuentas es contemplar cualitativamente el avance de los procesos de transversalidad activados en los departamentos del Gobierno de Navarra.

En resumen, nos encontramos con dos modelos que conviven y con la necesidad de avanzar en el proceso de conceptualización y creación de un modelo propio.

Informe de impacto de género

Se pretende que, tras esta reflexión, el Informe de impacto de género constituya una herramienta ágil de transparencia y rendición de cuentas.

El Informe de impacto de género redactado en cada edición de los presupuestos no responde a las preguntas concretas cuya contestación supondría transparencia y rendición de cuentas:

¿Qué se considera gasto en igualdad?

¿Cuánto dinero se presupuesta en la ACFN para la igualdad?

¿Qué porcentaje del presupuesto de la ACFN representa este gasto?

Por otra parte, es excesivamente prolijo, lo que tiene un efecto disuasorio de la lectura y no contribuye a formar una imagen clara de la evolución y estado de la presupuestación con enfoque de género en la Comunidad Foral de Navarra.

NECESIDADES DETECTADAS

Por todo lo anterior, en este momento se valora como preciso:

- Definir un modelo de análisis y abordaje para los próximos años teniendo en cuenta otras experiencias en otras CCAA para elaborar una metodología propia.
- Definir la participación y el liderazgo de cada uno de los agentes institucionales implicados en el proyecto PEG: DG de Presupuestos y Patrimonio, Instituto Navarro para la Igualdad, centros gestores de los programas presupuestarios.
- Ubicar la capacidad y las condiciones de elaboración de presupuestos con enfoque de género.
- Revisar el ciclo de planificación anual PEG con los programas presupuestarios y las herramientas utilizadas.
- Revisar el informe de impacto de género para simplificarlo y hacerlo más informativo y ágil, de forma que constituya una herramienta de rendición de cuentas.
- Generar un nuevo modelo de informe simplificado para su difusión a la ciudadanía.

SINGULARIDAD DEL INFORME 2025

El presente informe tiene un carácter singular respecto a los anteriores informes de impacto de género de los presupuestos generales de Navarra. Dicho carácter responde al hecho de que, durante 2024, al tiempo que se está realizando una profunda reflexión sobre el modelo y los objetivos del Proyecto Presupuestos con Enfoque de Género, no se han incorporado nuevos programas presupuestarios, por lo que no se anexan nuevas fichas de análisis de género y valoración. Tampoco se ha actualizado el aparato estadístico que en anteriores ediciones conformaba el contexto de aplicación de las herramientas presupuestarias, ya que se entiende que el informe de impacto de género no precisa de tal contextualización, más propia de otras herramientas de rendición de cuentas como el Informe de seguimiento del Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres en

Navarra, enfocado a la detección de las brechas y seguimiento de las políticas. Para finalizar, no se adjunta la clasificación de los programas presupuestarios según su relevancia de género ya que, como se ha comentado, este año no se han seleccionado nuevos programas.

