

Informe de impacto de género de los Presupuestos Generales de Navarra para 2026



Contenido

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	MARCO NORMATIVO	5
III.	REALIDAD DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN NAVARRA	13
IV.	TRAYECTORIA Y CONTEXTO ACTUAL DE LOS PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ACFN.....	29
V.	DOTACIÓN DIRECTA PARA LA IGUALDAD	35
VI.	ANÁLISIS DE LA DOTACIÓN DIRECTA PARA LA IGUALDAD	37
VII.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
	ANEXO I	44

I. INTRODUCCIÓN

Los presupuestos públicos son un instrumento fundamental para planificar y gestionar las políticas públicas, ya que reflejan las prioridades políticas y de actuación del gobierno y determinan la forma en que los recursos incidirán en las condiciones de vida de mujeres y hombres. Por tanto, solo la incorporación de la perspectiva de género asegura que los recursos públicos respondan a las necesidades reales de toda la población y así la transversalidad de género se convierte en la estrategia clave que permite evaluar sistemáticamente cada acción para prevenir que reproduzca las desigualdades o, incluso, las aumente o genere nuevas.

Un presupuesto con enfoque de género se elabora teniendo en cuenta la situación y necesidades de mujeres y hombres con el objetivo de reducir brechas de género e influir en la eliminación de los factores que las perpetúan. Para ello, se analizan las asignaciones presupuestarias teniendo en cuenta la distinta posición económica, política y social de mujeres y hombres y se identifican los impactos que en unas y otros tienen las diferentes políticas para garantizar un resultado o beneficio igual o equivalente para mujeres y hombres, siendo recomendable integrar una mirada interseccional.

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.

El Informe de Impacto de Género del Presupuesto es un documento que recoge el presupuesto destinado específicamente a la igualdad, tanto en términos absolutos como en relación con la totalidad del presupuesto. Cada año, ofrece una imagen fija. Al mismo tiempo, y con gran capacidad de transformación, la formación y el acompañamiento continuado a los programas presupuestarios permite la visibilización de su pertinencia de género y la implementación progresiva de medidas transversales y acciones positivas.

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. 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.

En definitiva, los presupuestos públicos son más que un instrumento financiero: son el motor para implementar las diferentes estrategias para la igualdad entre mujeres y hombres aprobadas en Navarra y para promover un desarrollo inclusivo, justo y sostenible para toda la población. Para ello, se requiere compromiso político y técnico sostenido en el tiempo y una estrategia integral que combine normas específicas, asignación de recursos, estructuras especializadas y de coordinación, así como formación continua de quienes elaboran, gestionan y supervisan las políticas públicas.

Este documento ha sido elaborado por el Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua.

II. MARCO NORMATIVO

La reflexión acerca del impacto de género del presupuesto forma parte de la estrategia de mainstreaming de género adoptada por los organismos internacionales a partir de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres (Beijing 1995), 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.

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.

- ✓ **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.

✓ **Indicaciones del Comité de Asesoramiento sobre Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y los Hombres de la Unión Europea**, que establece que 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, desarrollar 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

y el aporte de herramientas de análisis de género a los procedimientos ordinarios.

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”.

Ámbito de la Comunidad Foral de Navarra

- ✓ **La 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.

- ✓ **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.

- ✓ **Decreto foral 27/2024, de 20 de marzo, por el que se regulan las funciones de las Unidades de Igualdad de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus estructuras de coordinación.** Entre las funciones del personal técnico de igualdad establece el asesoramiento al personal de los departamentos y sus

organismos autónomos para que pueda integrar de forma efectiva el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la elaboración de normativa, en planes estratégicos y de especial relevancia, en programas y proyectos sectoriales de referencia, así como en el conjunto de su actividad.

- ✓ **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 Operativo 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.
-
- ✓ **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.

 - ✓ **Orden Foral 80/2025, de 15 de septiembre**, del Consejero de Economía y Hacienda por la que se determina el reparto del techo de gasto por Departamentos y las directrices económicas y técnicas para la elaboración de los Presupuestos Generales de Navarra del año 2026

III. REALIDAD DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN NAVARRA

El índice de Igualdad de Género es un indicador compuesto que elabora y publica NASTAT utilizando la misma metodología que el Instituto Europeo para la Igualdad de Género utiliza para los 27 países de la Unión Europea. Su objetivo es monitorear el progreso en igualdad de género a lo largo del tiempo y se compone de seis dimensiones fundamentales: empleo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud. La puntuación discurre de 1 a 100, donde 1 indica completa desigualdad y 100 representa plena igualdad.

Los últimos datos disponibles en Navarra se publicaron en 2023 y hacen referencia a 2020. A continuación, se presenta la tabla con la puntuación del índice global y su desagregación por dimensiones:

DIMENSIÓN Y SUBDIMENSIÓN	INDICADOR	AÑOS				
		2010	2017	2018	2019	2020
EMPLEO	Participación	77,5	77,6	80,7	80,2	79,5
	Segregación y calidad del trabajo	63,4	65,4	63,5	65,3	66,4
DINERO	Recursos financieros	71,6	73,6	74,2	75,4	75,2
	Situación económica	83,7	83,2	83,6	80,7	80,7
CONOCIMIENTO	Logro y participación	74,2	77,1	76,8	79,6	79,7
	Segregación	46,1	56,1	56,8	57,5	59,0
TIEMPO	Actividades sociales	64,3	64,1	64,0	64,0	64,0
	Cuidados personales	73,7	73,7	88,8	88,8	88,8
PODER	Económico	42,5	45,4	44,1	63,1	68,4
	Político	71,2	88,7	86,3	88,1	90,6
	Social	55,6	55,3	58,1	60,2	65,3
SALUD	Acceso	99,1	99,4	99,2	99,2	99,2
	Conducta	78,8	73,5	73,5	73,5	73,5
	Estado	94,1	94,5	94,0	94,1	94,2
IIG	ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO	66,9	70,0	71,1	73,5	74,6

Fuente: [NASTAT. Índice de Igualdad de Género 2023.](#)

1. Empleo

Se mantienen las brechas de género en la participación en el mercado laboral. Las mujeres navarras tienen menores tasas de actividad y ocupación y mayores de desempleo que los hombres navarros, lo que las sitúa en situación de desigualdad.

- Tasa de actividad:

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

Analizando los datos, parece observarse una ligerísima corrección en los últimos años, aunque se realiza a un ritmo muy lento. En el segundo trimestre de 2025 es de 54,96 % en mujeres frente al 64,32 % en hombres.

Año / Trimestre	Hombre	Mujer
2025 II Trimestre	64,32 %	54,96 %
2024 IV Trimestre	63,35 %	55,57 %
2023 IV Trimestre	63,31 %	54,50 %

Fuente: [NASTAT a partir de la Encuesta de Población Activa del INE. 2025](#)

- Tasa de empleo

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

En Navarra, tal y como podemos apreciar en la tabla siguiente, los hombres mantienen un crecimiento continuado. Sin embargo, en el caso de las mujeres ha habido un retroceso en el segundo trimestre de 2025 en relación al último trimestre de 2024.

En el segundo trimestre de 2025 existen una brecha de 9,73 puntos porcentuales a favor

de los hombres.

Año / Trimestre	Hombre	Mujer
2025 II Trimestre	59,81 %	50,08 %
2024 IV Trimestre	59,77 %	51,31 %
2023 IV Trimestre	58,42 %	48,53 %

Fuente: [NASTAT a partir de la Encuesta de Población Activa del INE. 2025](#)

- Tasa de paro

En 2025 existe una tasa de paro del 4,80 % para los hombres frente al 10,17 % para las mujeres. Cifras que demuestran existe una brecha de 5,37 puntos porcentuales.

Año / Trimestre	Hombre	Mujer
2025 III Trimestre	4,80 %	10,17 %
2024 IV Trimestre	5,66 %	7,65 %
2023 IV Trimestre	7,73 %	10,97 %

Fuente: [NASTAT a partir de la Encuesta de Población Activa del INE. 2025](#)

- Porcentaje de personas asalariadas con contrato temporal

Las mujeres mantuvieron una proporción mayor de contratos temporales con un porcentaje en 2024 del 8,9 % frente al 7 %.

Año	Hombre	Mujer
2024	7 %	8,9 %
2023	7,8 %	9,4 %
2022	9,9 %	11,4 %

Fuente: [INE. 2024](#)

- **Porcentaje de personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial**

En 2024, el porcentaje de mujeres con contrato a tiempo parcial ascendió a 9,9 % frente al 3,6 % de los hombres.

Año	Hombre	Mujer
2024	3,6 %	9,9 %
2023	3,5 %	3,6 %
2022	9,8 %	10,0 %

Fuente: [INE. 2024](#)

- **Tasa de paro de larga duración**

En septiembre de 2025, la tasa de paro de larga duración, es decir, con una permanencia ininterrumpida en el desempleo de 12 meses fue de 3,69 % para las mujeres frente al 1,81 % para los hombres ([Centro de Documentación Social de Navarra](#)).

- **Porcentaje de personas ocupadas por sector económico**

La distribución de la fuerza laboral en la Comunidad Foral de Navarra refleja una marcada segregación por sectores. La agricultura, la industria y la construcción son ámbitos donde las mujeres tienen una presencia limitada, mientras que el sector servicios concentra la mayor parte de la actividad femenina. De hecho, las mujeres dominan el sector servicios con una proporción significativamente mayor que los hombres. Por otro lado, los hombres tienen una representación mucho más alta en la industria en comparación con las mujeres.

2023	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Hombres	5,4 %	33,3 %	9,7 %	51,6 %
Mujeres	0,9 %	15,4 %	0,9 %	82,9 %

Fuente: [INE. 2023](#)

2. Dinero

- Brecha salarial

La brecha salarial se refiere a la diferencia entre los salarios de hombres y mujeres. Conforme a la Encuesta Anual de Estructura Salarial en Navarra, y según los últimos datos publicados por [NASTAT](#), en 2023 el salario bruto anual femenino con 27.461,86 euros, fue el 79,3% del masculino (34.623,18 €). Esto se traduce en una diferencia de 7.161,32 euros.

Los datos demuestran que las mujeres tienen menor poder adquisitivo afectando de forma negativa a su poder de ahorro, inversión y jubilación, lo que repercute en el bienestar económico a largo plazo.

- Pensión de jubilación

La disparidad laboral a lo largo de la vida se refleja de manera evidente en la brecha de pensiones. Las mujeres mayores se enfrentan a una situación desfavorable en comparación con los hombres mayores, tanto en términos del tipo de pensión como de su cuantía. Para entender esta desigualdad, es crucial examinar la calidad del empleo en la etapa previa a la jubilación, especialmente en el caso de las mujeres. La parcialidad y la precariedad laboral en esta etapa pueden tener un impacto significativo en la brecha de género en pensiones, ya que las mujeres suelen asumir más responsabilidades de cuidado, lo que afecta negativamente sus carreras salariales y aumenta la brecha salarial y de pensiones.

Año	Hombres	Mujeres
2022	1.539,14	971,39
2023	1.684,26	1.070,49

Fuente: [Ministerio de Seguridad Social](#)

En 2023 las mujeres navarras tuvieron una pensión media de 614 euros mensuales menos que las de los hombres.

- Tasa de riesgo de pobreza relativa

La tasa de riesgo de pobreza relativa es el porcentaje de personas que viven en hogares con ingresos por debajo del 60 % de la mediana de la renta nacional.

La brecha de género, es especialmente significativa en los tramos de edad de 30 a 44 años (puede ser debida a procesos de expulsión del mercado de trabajo motivadas por cuidado a menores o personas dependientes), y en mayores de 65 años.

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

	2021	2022	2023
HOMBRE			
Total	20,36	20,53	20,70
Menos de 16 años	30,43	31,45	31,54
16-29 años	24,99	25,26	25,74
30-44 años	20,95	21,30	22,09
45-64 años	19,90	16,89	17,16
65 años y más	12,37	12,08	11,51
MUJER			
Total	23,01	23,09	22,88
Menos de 16 años	30,82	31,39	31,47
16-29 años	27,65	27,70	27,84
30-44 años	25,65	26,32	26,75
45-64 años	18,58	18,65	18,63
65 años y más	18,02	17,51	16,34

Fuente: [NASTAT. Estadística de la Renta de la Población Navarra. 2023](#)

3. Conocimiento

Conforme a los últimos datos publicados por [NASTAT](#) en 2024, el 39,2 % de las mujeres tenía estudios superiores, cifra superior a la de los hombres, 35,6 %. Las mujeres tenían mayor presencia entre los niveles de formación más altos y más bajos. Así, el 12,7 % de las mujeres y el 10,0 % de los hombres tenían un nivel formativo de educación primaria. Respecto a la educación superior, el 39,2 % de las mujeres y el 35,6 % de los hombres la alcanzaron. En el resto de niveles educativos, las distintas etapas de la educación secundaria, el porcentaje de hombres que tenía ese nivel formativo era superior al de mujeres. El 29,5 % de los hombres y el 26,6 % de las mujeres había alcanzado la primera etapa de la educación secundaria. La segunda etapa de educación secundaria con orientación general la había alcanzado el 11,8 % de los hombres y el 10,9 % de las mujeres. Por último, el 12,1 % de los hombres y el 9,1 % de las mujeres tenía un nivel de formación de segunda etapa de educación secundaria.

La elección de ámbito formativo y titulación en algunos sectores está fuertemente condicionada por el sexo, de esta manera se observan titulaciones universitarias como Educación Infantil o Nutrición son elegidas mayoritariamente por mujeres, mientras que en Ingeniería mecánica o de telecomunicaciones sucede lo contrario.

Las mujeres presentan una mayor distribución en todos los sectores, con menor presencia en los tradicionalmente masculinos, mientras que los hombres presentan patrones más estancos, con presencia especialmente significativa en ingenierías y administración y gestión de empresas y prácticamente nula en especialidades tradicionalmente feminizadas.

- **Alumnado matriculado en Enseñanzas de Régimen General por titularidad.**

En el caso de enseñanzas pertenecientes al Régimen General se identifican diferencias significativas. Las mujeres predominan en enseñanzas dirigidas hacia el acceso a universidad, mientras que los hombres tienen una mayor presencia en Formación Profesional.

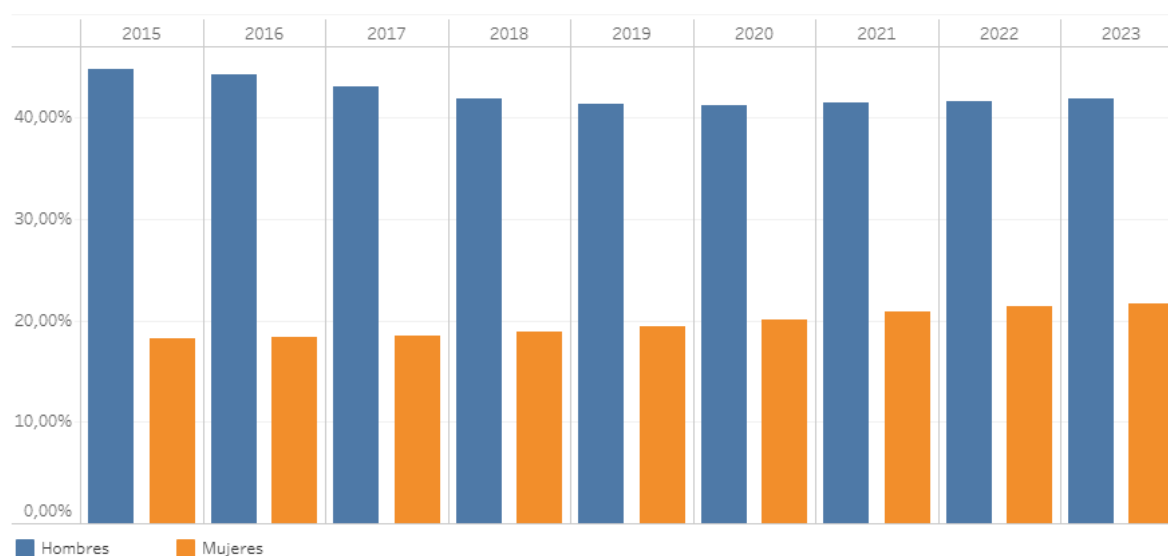
Bachillerato		FP Grado Básico		FP Grado Superior	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
4.105	5.192	960	380	3.170	2.407

Fuente: [Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. Curso 2024-2025. Datos avance.](#)

- Alumnado matriculado en Universidad

Atendiendo al alumnado universitario, las mujeres matriculadas presentan 14 puntos porcentuales de diferencia sobre los hombres matriculados, pero en un análisis de las ramas de enseñanza, se perciben diferencias significativas. La participación de los hombres se sitúa principalmente en carreras de ingeniería y arquitectura, mientras que las mujeres tienen una mayor distribución por las diferentes ramas de enseñanza, aunque esta sea especialmente significativa en el caso de Ciencias de la salud.

Porcentaje de alumnado en grados STEM sobre alumnado en todos los grados



Fuente: [Observatorio de Innovación de Navarra. 2023](#)

Matriculaciones por campo de estudio y sexo en la UPNA y en la Universidad de Navarra

	Educación	Artes y humanidades	Ciencias sociales, periodismo y documentación	Negocios, administración y derecho	Ciencias	Informática	Ingeniería, industria y construcción	Salud y servicios sociales
Universidad Pública de Navarra								
Hombres								
Total	324	107	208	769	165	334	1.354	307
Mujeres								
Total	956	67	398	979	222	63	440	1.141
Universidad de Navarra								
Hombres								
Total	74	364	595	1.107	262	0	731	706
Mujeres								
Total	306	476	966	1.019	487	0	501	1.912

Fuente: [Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Curso 2022-2023](#)

- Uso de internet

Aunque mujeres y hombres utilizan cada vez más las tecnologías digitales, persisten brechas de género significativas en cuanto a la calidad del acceso a Internet y la inclusión digital. La cuestión no es solo si tienen acceso a estas tecnologías, sino cómo las utilizan y qué tipo de contenido consumen. Los roles de género influyen en la forma en que se utilizan las tecnologías, lo que lleva a una segregación por sexo en los contenidos. La verdadera brecha se encuentra en el control y la creación de tecnología, donde las mujeres están subrepresentadas. Aunque son usuarias activas de Internet, su presencia en la creación de tecnología y en la investigación es limitada, lo que les da acceso al uso, pero no al control de los recursos tecnológicos.

En Navarra y conforme a los datos publicados por NASTAT, [el uso de internet](#) está casi igualado por sexo. Las diferencias se encuentran en su uso. Los hombres navegan con una frecuencia ligeramente mayor y las mujeres hacen más compras en línea. En 2024, el 95,7

% de las mujeres y el 96% de los hombres usaron Internet en los tres meses previos, con un 91,6 % de mujeres y un 92,8 % de hombres navegando a diario. Las mujeres superan a los hombres en compras en línea (60,7 % frente a 59,1 %), mientras que los hombres superan ligeramente en el uso general.

- **Proporción del personal I+D por sexo**

	2021	2022	2023
Hombres	60,58%	60,08%	58,97%
Mujeres	39,42%	39,92%	41,03%

Fuente: [Observatorio de Innovación de Navarra. 2023](#)

- **Proporción de personas I I+D sobre personas ocupadas**

2021		2022		2023	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2,15 %	1,53 %	2,03 %	1,56 %	2,18 %	1,75 %

Fuente: [Observatorio de Innovación de Navarra. 2023](#)

Tiempo

- **Cuidados y corresponsabilidad**

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

La última [Encuesta Social y de Condiciones de Vida \(ESCV\)](#), publicada en 2025, refleja que se ha avanzado en corresponsabilidad, pero que las tareas domésticas y los cuidados siguen feminizados y la conciliación laboral y familiar supone un mayor esfuerzo para las

mujeres.

Como dato destacado, el 56 % de las mujeres realizan “siempre o la mayor parte de las veces las tareas domésticas”, frente al 33 % de los hombres. Se detecta un aumento de la corresponsabilidad en generaciones más jóvenes y una vinculación positiva con el nivel de estudios de los hombres: a mayor nivel de estudios, estos participan en mayor medida de las tareas domésticas.

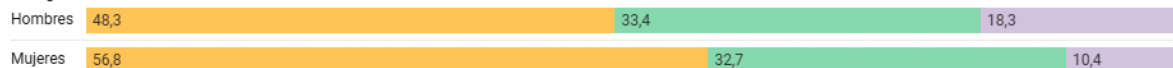
La desigualdad persiste especialmente en la atención a menores de 15 años. La proporción de mujeres que la asumen siempre o la mayor parte de las veces (47,2 %) es mayor que la de los hombres que alcanzan ese nivel (29,2 %) en 18 puntos porcentuales.

En lo que se refiere a la conciliación del empleo y las tareas domésticas, un 47 % de mujeres señala realizar bastante o mucho esfuerzo para compatibilizar los dos ámbitos, frente al 30 % de los hombres. El esfuerzo aumento a la hora de conciliar trabajo y cuidado de menores, hasta un 52 % en el caso de las mujeres y un 40 % en los hombres.

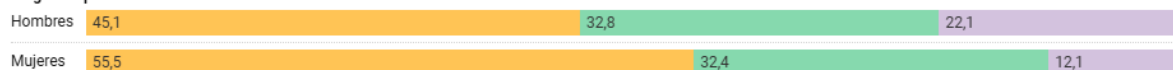
Frecuencia con la que se realizan tareas domésticas (%) (2024)

■ Siempre o la mayor parte de las veces ■ La mitad de las veces ■ Ocasionalmente o nunca

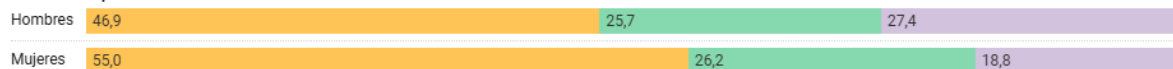
Recoger la mesa



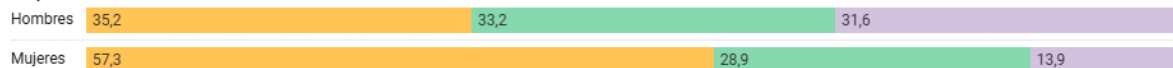
Fregar los platos



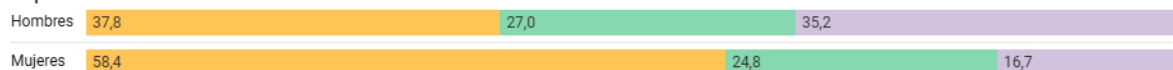
Hacer la compra



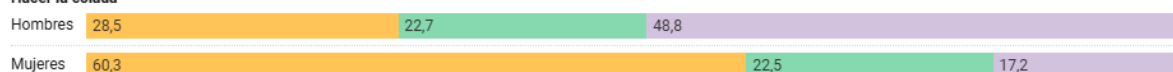
Limpiar la casa



Preparar las comidas



Hacer la colada



Fuente: [NASTAT. ESCV](#)



Fuente: [NASTAT. ESCV](#)

4. Poder

- Personas en puestos de alta dirección

Según indican los datos del [informe Women in Business 2024](#), elaborado por Grant Thornton, Navarra cuenta con una presencia femenina del 39 % en puestos de dirección, frente al 61 % de hombres. Dicho estudio pone de manifiesto un avance, pero con mucho camino por recorrer, ya que hay puestos en los que hay mucha presencia femenina y otros en los que faltan. De esta forma, de este 39% de presencia femenina en puestos de dirección, el 41% se encuentra en la dirección de recursos humanos frente a un 8% como socias y un 3% como presidentas.

- Personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra (ACFN)

Los últimos datos disponibles de la plantilla de la ACFN (2019), manifiestan una

segregación horizontal tanto en la composición por sexo de los diferentes departamentos como en los puestos de trabajo que ocupan mujeres y hombres. Así mismo, existe una segregación vertical al estar las mujeres subrepresentadas en los puestos de responsabilidad en relación con la proporción que les correspondería en función de su peso en el conjunto de la plantilla.

En cuanto a distribución de las jefaturas por sexo, la presencia de mujeres es inferior a la que tienen en plantilla. Los porcentajes más bajos están en las Direcciones de Servicio (47,51%) y las Jefaturas Asistenciales del área sanitaria son las que más se acercan a la distribución por sexo de la plantilla (65,98%). En la Policía Foral, las jefaturas están ocupadas casi al completo por hombres (96,55%).

	% Mujeres	% Hombres
Direcciones de Servicio	47,81	52,49
Jefaturas de Sección	60,36	39,64
Jefaturas de Negociado	61,05	38,95
Jefaturas asistenciales (área sanitaria)	65,98	34,02
Jefaturas de Policía Foral	3,45	96,55

[Fuente: I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos. 2023-2026](#)

5. Salud

Existen diferencias importantes entre mujeres y hombres respecto a la salud. Las mujeres tienen una mayor esperanza de vida al nacer por sus mejores hábitos de vida, sin embargo, su percepción de la propia salud es peor en todas las edades y dimensiones conforme a la [Encuesta Social y Condiciones de Vida \(ESCV\) 2024](#).

- Calidad de vida relacionada con la salud por dimensiones

las mujeres presentan mayor prevalencia de problemas que los hombres a lo largo de todas las dimensiones.

	MOVILIDAD	AUTOCUIDADO	ACTIVIDADES COTIDIANAS	DOLOR / MALESTAR	ANSIEDAD / DEPRESIÓN
Total	13,0	5,3	8,0	35,7	22,0
Sexo					
Hombres	11,6	4,5	6,1	28,2	17,3
Mujeres	14,4	6,1	9,9	43,0	26,6

[Fuente: Encuesta Social y de Condiciones de Vida \(Salud\). 2024](#)

- Índice de calidad de vida relacionada con la salud

Este índice tiene en consideración las cinco dimensiones del cuestionario de la ESCV, para cada una de ellas, los cinco niveles de gravedad (en caso de declaración de algún problema). Valores cercanos al 100 indican calidad de vida relacionada con la salud favorable, mientras que calidad menos favorable la representan los valores más cercanos al cero. Tal y como puede apreciarse en la siguiente tabla los hombres presentan una situación más ventajosa que las mujeres.

	2017	2021	2024
Total	88,1	87,7	91,4
Sexo			
Hombres	89,9	89,2	92,9
Mujeres	86,4	86,3	89,9

[Fuente: Encuesta Social y de Condiciones de Vida \(Salud\). 2024](#)

- Escala de autopercepción de la salud

La escala de autopercepción de la salud evalúa del 0 al 100 el estado de la salud en el momento; representando el 0 la “peor vida que se puede imaginar tener” y el 100 “la mejor vida que se puede imaginar tener”.

Los datos muestran que las mujeres perciben un peor estado de salud que los hombres.

	2017	2021	2024
Total	75,3	73,0	75,0
Sexo			
Hombres	75,3	73,4	76,3
Mujeres	75,3	72,6	73,8

[Fuente: Encuesta Social y de Condiciones de Vida \(Salud\). 2024](#)

- Tasa de población con discapacidad en centros

La tasa se calcula sobre la población residente en centros residenciales y viviendas tuteladas o supervisadas de personas mayores y personas con discapacidad, y hospitales de media y larga estancia.

El porcentaje de hombres en los tramos de edad hasta los 79 años supera al de las mujeres. Sin embargo, las mujeres de 80 y más años superan a los hombres en 24,03 puntos porcentuales. Estas diferencias pueden ser debidas a la mayor esperanza de vida en las mujeres, pero también a aspectos como el peor estado de salud física, el mayor impacto del deterioro por factores socioeconómicos y culturales (menor nivel de ingresos, analfabetismo, soledad, peores entornos).

Hombre			Mujer		
6 a 64 años	65 a 79 años	80 y más años	6 a 64 años	65 a 79 años	80 y más años
14,93	30,07	52,83	6,73	15,85	76,86

Fuente: [Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia 2023. INE](#)

IV. TRAYECTORIA Y CONTEXTO ACTUAL 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 promovida 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, el Gobierno de Navarra inició un proceso de aprendizaje institucional para integrar la perspectiva de género en la política pública. En lugar de un informe de impacto tradicional, se elaboró un documento técnico que recogía los compromisos asumidos y las bases del proceso a largo plazo para crear una cultura interna de aprendizaje que permitiese nuevas maneras de hacer política pública.

Durante los años siguientes, se priorizó la formación del personal gestor y se amplió gradualmente el número de programas incorporados, con especial atención a la identificación de desigualdades estructurales. La información se sistematizó en la Ficha de análisis y valoración de los programas presupuestarios.

En 2020, debido a la crisis sanitaria, se suspendieron temporalmente los contactos con los departamentos, pero se elaboró una clasificación de los programas según su relevancia para la igualdad de género, herramienta clave para orientar el desarrollo del proceso de cara a los siguientes años.

El proceso se retomó en 2021 con la inclusión de nuevos programas y el fortalecimiento del rol de las técnicas de igualdad en los departamentos. Estas profesionales contribuyeron al desarrollo de herramientas de seguimiento y la formación del personal responsable. En 2023, el proceso alcanzó un total de 32 programas trabajados con perspectiva de género. Tras la aprobación del Plan estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra 2022-2027, se inició una reflexión interna sobre el proceso seguido hasta el momento y se puso en cuestión la sistemática de cuantificación del presupuesto real

destinado a la igualdad.

Hasta 2024, han convivido dos modelos a la hora de clasificar el gasto público del Gobierno de Navarra en materia de igualdad y de violencia contra las mujeres: el modelo de alineación y el modelo de gasto real.

El Modelo de alineación, clasifica el gasto en cuatro categorías:

- **Gasto específico en igualdad:** corresponde al presupuesto del programa 080 INAI/NABI, excluyendo las partidas destinadas a políticas LGTBI+.
- **Gasto directo e indirecto en igualdad:** suma total del presupuesto de los 32 programas incluidos en el Proyecto de Presupuestos con Enfoque de Género (PEG).
- **Gasto que mejora la calidad de vida de mujeres y hombres:** incluye programas relacionados con los cuidados y la sostenibilidad de la vida, tales como educación, salud y derechos sociales.
- **Resto del gasto público.**

Sin embargo, en este modelo se han identificado limitaciones importantes que afectan a la precisión, el alcance y la utilidad de sus resultados:

- La inclusión de un programa en el proceso de PEG implica considerar la totalidad de su presupuesto como alineado con la igualdad, lo que genera conclusiones no adaptadas a la realidad.
- La heterogeneidad de los objetivos y acciones dificulta la evaluación, pues se incluyen tanto medidas presupuestadas como acciones internas sin cuantificación directa.
- El modelo puede fomentar una aproximación formalista, donde la inclusión de términos como “perspectiva de género” en los enunciados de las fichas 0 no garantiza una verdadera transversalidad.

- Se sobrevalora el impacto de programas sociales (educación, salud, derechos sociales) sin comprobar si han sido diseñados con enfoque de género ni si contribuyen a la eliminación de desigualdades, incluyendo su presupuesto total como un gasto que favorece la igualdad.

Ello supone, por ejemplo, que los informes de impacto de las últimas ediciones concluyeran que en torno al 35 % del presupuesto estuviera alineado con la igualdad y que el más del 45 % tuviera una incidencia indirecta positiva. Estos gastos y los conceptos a los que responden no son comparables con la conceptualización del tipo de gasto que presupone incluido en el 1 % contemplado en el Plan estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra 2022-2027, que señala en su acción 1.2.2 que al menos el 1% de los Presupuestos Generales de Navarra se dedicará al desarrollo de la normativa de referencia a través de políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres. Esta circunstancia exigía una clarificación del tipo de gasto que debe computarse dentro de este porcentaje.

Como respuesta a las limitaciones del modelo de alineación, a partir de 2022 se comenzó a compaginar ese modelo con el **modelo de Gasto Real**, que buscaba identificar el gasto presupuestado demostrable y medible con un impacto transformador en la igualdad de género. El gasto real se definió como aquel dirigido a reducir brechas de género, aumentar la cultura igualitaria, transformar las relaciones interpersonales y las formas de hacer.

En 2025, con las bases del modelo de Gasto Real, se ha trabajado para unificar y fijar los criterios que permiten definir la **Dotación directa para la igualdad**, que será el único concepto que se computará para el cálculo del porcentaje comparable al 1 % en los Presupuestos Generales de Navarra de 2026. Este trabajo se ha materializado en el documento *Procedimiento para el proceso de elaboración y análisis de los presupuestos del Gobierno de Navarra con enfoque de género*, que se presentará e impulsará a través del INAI, las unidades de igualdad de los diferentes departamentos y las Comisiones Intradepartamentales de Igualdad durante el 2026.

Respecto a este nuevo procedimiento, se ha formado a las técnicas de igualdad de los departamentos en la nueva metodología y se ha programado formación para las personas participantes en las Comisiones Intradepartamentales de los departamentos del Gobierno de Navarra.

Se pretende que, tras esta reflexión, el Informe de impacto de género constituya una herramienta ágil de transparencia y rendición de cuentas que responda a las siguientes preguntas:

- ¿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?

Liderazgo del Proyecto de Presupuestos con enfoque de género

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/NABI, con la posible pérdida de transversalidad, objetividad y cumplimiento normativo del proyecto. El actual informe de impacto de los PGN 2026 y el correspondiente informe de observaciones también ha sido realizado por INAI/NABI.

En 2025, se ha producido un avance en lo referido al llamamiento de programas presupuestarios. La Orden Foral 80/2025, de 15 de septiembre, del Consejero

de Economía y Hacienda por la que se determina el reparto del techo de gasto por Departamentos y las directrices económicas y técnicas para la elaboración de los Presupuestos Generales de Navarra del año 2026 (Anexo I) incluía las explicaciones pertinentes para que las personas responsables de los todos programas/proyectos presupuestarios de la ACFN incluyeran la Dotación directa para la igualdad en la *Ficha de Valoración de Impacto de Género y Registro de la dotación directa para la igualdad*. De esta forma, el trabajo de Presupuestos con enfoque de género no se limita a los programas y proyectos convocados en cada ejercicio (32 hasta la fecha) sino que se amplía a la totalidad de ellos. La presencia de las técnicas de igualdad en los departamentos y la actividad de coordinación de las Comisiones Intradepartamentales garantizan el abordaje y acompañamiento adecuados.

Órganos intervinientes y de coordinación

El nuevo procedimiento de elaboración y análisis de los presupuestos del Gobierno de Navarra con enfoque de género elaborado en 2025 ha establecido de forma clara y determinante qué órganos son los encargados de intervenir y de coordinar el proceso. Para ello, se ha tenido en cuenta el marco normativo de referencia:

Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua

La Ley Foral 17/2019 establece en su artículo 8.2. f) que al Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Instituta le corresponde garantizar la aplicación transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas públicas desarrolladas por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, así como en la elaboración de presupuestos.

Departamento competente en materia de hacienda

Según el art. 23.2. de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres en Navarra, este departamento verificará, con la participación del Instituto Navarro para la Igualdad, la incorporación de la perspectiva de género en las memorias de

los programas presupuestarios, mediante la emisión de un informe de género sobre el anteproyecto de la ley foral de presupuestos.

Unidades de Igualdad

Según el artículo 3 del Decreto foral 27/2024, de 20 de marzo, que establece sus funciones y sus estructuras de coordinación, las técnicas de igualdad orientarán el proceso de incorporación transversal de la igualdad en los mecanismos y procedimientos administrativos de trabajo de cada departamento y de sus organismos autónomos que están afectados por los mandatos normativos de igualdad.

Comisión Interdepartamental para la Igualdad

Según el artículo 8 del Decreto foral 27/2024, la Comisión Interdepartamental para la Igualdad tiene por objeto coordinar la política de igualdad entre los diferentes departamentos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos. Es un órgano de colaboración, cooperación y coordinación de carácter intersectorial para la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas públicas de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

Comisiones Intradepartamentales para la Igualdad

Estos órganos se regulan en el artículo 9 del Decreto foral 27/2024. Tienen por objeto coordinar la política de igualdad en cada departamento de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra. En cada comisión intradepartamental estarán representadas todas las direcciones generales y direcciones gerencias a través de las direcciones de servicio que planifican y desarrollan medidas encuadradas en los planes de igualdad de los departamentos.

V. DOTACIÓN DIRECTA PARA LA IGUALDAD

Se refiere a aquel gasto destinado específicamente a la reducción de brechas de género o a la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres como objetivo principal, incorporando la perspectiva interseccional. Este gasto es el destinado a intervenir sobre las manifestaciones visibles de la desigualdad a través de acciones positivas y el orientado a transformar las condiciones estructurales que la generan y perpetúan, modificando patrones sociales, culturales, económicos, laborales y de representación. Incluye cuatro tipos de actuaciones. Los ejemplos referenciados no son ni excluyentes ni limitantes:

Acciones que buscan reducir las brechas de género: acciones positivas que faciliten el acceso de las mujeres a recursos materiales, sociales, laborales, culturales, deportivos, de ocio, etc., que impulsen su autonomía social y económica.

- Medidas dirigidas a una participación equilibrada de las mujeres en ámbitos de decisión, en procesos participativos, en asociaciones y entidades privadas, así como acciones de visibilización y reconocimiento de las mujeres en dichos espacios, en espacios públicos, etc.
- Campañas dirigidas a mujeres en el ámbito del empleo, de capacitación, autoempleo, apoyo a emprendedoras, acceso al sector tecnológico y la investigación, a la actividad cultural y, en general, a todos aquellos sectores en que estuvieran infrarrepresentadas.
- Líneas de subvenciones específicas para facilitar la autonomía social y económica de mujeres en situación de vulnerabilidad.

Acciones que buscan promocionar una cultura igualitaria: talleres, charlas, formaciones, jornadas, campañas y materiales de sensibilización, estudios, investigaciones, actos y/o programaciones que visibilicen a las mujeres en espacios masculinizados, en la creación artística, científica, social, tecnológica, urbanística y en la práctica deportiva. Igualmente, apoyo a la participación e incidencia política de las asociaciones feministas.

- Proyectos para recuperar y difundir la historia y aportaciones de las mujeres que han sido invisibilizadas en diferentes ámbitos.
- Actividades de empoderamiento femenino, creación de redes de mujeres

profesionales, emprendedoras, asociaciones feministas y espacios de colaboración.

- Creación de líneas de premios y reconocimientos para visibilizar el trabajo y/o aportación de las mujeres en diferentes ámbitos.

Acciones que buscan transformar las relaciones en clave igualitaria:

- Acciones que busquen la eliminación de la violencia contra las mujeres, incidiendo en su prevención y/o la atención a las víctimas: campañas de sensibilización, formación, planes o protocolos contra la violencia machista, medidas de seguridad y prevención en espacios públicos y servicios de atención especializada.
- Acciones que buscan la promoción de la corresponsabilidad: Dirigidas a la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado y la promoción de masculinidades igualitarias, acciones dirigidas a generar condiciones que faciliten una mejor distribución del trabajo de cuidados entre mujeres y hombres y que fomenten la participación del sector público y privado en el ámbito de los cuidados en clave de corresponsabilidad igualitaria.

Acciones que buscan transformar formas de hacer, integrando el enfoque de género en el modelo de gobernanza: formaciones específicas para introducir la perspectiva de género en políticas:

- Formaciones específicas para introducir la perspectiva de género en políticas, procedimientos internos, etc.
- Elaboración de diagnósticos y estudios sobre la integración de la perspectiva de género.
- Desarrollo de procesos de elaboración de presupuestos con enfoque de género.
- Diagnósticos de integración de cláusulas para la igualdad en subvenciones, contratos y convenios.
- Elaboración de instrucciones internas, manuales, guías para la integración de la perspectiva de género en los procedimientos internos.
- Proyectos, planes, obtención de aplicaciones para explotación de datos desagregados por sexo y/u otras variables (interseccionalidad).

VI. ANÁLISIS DE LA DOTACIÓN DIRECTA PARA LA IGUALDAD

La Orden Foral 80/2025, de 15 de septiembre, del Consejero de Economía y Hacienda (OF 80/2025) por la que se determina el reparto del techo de gasto por Departamentos y las directrices económicas y técnicas para la elaboración de los Presupuestos Generales de Navarra del año 2026 ha incluido las explicaciones pertinentes para que las personas responsables de todos programas presupuestarios que tengan dotación directa para la igualdad puedan incluirla a través de la **“Ficha de Valoración de Impacto de Género y Registro de la dotación directa para la igualdad”**.

Cabe recordar que, en años anteriores, esta Ficha se remitía únicamente a las personas responsables de los programas presupuestarios incluidos en el Proyecto Presupuestos con Enfoque de Género (proyecto PEG). En el 2023, 32 programas formaron parte de este proyecto, con el correspondiente análisis con perspectiva de género de sus partidas presupuestarias.

Esto suponía tener una información parcial de los gastos destinados a igualdad, ya que solo se analizaban los 32 programas, por lo que la cifra del informe de impacto de los presupuestos era parcial y no tenía en cuenta posibles partidas destinadas a igualdad en otros programas no incluidos en el proyecto PEG. La nueva metodología permite una transversalización más completa del principio de igualdad en la elaboración de los Presupuestos Generales de Navarra.

Resultados

El marco temporal en el que han coincidido la finalización de la elaboración de la nueva metodología y el envío de la OF 80/2025 no ha permitido realizar la formación a los órganos gestores con carácter previo a la cumplimentación de la *Ficha de Valoración de Impacto de Género y Registro de la dotación directa para la igualdad*. Por ello, el Informe de Impacto de género de los PGN 2026 es un informe de transición al nuevo modelo que quedará implantado plenamente en 2026 y que dará sus frutos en el Informe de los PGN 2027.

Teniendo en cuenta la información anterior, a continuación, presentamos los resultados obtenidos:

Se han recibido **27 fichas correspondientes a 8 departamentos**. Algunas de las fichas corresponden a programas y otras a proyectos, lo que dificulta calcular un porcentaje sobre el total de programas y/o proyectos contemplados en los Presupuestos Generales de Navarra y, por tanto, el total de presupuesto afectado.

Teniendo en cuenta que en el anteproyecto de los Presupuestos Generales de Navarra 2026 constan 73 programas, con sus correspondientes proyectos de gasto, la información recibida es muy limitada para poder cuantificar la Dotación Directa para la Igualdad en los Presupuestos.

Del total de fichas recibidas, 11 han indicado que no cuentan con dotación directa para la igualdad entre mujeres y hombres. Las otras 16 fichas consignan dotación directa para la igualdad, como se recoge en la siguiente tabla:

Departamento	Programa /Proyecto	Concepto / Acciones	Partida presupuestaria	Dotación directa para la igualdad (€)
Presidencia e Igualdad	080 Instituto Navarro para la Igualdad	La totalidad de las acciones desarrolladas por el organismo.	Todas las partidas del organismo	7.855.088
Vivienda, Juventud y Políticas Migratorias	350000 Políticas Migratorias: Actividades generales del programa	Contratación de una figura técnica en masculinidades igualitarias y empoderamiento femenino a jornada completa, dentro del contrato del Servicio Kideak.	350001 35100 2279 231908	25.969,16
	340 Instituto Navarro de la Juventud	Formación en igualdad. Formación en relaciones afectivo sexuales. Campaña de sensibilización en los buenos tratos. Formación en masculinidades igualitarias. Formación en prevención de violencias contra las mujeres.		43.000
Salud	512001 Formación	Formación: Curso detección e intervención en violencia de género desde el sistema de salud. Formación en violencia infantil.	512001 51300 4300 465105	2.900

Departamento	Programa /Proyecto	Concepto / Acciones	Partida presupuestaria	Dotación directa para la igualdad (€)
	512002 Investigación, innovación y gestión del conocimiento	Línea transversal de investigación en género.	512002 51300 4300 465105	112.450,25
	520 Salud Pública y laboral de Navarra	<p>Campañas sobre Estilos de vida saludables, diseñadas y desplegadas teniendo en cuenta las desigualdades en cuanto al género.</p> <p>Análisis de género en todos los asesoramientos técnicos en los proyectos de salud comunitaria que se impulsan desde el pilotaje de la Estrategia de Salud Comunitaria de Atención Primaria.</p> <p>Desarrollo del pilotaje del objetivo de salud sexual del Programa Skolae y Formación de profesionales.</p> <p>Mantenimiento de un panel de indicadores por sexo para ver las brechas de salud entre ambos.</p> <p>Actuaciones del IV Plan de Prevención de Adicciones 2025-2030.</p>		58.840,00
Derechos Sociales, Economía Social y Empleo	900000 Dirección y servicios generales de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo	<p>Formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Formación básica en igualdad y específica en acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>Realización de un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo específico para los centros residenciales propios de la Agencia.</p> <p>Realización de acciones de sensibilidad y fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.</p>		10.000
	950000 Promoción del empleo, formación e intermediación	Impulso de la participación de mujeres en los servicios y/o programas del Organismo. Plan para integrar la perspectiva de género en las políticas activas de empleo.		140.000

Departamento	Programa /Proyecto	Concepto / Acciones	Partida presupuestaria	Dotación directa para la igualdad (€)
	901003 Atención primaria e inclusión social	Encargo a Fundación Navarra para la Gestión de Servicios Sociales Públicos-GIZAIN Fundazioa de los Equipos de atención integral a víctimas de violencia contra las mujeres de Tafalla, Tudela, Estella y Comarca de Pamplona, Noreste y Noroeste.	901003 91600 2279 231500	949.212
	970000 Economía Social y Trabajo	Actuaciones para la promoción de la igualdad en las empresas	97000 9700 2276 494114	20.000
	970000 Economía Social y Trabajo	Subvención a empresas y entidades sin ánimo de lucro para desarrollar proyectos en materia de igualdad y corresponsabilidad.	97000 9700 4819 494116	250.000
	970000 Economía Social y Trabajo	Subvención a la organización empresarial más representativa para la puesta en marcha de acciones dirigidas a la promoción de la igualdad en las empresas navarras.	97000 9700 4819 494131	100.000
	970000 Economía Social y Trabajo	Subvención a los sindicatos representativos de Navarra para la difusión, asistencia y asesoramiento a la parte social y empresas en la negociación de planes de igualdad e implantación de medidas.	97000 9700 4819 494132	200.000
Cultura, Deporte y Turismo	A20 Patrimonio y promoción cultural	Diagnóstico PECN 2024-2028. Desarrollo PECN y LF de Derechos Culturales de Navarra.	A200000 A2010 2276 334100	3.000
		Plan de formación. Curso "Abramos el telón: Gestión cultural en igualdad".	A20002 A2500 2269 334100	850
		Comisariado de exposición sobre mujer artista.	A20003 A2300 2269 333100	3.000
	A30 Marketing y desarrollo del turismo	Plan de formación	A30004 A3400 2276 432101	854
	A50002 Promoción del deporte y la actividad física	Acciones para la igualdad en el deporte y la actividad física mujeres y personas LGTBI+.	A50002 A5100 2269 336115	110.000
	A50002 Promoción del deporte y la actividad física	Subvención al Club Ciclista Ermitagaña para equipo de féminas.	A50002 A5100 4819 336126	20.000

Departamento	Programa /Proyecto	Concepto / Acciones	Partida presupuestaria	Dotación directa para la igualdad (€)
	A50002 Promoción del deporte y la actividad física	Transferencia a la Asociación Ados Pilota Elkartea.	A50002 A5100 4819 336129	15.000
	A50002 Promoción del deporte y la actividad física	Subvención a la FNPV: Torneo de pelota femenina Master Cup.	A50002 A5100 4819 336132	40.000
	A50003 Atención a entidades y rendimiento deportivo	Transferencia a M2 Eventos para la vuelta ciclista Navarra de mujeres.	A50003 A5100 4819 336100	65.000
	A50003 Atención a entidades y rendimiento deportivo	Fundación Miguel Indurain Fundazioa: plan de actuación contrato-programa.	A50003 A5200 4300 336100	115.775
Educación	420004 Inclusión, igualdad y convivencia	Coeducación e igualdad de género.	420004 42700 2269 321202	455.000
	420004 Inclusión, igualdad y convivencia	Materiales y fondos coeducativos.	420004 42700 6081 321100	40.000
Universidad, Innovación y Transformación Digital	G10 Universidad	Convenio con la UPNA para el fomento de las vocaciones STEM en las mujeres.	G10001 G1100 4455 300304	44.000
	G10 Universidad	Implantación de un punto morado universitario.	G10000 G1100 2269 322300	50.000
Industria y Transición Ecológica y Digital Empresarial	810003 Proyección internacional	Apoyo a la internacionalización de empresas navarras lideradas por mujeres.		30.000

La respuesta por parte de los programas presupuestarios en esta primera experiencia ha sido limitada, correspondiendo a un momento inicial del nuevo procedimiento de trabajo. La formación a las personas responsables de los programas presupuestarios, la labor de asesoramiento y asistencia técnica por parte de las técnicas de los departamentos y el trabajo a través de las comisiones intradepartamentales de igualdad, son herramientas que permitirán en un futuro próximo la compresión y valoración del procedimiento PEG y su extensión al resto de la ACFN.

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Durante 2025 se ha finalizado el proceso de reflexión en torno a la metodología Presupuestos con Enfoque de Género, se ha definido el modelo de análisis y abordaje y se ha ampliado a todos los programas presupuestarios la pregunta sobre la dotación directa en igualdad a través de la Ficha de Valoración de Impacto de Género y Registro de la dotación directa para la igualdad. Así mismo, se ha revisado el ciclo de planificación anual PEG y las herramientas utilizadas y se ha simplificado el informe de impacto de género para hacerlo más comprensible, de forma que constituya una herramienta ágil de rendición de cuentas.

En paralelo, se ha establecido un programa de capacitación para las personas integrantes de las Comisiones intradepartamentales y se ha impartido formación a las técnicas de igualdad de los departamentos.

No obstante, tal y como se ha señalado a lo largo del presente informe, la coincidencia temporal de la elaboración de la nueva metodología con la emisión de las Fichas de Valoración del impacto no ha permitido impartir con carácter previo a su emisión la formación necesaria a las personas responsables de los programas/proyectos para consignar la dotación directa para la igualdad.

Durante 2026 se profundizará en el acompañamiento a las personas responsables y en el conocimiento de la dotación directa para la igualdad, lo que permitirá ofrecer una cifra más contrastada y rigurosa. Al mismo tiempo, se trabajará para aumentar el alcance de la acción. Además, tal como se explicita en el Procedimiento para el proceso de elaboración y análisis de los Presupuestos Generales de Navarra con enfoque de género, el análisis de género, la emisión de propuestas y la consignación de la dotación directa para la igualdad se realizarán sobre los proyectos de gasto.

Junto a la consignación de la dotación directa para la igualdad, no hay que olvidar que la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas y en los procedimientos de la administración a través de los mecanismos de transversalidad previstos en la Ley Foral 17/2019 constituye la base del trabajo sistémico y continuado a

favor de la igualdad, pero presenta la dificultad de su cuantificación. Por ello, se recomienda, para próximas ediciones, incluir en este informe un apartado de carácter cualitativo que dé cuenta de la situación, avances y retos en esta tarea.

ANEXO I

ORDEN FORAL 80/2025, de 15 de septiembre, del Consejero de Economía y Hacienda, por la que se determina el reparto del techo de gasto por Departamentos y las directrices económicas y técnicas para la elaboración de los Presupuestos Generales de Navarra del año 2026:

La ficha de Valoración de Impacto de Genero recoge la dotación directa destinada a la igualdad, incluida en el presupuesto de 2026. Deberá ser cumplimentada por todos aquellos programas presupuestarios que identifiquen gasto presupuestado en igualdad, independientemente de si han participado previamente o no en el Programa de Presupuestos con enfoque de género.

En este anexo se incluye una explicación sobre el concepto de dotación directa para la igualdad y los gastos que comprende.

Dichas fichas serán remitidas a la Técnica de Igualdad del correspondiente departamento.

Anexo Orden Foral 80/2025:

FICHA DE VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	
PROGRAMA: SERVICIO: DEPARTAMENTO:	
Objeto	Es objeto del presente informe dar cuenta de la integración del principio de igualdad en la ficha 0 correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra 2026 y del efecto previsible del programa sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
Fundamento	Responde al mandato de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece su obligatoriedad en sus artículos 22 y 23 .
PRESUPUESTO Dotación directa para la igualdad (*)	
Situación que se pretende corregir	
Objetivos	
Acciones	
Indicadores	
Observaciones	

(*) REGISTRO DE DOTACIÓN DIRECTA PARA LA IGUALDAD

Los programas presupuestarios identificarán su **dotación directa para la igualdad presupuestada** si lo hubiera.

Se entiende por **dotación directa para la igualdad** aquellas partidas presupuestarias/medidas/programas destinadas específicamente a la reducción de brechas de género o a la promoción de la igualdad como objetivo principal. Estas dotaciones no se limitan únicamente a intervenir sobre las manifestaciones visibles de la desigualdad de manera temporal a través de acciones positivas, sino que están orientadas también a transformar de forma estructural las condiciones que la generan y perpetúan.

Este tipo de dotaciones buscan modificar patrones sociales, culturales, económicos, laborales y de representación, que se dirijan hacia una igualdad real y efectiva para mujeres y hombres. Con el objetivo de servir como orientación a la hora de identificar una dotación directa para la igualdad, se presentan cuatro grandes tipos de actuaciones:

1. Acciones que buscan reducir las brechas de género: acciones positivas que faciliten el acceso de las mujeres a recursos materiales, sociales, laborales, culturales, deportivos, de ocio, etc. que impulsen su autonomía social y económica. Por ejemplo:

- Medidas dirigidas a una participación equilibrada de las mujeres en ámbitos de decisión, procesos participativos, asociaciones, entidades privadas, etc. Así como acciones de visibilización y reconocimiento de las mujeres en dichos espacios.
- Campañas dirigidas de forma específica a mujeres en el ámbito del empleo, de capacitación, de autoempleo, apoyo a emprendedoras, acceso de las mujeres a empresas/sector tecnológico, actividad investigadora, actividad cultural, asociativa, etc.
- Líneas de subvenciones específicas para facilitar la autonomía social y económica de mujeres en situación de vulnerabilidad.

2. Acciones que buscan promocionar una cultura igualitaria: formaciones, jornadas, campañas, materiales de sensibilización, estudios e investigaciones, actos que visibilicen a las mujeres en espacios masculinizados, en la creación artística, científica, social, tecnológica,

urbanística, en la práctica deportiva, etc. Por ejemplo:

- Proyectos para recuperar y difundir la historia y aportaciones de las mujeres que han sido invisibilizadas en diferentes ámbitos.
- Actividades de empoderamiento femenino, creación de redes de mujeres profesionales, emprendedoras, asociaciones feministas, espacios de colaboración, etc.
- Creación de líneas de premios y reconocimientos para visibilizar el trabajo y/o aportación de las mujeres en diferentes ámbitos.

3. Acciones que buscan transformar las relaciones en clave igualitaria:

- Acciones que busquen la eliminación de la violencia contra las mujeres, incidiendo en su prevención y/o la atención a las víctimas: campañas de sensibilización, formación, planes o protocolos contra la violencia machista, medidas de seguridad y prevención en espacios públicos, servicios de atención especializada, etc.
- Acciones que buscan la promoción de la corresponsabilidad en los cuidados: acciones dirigidas a generar condiciones que faciliten una mejor distribución del trabajo de cuidados entre mujeres y hombres y fomenten la participación del sector público y privado en el ámbito de los cuidados con una clave de corresponsabilidad igualitaria.

4. Acciones que buscan transformar formas de hacer, integrando el enfoque de género en el modelo de gobernanza:

- Formaciones específicas para introducir la perspectiva de género en políticas, procedimientos internos, etc.
- Elaboración de diagnósticos y estudios sobre la integración de la perspectiva de género.
- Desarrollo de procesos de elaboración de presupuestos con enfoque de género.
- Diagnósticos de integración de cláusulas para la igualdad en subvenciones, contratos y convenios.
- Elaboración de instrucciones internas, manuales, guías para la integración de la perspectiva de género en los procedimientos internos.
- Proyectos, planes, obtención de aplicaciones para explotación de datos desagregados por sexo y/u otras variables (interseccionalidad).