



**Instituto Navarro para la Igualdad
Nafarroako Berdintasunerako Institutua**

**Diagnóstico de la plantilla en la Administración
de la Comunidad Foral Navarra (ACFN) y en las
Empresas Públicas de Navarra en materia de
igualdad de género**

30 de agosto de 2017

Estudio realizado con la colaboración de:



INDICE GENERAL

1. ENFOQUE Y METODOLOGÍA DE DESARROLLO	4
2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD EN LA ACFN	6
2.1. <i>Delimitación y alcance de la plantilla de la ACFN</i>	6
2.2. <i>La plantilla de la ACFN</i>	7
2.2.1. <i>Composición de la plantilla por sexo y Departamentos</i>	7
2.2.2. <i>La edad de la plantilla por sexo</i>	8
2.2.3. <i>Distribución de la plantilla según tipos o categoría de personal</i>	9
2.2.4. <i>Distribución de la plantilla atendiendo a la antigüedad</i>	11
2.2.5. <i>Distribución de la plantilla por niveles administrativos o funcionales</i>	11
2.2.6. <i>Distribución de la plantilla por cargos</i>	14
2.2.7. <i>Representación sindical</i>	16
2.3. <i>Gestión de personal</i>	17
2.3.1. <i>Condiciones de trabajo y política de personal</i>	17
a) <i>Tipo de jornada y horas trabajadas al año</i>	17
b) <i>Retribuciones</i>	19
c) <i>Conciliación y corresponsabilidad</i>	25
a) <i>Promoción interna</i>	27
b) <i>Salud laboral y prevención de riesgos laborales</i>	28
c) <i>Acoso sexual o por razón de sexo</i>	29
2.3.2. <i>La formación de la plantilla de la ACFN</i>	30
a) <i>La participación de hombres y mujeres en la formación</i>	30
b) <i>La formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres</i>	31
3. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS PUBLICAS DE NAVARRA	32
3.1. <i>Las Empresas públicas de Navarra</i>	32
3.1.1. <i>Características de la plantilla de la CPEN como órgano coordinador</i>	33
3.1.2. <i>Análisis agregado de los principales indicadores de plantilla de la CEPEN y de las empresas públicas a las que representa</i>	34
a) <i>Características generales</i>	34
b) <i>Edad</i>	35
c) <i>Tipos de personal</i>	36
d) <i>Antigüedad</i>	36
e) <i>Cargos</i>	37
f) <i>Conciliación y corresponsabilidad</i>	38
g) <i>Prevención del acoso</i>	39
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES	40
4.1. <i>Principales recomendaciones</i>	41
5. BIBLIOGRAFÍA	44

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.- Distribución de la plantilla en los Departamentos de la ACFN, por sexo. Año 2017	8
Gráfico 2.- Distribución de la plantilla de la ACFN por tramos de edad. Años 2014 y 2017	9
Gráfico 3.-Distribución de la plantilla de la ACFN por sexo y tramos de edad. Año 2017	9
Gráfico 4.-Distribución de plantilla de la ACFN por sexo y antigüedad. Años 2014 y 2017.....	11
Gráfico 5.-Distribución de la plantilla de la ACFN por sexo y tipo de cargo. Años 2014 y 2017	14
Gráfico 6.-Concentración de la plantilla de la ACFN por sexo, según tipo de cargo. Año 2017	16
Gráfico 7.- Distribución de la plantilla de la ACFN por sexo y tipo de jornada. Números absolutos. Año 2017	18
Gráfico 8.- Distribución de la plantilla de la ACFN por sexo y tipo de jornada. Porcentaje. Año 2017	18
Gráfico 9.-Porcentajes de mujeres y hombres de la plantilla de la ACFN por tramos salariales promedio, Ejercicio 2016.....	20
Gráfico 10.-Comparación entre la retribución media de la plantilla de la ACFN por sexo y tramos salariales, Ejercicio 2016	21
Gráfico 11.- Distribución de la plantilla de la ACFN por sexo y tramo de las retribuciones promediadas. Ejercicios 2013 y 2016.....	21
Gráfico 12.- Retribución media anual por sexo y nivel en la ACFN. Ejercicios 2013 y 2016	22
Gráfico 13.- Porcentaje de mujeres y hombres entre la plantilla promocionada entre los años 2012 y 2013, frente al porcentaje de plantilla general	28

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Distribución de la plantilla por sexo y tipo de personal según contrato. Años 2005, 2010 y 2014, 2017	10
Tabla 2.- Distribución de la plantilla por sexo y niveles administrativos (A, B, C, D y E) .Años 2005, 2010 y 2014	12
Tabla 3.- Distribución de hombres y mujeres en las ocupaciones que cuentan con sobrerrepresentación femenina y masculina. Año 2017	13
Tabla 4.- Distribución por sexo de la representación sindical en la ACFN. Años 2014 y 2015	17
Tabla 5.-Retribución media anual en la ACFN por tramos retributivos y promedio de personas empleadas, Año 2016 ..	19
Tabla 6.- Retribución media anual por sexo y puesto: % de mujeres y hombres y variación en mujeres. Ejercicio 2016 .	23
Tabla 7.- Retribución media por sexo y edad. Ejercicio 2016	24
Tabla 8.- Distribución de la plantilla por sexo en la ACFN según haya recibido formación o no. Años 2015-2016.....	30
Tabla 9.- Distribución de la plantilla en la ACFN según haya recibido formación en igualdad de género o no: comparación con 2015.....	31
Tabla 10.- Distribución de la plantilla de la CPEN y de las sociedades públicas que ésta coordina, por sexo. Año 2017	34
Tabla 11.- Distribución de la plantilla de la CPEN y de las sociedades públicas que ésta coordina, por sexo y grupos de edad. Año 2017	35
Tabla 12.- Distribución de la plantilla de la CPEN y de las sociedades públicas que ésta coordina, por tipo de personal. Porcentaje de mujeres y de hombres respecto a los subtotales. Año 2017	36
Tabla 13.-Distribución de la plantilla de la CPEN y de las sociedades públicas que ésta coordina, por sexo y tramos de antigüedad. Año 2017.....	37
Tabla 14.- Distribución de las plantillas de la CPEN y las sociedades públicas que ésta coordina, por sexo y cargos. Año 2017.....	37
Tabla 15.- Distribución de la plantilla de la CPEN y de las sociedades públicas que ésta coordina, por jornada reducida según sexos. Año 2017.	38

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Enfoque metodológico	5
Cuadro 2.-Configuración Departamental de la ACFN, Año 2017	6
Cuadro 3.-Tipos de Jornadas en la ACFN y su equivalencia en número de horas, Año 2017	17
Cuadro 4.-Empresas públicas participadas al 100% por el Gobierno de Navarra, por sectores de actividad. Año 2017 ..	33
Cuadro 5.-Cargos y Funciones de la CPEN. Año 2017	33

1. ENFOQUE Y METODOLOGÍA DE DESARROLLO

El presente documento ha sido elaborado por Red2Red Consultores para Instituto Navarro para la Igualdad (INAI) / Nafarroako Berdintasunerako Institutua (NABI) del Gobierno de Navarra, en el marco de la primera fase diagnóstica del proceso de elaboración del anteproyecto de la nueva ley de igualdad de Navarra.

Este diagnóstico centrado en la situación de mujeres y hombres en las plantillas de la Administración Foral de Navarra (ACFN) y de las Empresas públicas de Navarra, constituye otro de los eslabones centrales para el análisis de la situación de partida de la igualdad entre hombres y mujeres sobre los que la Ley puede y ha de actuar.

El **objetivo** de este diagnóstico es conocer la realidad de las mujeres y hombres que la componen y como se organizan y gestionan esos recursos humanos, e identificar posibles brechas o sesgos de género al objeto de posibilitar la detección de espacios de mejora a favor de la igualdad entre hombres y mujeres en la Administración.

El **alcance** de este diagnóstico se circunscribe al análisis de una foto fija de la situación actual (2017) a partir de toda la información disponible en estas fechas, y su comparación, cuando ha sido posible con los resultados de un diagnóstico anterior realizado en 2014¹.

Dependiendo de la información disponible, las dos principales **dimensiones de análisis** de este diagnóstico son:

- Las **características generales de la plantilla**: distribución de la plantilla por sexos, edad, departamentos, tipos de personal, antigüedad, niveles y cargos, representación sindical, etc.
- Algunos aspectos relacionados con **las condiciones laborales y la gestión del personal** tales como la jornada, retribuciones, conciliación y corresponsabilidad, promoción interna, acoso sexual, formación, promoción profesional, etc.

Este diagnóstico está alimentado fundamentalmente de **fuentes primarias y secundarias de carácter estadístico y documental**.

Así, por un lado la información que en este diagnóstico se recoge y analiza procede, entre otras, de los datos facilitados por el INAI/NABI a partir de las siguientes **fuentes**:

- Bases de datos del Departamento de Función Pública, Interior y Justicia.
- Decreto 251/1993, Estatuto del personal al servicio de las Administraciones públicas de Navarra.
- Orden Foral 126/2016, de 24 de junio, de la Consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, por la que se dispone la publicación de la plantilla orgánica y de la relación del personal fijo y eventual que desempeña cargos directivos de libre designación en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y en sus organismos autónomos, a 31 de diciembre de 2015.
- Datos de plantillas de las Empresas públicas de Navarra.

¹ Gobierno de Navarra / Instituto Navarro para la Familia y la Igualdad-Nafarroako Berdintasunerako Institutua: "Diagnóstico sobre el Grado de Integración del principio de Igualdad en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra" elaborado por Likadi, 2014

- INAI/NABI: “Diagnóstico sobre el grado de integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra”, elaborado por Likadi para el Instituto Navarro para la Familia e Igualdad (2014).

La información de carácter estadístico ha sido completada con el trabajo de campo desarrollado para la profundización de determinada información de tipo cualitativo, consistente en una batería de entrevistas a informantes clave del ámbito de la Administración.

El siguiente cuadro resume el planteamiento realizado:

Cuadro 1: Enfoque metodológico

ÁREA	EJES Y DIMENSIONES DE ANÁLISIS	PRINCIPALES FUENTES
<p>Diagnóstico de igualdad en la ACFN y las Empresas públicas Navarra</p>	<p>Enfoque: Análisis de la situación actual y comparación con la información disponible para 2014 respecto a los siguientes</p> <p>Ámbitos de análisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Características de la plantilla: distribución de la plantilla por sexos, departamentos, niveles, etc. ▪ Algunos aspectos de gestión del personal: retribuciones, formación, promoción profesional, tipo de jornada, etc. 	<p>Datos estadísticos proporcionados por la DG Función Pública</p> <p>Datos plantillas EMPRESAS PÚBLICAS DE NAVARRA</p> <p>Diagnóstico INAI/NABI (2014)</p> <p>Documentación sobre condiciones de trabajo</p> <p>Entrevistas a informantes clave (Función Pública)</p>

2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD EN LA ACFN

“La falacia androcéntrica, elaborada en todas las construcciones mentales de la civilización patriarcal no puede ser rectificadas añadiendo simplemente a las mujeres”

GERDA LERNER

2.1. Delimitación y alcance de la plantilla de la ACFN

Se incluye en este análisis al personal al servicio de los centros directivos y organismos autónomos de la Administración Foral².

Este personal puede cuantificarse en **26.993 personas** según las estadísticas de la Dirección General (DG) de Función Pública. Esta cifra representa un 9% del conjunto de la Población Activa de Navarra³.

Cuadro 2.-Configuración Departamental de la ACFN, Año 2017

ÁREA	DGS Y SECRETARIAS	ORGANISMOS ADSCRITOS
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO	<ul style="list-style-type: none">• DG Política Económica y Empresarial y Trabajo• DG Turismo y Comercio• DG Industria, Energía e Innovación• DG Obras Públicas• Secretaría General Técnica• Servicio de gestión económica-presupuestaria y control del gasto	
DEPARTAMENTO DE DERECHOS SOCIALES	<ul style="list-style-type: none">• DG Inclusión y Protección Social• Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales• Secretaría General Técnica	<ul style="list-style-type: none">• Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare• Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas
DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y POLÍTICA FINANCIERA	<ul style="list-style-type: none">• DG Presupuesto• Secretaría General Técnica	<ul style="list-style-type: none">• Hacienda Tributaria de Navarra• Instituto de Estadística de Navarra• Tribunal Económico-Administrativo Foral de Navarra
DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, FUNCIÓN PÚBLICA, INTERIOR Y JUSTICIA	<ul style="list-style-type: none">• DG Presidencia y Gobierno Abierto• DG Justicia• DG Función Pública• DG Interior• DG Informática, Telecomunicaciones e Innovación Pública• Secretaría General Técnica	
DEPARTAMENTO DE RELACIONES CIUDADANAS E INSTITUCIONALES	<ul style="list-style-type: none">• DG Comunicación y Relaciones Institucionales• DG Paz, Convivencia y Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none">• INAI/NABI• Euskarabidea – Instituto Navarro de Euskera

² Se excluye de este análisis al personal que depende de la Administración General del Estado al servicio de la Administración de Justicia de Navarra y el personal al servicio de las Entidades Locales navarras.

³ Según la Encuesta de Población Activa (INE) el total de personas activas en Navarra en 2016 es de 305.600, de las cuales 163.300 son hombres y 142.400 son mujeres.

ÁREA	DGS Y SECRETARIAS	ORGANISMOS ADSCRITOS
	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría General Técnica 	<ul style="list-style-type: none"> Delegación del Gobierno de Navarra en Bruselas
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> DG Educación DG Universidades y Recursos Educativos Secretaría General Técnica 	<ul style="list-style-type: none"> Consejo Escolar de Navarra
DEPARTAMENTO DE SALUD	<ul style="list-style-type: none"> DG Salud Secretaría General Técnica 	<ul style="list-style-type: none"> Servicio Navarro de Salud – Osasunbidea Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra
DEPARTAMENTO DE CULTURA, DEPORTE Y JUVENTUD	<ul style="list-style-type: none"> DG Cultura – Institución Príncipe de Viana Secretaría General Técnica 	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Navarro de Deporte y Juventud
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO RURAL, MEDIO AMBIENTE Y ADMINISTRACIÓN LOCAL	<ul style="list-style-type: none"> DG Desarrollo rural, Agricultura y Ganadería DG Administración Local DG Medio Ambiente y Ordenación del Territorio Secretaría General Técnica 	

2.2. La plantilla de la ACFN

2.2.1. Composición de la plantilla por sexo y Departamentos

A partir de los datos proporcionados por la Dirección General de Función Pública relativos a junio de 2017, se muestra una panorámica general de las principales características de la plantilla de la ACFN.

La plantilla en la ACFN es mayoritariamente femenina. De las 26.993 personas que la componen, un 70,2% son mujeres y un 29,8% hombres (70/30).

Según los datos manejados en el documento de Diagnóstico de 2014 la plantilla de la ACFN ascendía en esos momentos a 25.271 personas⁴ de las cuales 17.404 (68,9%) eran mujeres y 7.867 (31,1%) eran hombres. La evolución experimentada por la plantilla en los últimos tres años es de **aumento de su feminización**, en tanto en cuanto se ha incrementado la proporción que representan las mujeres en el conjunto de la misma (en 1,3 puntos porcentuales).

La **distribución departamental por sexos es sin embargo dispar**, tal y como se verá en el gráfico siguiente en el cual se han incluido los datos de los 9 Departamentos y aparte los datos de Presidencia de Gobierno. Mención particular debe hacerse a los datos que aluden a Presidencia de Gobierno que están referidos a 7 personas (6 mujeres y 1 hombre) y que no tienen representatividad estadística.

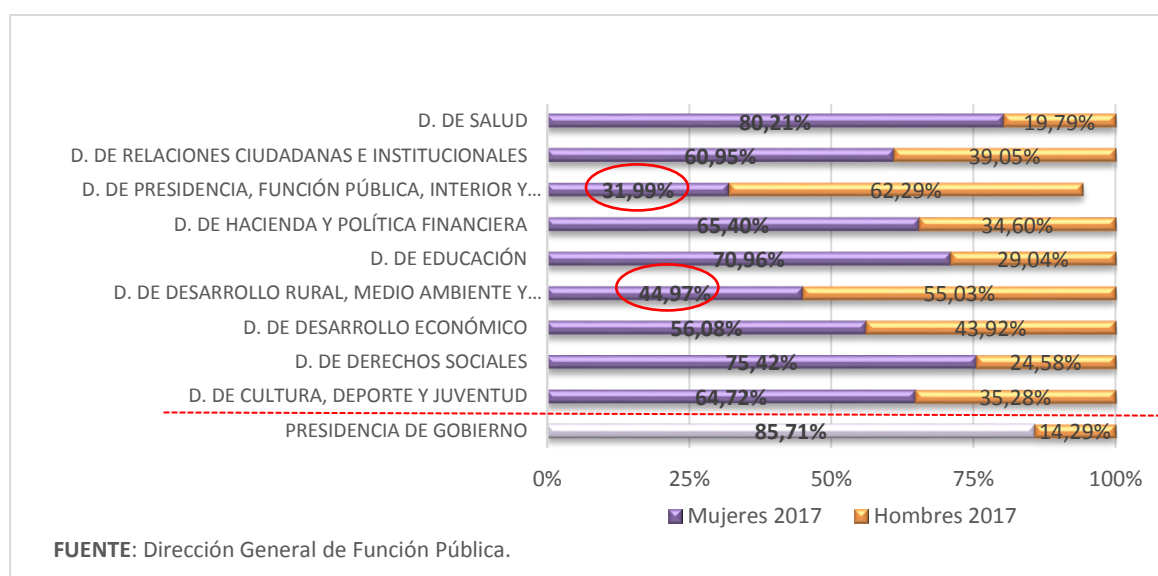
De entre los 9 Departamentos algunos de ellos destacan por una **sobrerrepresentación de las mujeres** como sucede en el caso de Salud (80,21%) o en el de Derechos Sociales (75,42%),

⁴ Hay que tener en cuenta que en el Diagnóstico de 2014 se utilizaron los datos proporcionados por Función Pública a febrero de ese año, mientras que para el presente Diagnóstico se han utilizado datos facilitados en junio de 2017. Por lo tanto, **el aumento de plantilla** que pueda percibirse de este informe no responde al indicador de plantilla media anual, sino al dato proporcionado en foto fija en cada una de estas dos fechas mencionadas.

considerándose áreas vinculadas a ocupaciones socialmente - feminizadas. En 2014 ocurría algo similar con un 79,4% de mujeres en el Departamento de Salud y de 73,9% en el de Políticas Sociales.

Por el contrario, es significativo el **reducido peso** que las mujeres tienen en el Departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, y el Departamento de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local, donde representan el 31,99% y el 44,97% respectivamente, perpetuando una situación ya detectada tres años antes, que pone en evidencia también la masculinización de determinados ámbitos de actividad en la sociedad que se traslada a la Administración. En 2014 ello sucedía en el Departamento de Presidencia Justicia e Interior y en el de Desarrollo rural, Medioambiente y Administración local (con una representación de mujeres del 31,5% y del 43,4%, respectivamente).

Gráfico 1.- Distribución de la plantilla en los Departamentos de la ACFN, por sexo. Año 2017



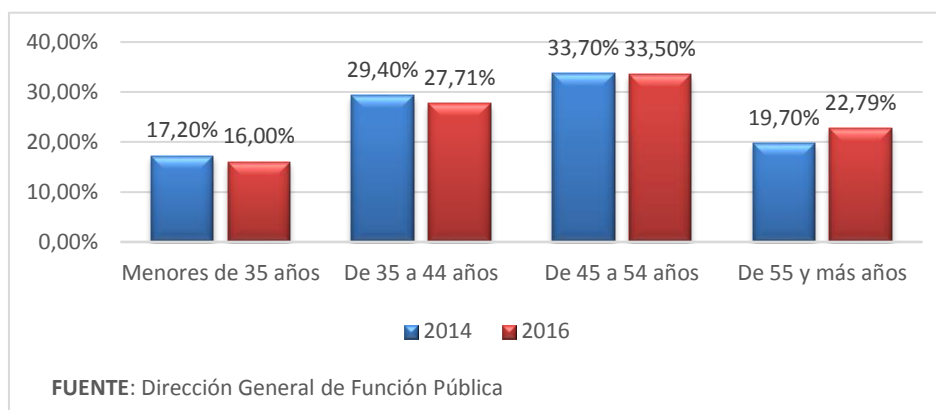
Una mirada a la **concentración de las mujeres en la estructura departamental de la ACFN** refrenda este mismo análisis sectorial: el 85% de todas las mujeres de la ACFN se concentra en los Departamentos de Educación y de Salud. Los hombres sólo son mayoritarios en el Departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia y en el Departamento de Desarrollo Rural, medioambiente y Administración Local (representando entre estos dos departamentos a la cuarta parte de todos los hombres en la Administración Foral).

La concentración de hombres y mujeres en diferentes Departamentos vinculados con áreas de actuación tradicionalmente masculinas o femeninas muestra una clara segregación sectorial en la ACFN y confirma los datos de 2014.

2.2.2. La edad de la plantilla por sexo

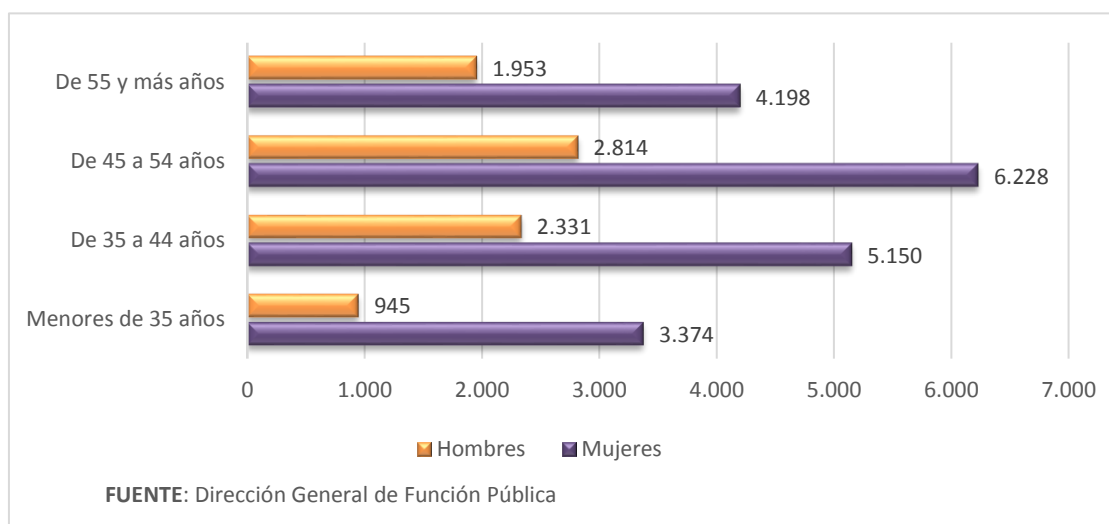
En términos evolutivos cabe señalar que, independientemente del sexo, se ha producido en los últimos tres años un **ligero envejecimiento de la plantilla**, al disminuir la proporción que representa la plantilla menor de 44 años y aumentar la que cuenta con una edad superior, efecto previsiblemente producido por la reducción de la oferta pública y la consiguiente falta de renovación de la plantilla.

Gráfico 2.- Distribución de la plantilla de la ACFN por tramos de edad. Años 2014 y 2017



Más en concreto para 2017 de acuerdo a los datos disponibles, se observa que se trata de una **plantilla de edad media/alta**, situada en los **45,68 años**, siendo 45,28 la edad media de las mujeres y algo superior la de los hombres, 46,63; concentrándose el 56,29% de la plantilla en los tramos de edad superiores a los 45 años.

Gráfico 3.- Distribución de la plantilla de la ACFN por sexo y tramos de edad. Año 2017



Se produce una sobrerrepresentación femenina en los tramos de menor edad (menores de 35 años) y una sobrerrepresentación masculina en los tramos de mayor edad (especialmente a partir de los 55 años).

Este hecho podría explicarse por la **progresiva incorporación de las generaciones más jóvenes de mujeres al mercado de trabajo en general y especialmente al sector público en las últimas décadas**, buscando un espacio en el que el acceso al empleo sea objetivo, inclusivo, no discriminatorio y participativo y se cuente con unas mejores condiciones de seguridad laboral, que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2.2.3. Distribución de la plantilla según tipos o categoría de personal

El personal de la ACFN se estructura en base a **tres tipos o categorías de personal**: el **personal fijo** incluye al personal funcionario y al laboral fijo; el **personal temporal** se corresponde con el

personal laboral contratado de forma temporal, y el **personal eventual** en el que se incluye al personal de libre designación (personal titular de Presidencia, Departamentos, Direcciones Generales o asimilados y otro personal de confianza).

En la siguiente tabla se detalla la distribución por sexo del conjunto de la ACFN por tipo de personal en los años 2005, 2010, 2014 y 2017, constatando la **mayoritaria presencia de mujeres** en todas las categorías, pero atendiendo a una dispar **feminización en función del tipo de personal**.

Tabla 1.- Distribución de la plantilla por sexo y tipo de personal según contrato. Años 2005, 2010 y 2014, 2017

TIPO DE PERSONAL	FIJO		TEMPORAL		EVENTUAL (1)		TOTAL	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2005	60,20%	39,80%	78,20%	21,80%	43,50%	56,50%	66,40%	33,60%
2010	63,30%	36,70%	79,50%	20,60%	53,30%	46,70%	68,90%	31,10%
2014	65,00%	35,00%	77,90%	22,10%	50,50%	49,50%	68,90%	31,10%
2017	65,61%	34,39%	76,85%	23,15%	-	-	70,20%	29,80%

FUENTE: INAI/ NABI.

(1): Esta categoría ha sido asumida en el tipo "Temporal" en 2017

Un análisis de la concentración de las mujeres en la estructura de la ACFN por tipo de personal permite observar que se produce una **sobrerrepresentación de las mujeres en los empleos de carácter temporal** (por encima del 75% del total de los empleos temporales de la plantilla durante todos años analizados los ocupan mujeres). Teniendo en cuenta que la presencia de las mujeres en el conjunto de la plantilla es actualmente del 70% (70/30), los casi 7 puntos porcentuales de diferencia hasta la cifra de 76,85% de mujeres con contrato temporal confirman esta sobrerrepresentación. Si bien, la situación parece haber mejorado un poco al compararla con los datos totales de plantilla de 2014 (69/31) pues la sobrerrepresentación de las mujeres como personal temporal era aún mayor (de 9 puntos porcentuales).

Esta feminización del empleo temporal se correlaciona con la **menor estabilidad de las plantillas** y menor oferta pública de los últimos años, el hecho de que haya sobre todo una mayor presencia de **mujeres en los Departamentos como Educación y Salud, donde a su vez hay un índice de personal temporal elevado**, en una horquilla de entre el 30 y el 40%, lo cual explica en buena medida esta sobrerrepresentación de las mujeres en este tipo de puestos.

La plantilla de la ACFN no se escapa del generalizado fenómeno que se detecta en el mercado laboral de feminización del trabajo de carácter temporal, indicador de una situación global de desigualdad en el empleo.

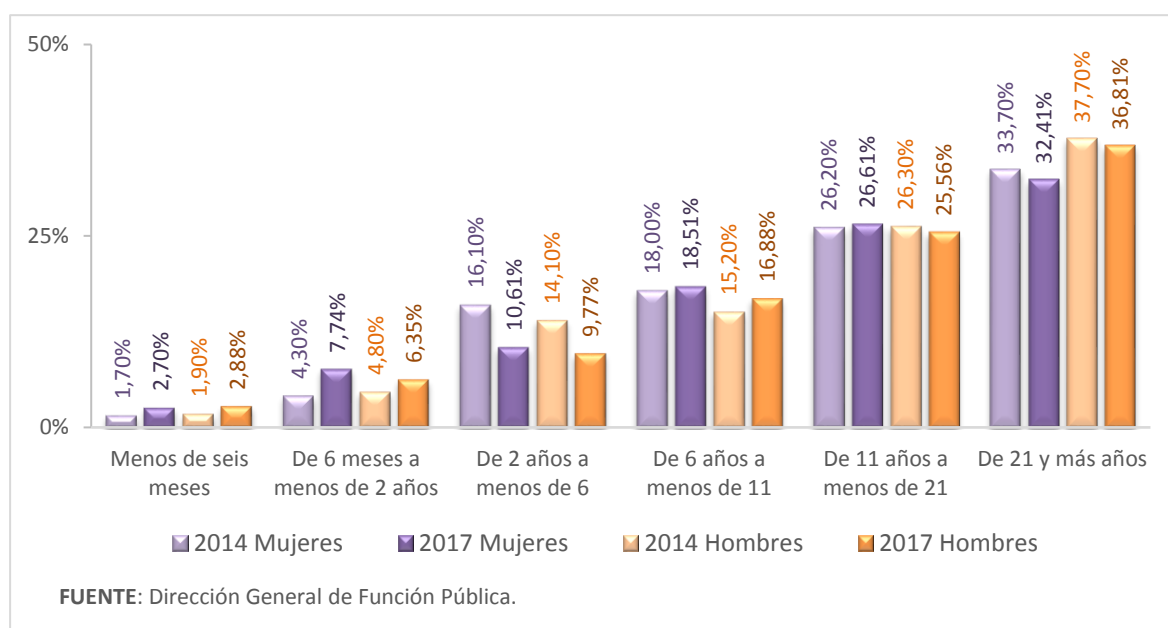
Por otro lado, la persistencia de estereotipos de género que asocian los puestos de responsabilidad a cualidades masculinas y circunstancias derivadas de su supuesta disponibilidad **perpetúa un sistema de asignación de puestos de responsabilidad** (eventuales o por libre designación) que tiende a pensar en los hombres para los mismos.

No obstante, el paso de los años hace albergar esperanzas, en tanto **la brecha** de género generada en torno a la distribución del empleo de las mujeres en las categorías analizadas **va disminuyendo con el tiempo**, reduciéndose progresivamente su peso entre los empleos más "precarios" y ganando peso entre los puestos fijos.

2.2.4. Distribución de la plantilla atendiendo a la antigüedad

Tal y como refleja el gráfico siguiente, pese a la mayor presencia de mujeres en la ACFN, **los hombres se concentran en los tramos de antigüedad más altos** (superiores a los 20 años de permanencia en la Administración), constatando diferencias por sexo en la incorporación al trabajo en décadas anteriores. Así en 2017 se observa como el 36,81% de los hombres acumulan más de 20 años de antigüedad, frente al 32,14% de mujeres.

Gráfico 4.-Distribución de plantilla de la ACFN por sexo y antigüedad. Años 2014 y 2017.



Las carreras laborales o trayectorias laborales de los hombres, a tenor de los datos de antigüedad, han tendido a ser más largas y previsiblemente más continuadas.

Esta situación se explica en la medida en que tradicionalmente las mujeres se han incorporado al mercado laboral más tarde, lo han abandonado antes y/o han tenido periodos de trabajo más discontinuos.

2.2.5. Distribución de la plantilla por niveles administrativos o funcionales

El personal de la ACFN se estructura en base a **cinco niveles administrativos**, definidos por el nivel de cualificación y los tipos de ocupaciones, cuyo acceso depende de la titulación requerida para el ingreso y las diferentes funciones que se desempeñan. La siguiente tabla muestra la distribución de mujeres y hombres en cada uno de estos niveles para los años 2005, 2010, 2014 y 2017.

Tabla 2.- Distribución de la plantilla por sexo y niveles administrativos (A, B, C, D y E) .Años 2005, 2010, 2014 y 2017

NIVEL	A		B		C		D		E		TOTAL	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2005	49,70%	50,30%	75,80%	24,20%	49,00%	51,00%	83,00%	17,00%	63,00%	37,00%	-	-
2010	55,40%	44,60%	78,80%	21,20%	48,80%	51,20%	84,00%	16,00%	66,00%	34,00%	-	-
2014	58,60%	41,40%	80,00%	20,00%	46,80%	53,20%	82,60%	17,40%	57,80%	42,20%	68,87%	31,13%
2017	61,31%	38,69%	81,07%	18,93%	46,32%	53,68%	82,98%	17,02%	56,21%	43,79%	70,20%	29,80%

FUENTES: Dirección General de Función Pública e INAI/ NABI

Del análisis de dicha tabla se concluye que **en ninguno de los niveles se produce una** distribución similar por sexo a la que se produce en el conjunto de la plantilla (70/30).

En dos de los **niveles administrativos (B y D) se produce una sobrerrepresentación relativa de las mujeres** (81,07% y 82,98% respectivamente); niveles en los que se ubican ocupaciones altamente feminizadas como enfermería, personal de magisterio y personal administrativo. Únicamente en el **nivel C**, que **incluye ocupaciones altamente masculinizadas** como las del “cuerpo de bomberos”⁵, la policía o la guardia forestal, se produce una **sobrerrepresentación relativa de hombres** (de un 53,68%), pese a encontrarse más cercana a los márgenes de la representación equilibrada (60%,40%)⁶.

Así, la presencia de **mujeres** es especialmente alta en los niveles que se corresponden con **actividades de apoyo, colaboración y gestión** (nivel B) y **tareas auxiliares y administrativas** (nivel D), mientras que **los hombres aumentan su presencia** en aquellos niveles correspondientes a **labores de tipo directivo y toma de decisiones** (nivel A), **cuerpos de seguridad y emergencias** (nivel C) y **asistencia subalterna** (nivel E).

Si como se veía anteriormente, la evolución de los datos de contratación de carácter temporal apunta a una reducción de la brecha de género existente, los datos de tendencia en relación con los niveles administrativos muestran una **reducción en el tiempo de la brecha existente vinculada a la cualificación de los niveles funcionales** que ocupan hombres y mujeres en la ACFN. Este cambio es especialmente significativo al observar **el progresivo aumento de la presencia de las mujeres en el nivel A** (pasando del 49,7% en 2005 a representar el 61,3% en 2017) posiblemente debido al hecho de que las mujeres ya son mayoría entre la población con estudios universitarios y la reducción, por otro lado, de su presencia en el nivel E (al pasar de representar el 63% en 2005 al 56,2% en 2017).

Las pautas de segregación horizontal por género en términos de cualificación presentes en el conjunto del mercado laboral también tienen su manifestación en el interior de la plantilla de la ACFN, si bien van suavizándose en el tiempo.

El **análisis de las ocupaciones** en la plantilla de la ACFN permite profundizar en la identificación de la segregación horizontal. En la tabla que figura a continuación aparecen las ocupaciones que

⁵ En los últimos años se han adoptado medidas que establecen un baremo en las pruebas físicas diferente para mujeres y hombres al objeto de evitar discriminación en el acceso a estos cuerpos especiales.

⁶ A lo largo de este informe hablaremos de “**presencia equilibrada**” a los efectos de lo que se entiende en la Ley 3/2007 de 22 de marzo, de Igualdad de Mujeres y Hombres, en su disposición adicional primera, que entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

concentran mayor volumen de plantilla, que en su mayoría cuentan con la sobrerrepresentación de uno u otro sexo.

Tabla 3.- Distribución de hombres y mujeres en las ocupaciones que cuentan con sobrerrepresentación femenina y masculina. Año 2017

CARGOS	M (%)	H (%)	TOTAL
ATS-DUE	94,7%	5,3%	1.722
ADMINISTRATIVO - ADMINISTRATIVA	80,8%	19,2%	537
AUXILIAR ADMINISTRATIVO – AUXILIAR ADMINISTRATIVA	82,6%	17,4%	1.650
AUXILIAR de ENFERMERIA	91,8%	8,2%	857
BOMBERO - BOMBERA	0,6%	99,4%	315
CABO POLICIA FORAL	4,7%	95,3%	148
CELADOR- CELADORA	41,1%	58,9%	567
CUIDADOR- CUIDADORA	86,8%	13,2%	349
EMPLEADO / EMPLEADA SERV MULTIPLES	69,5%	30,5%	341
ENFERMERO- ENFERMERA	94,0%	6,0%	1.624
F.E.A. ADJUNTO- ADJUNTA (Facultativo/a Especialista de Área)	64,0%	36,0%	1.024
MAESTRO- MAESTRA	81,3%	18,7%	4.463
MIR	70,6%	29,4%	337
POLICIA FORAL	9,6%	90,4%	790
PROFESOR- PROFESORA de SECUNDARIA	65,5%	34,5%	2.974
T.C.A.E. (Técnico-Técnica en cuidados Auxiliares de Enfermería)	92,8%	7,2%	795
T.E.L. (Técnico- Técnica Especialista de Laboratorio)	91,9%	8,1%	223
T.E.R. (Técnico- Técnica Especialista en Radiodiagnóstico)	83,1%	16,9%	225
TRABAJADOR/ TRABAJADORA SOCIAL	92,4%	7,6%	118

FUENTE: Dirección General de Función Pública

(NOTA): Las denominaciones originales se han corregido en esta tabla ya que no aparecen redactadas en lenguaje inclusivo, sino que emplean la nomenclatura ministerial oficial.

La perpetuación de los roles femeninos y masculinos tradicionalmente instaurados en la sociedad han operado claramente en la elección de las ocupaciones en el mercado laboral, lo que se traduce en un acceso a la Administración de mujeres y hombres segmentado conforme a estos patrones.

Así, las mujeres están claramente sobrerrepresentadas (ocupando más del 80% de los puestos de las ocupaciones señaladas), en los puestos relacionados con las **tareas administrativas**, en los vinculados en el ámbito de la salud a **la enfermería**, en el ámbito educativo como docentes y en el ámbito del trabajo social. Todas estas ocupaciones están relacionadas con el ámbito de los cuidados, asociado en la sociedad patriarcal al rol femenino.

También cuentan con un peso muy relevante (superior al 80%) otros puestos, claramente relacionados con los cuidados, como los puestos especializados de escalas superiores del ámbito sanitario, como las especialistas en radiodiagnóstico y las especialistas en laboratorio. En otros puestos, también del **ámbito de la salud**, la distribución se asemeja más a la de la plantilla, por ejemplo el personal médico que ocupa los denominados puestos del “MIR” (70/30) o “Facultativos y Facultativas especialistas de Área” (74/36).

Los hombres llegan por su parte a ocupar determinados puestos de trabajo en ocasiones casi en exclusividad, como es el caso de los bomberos y de la policía foral, ámbitos en los que el acceso de las mujeres a estos espacios ha estado muy restringido hasta años recientes.

Mención aparte puede hacerse al uso del lenguaje que se hace a la hora de nombrar los puestos y que viene a ser reflejo de esta perpetuación de estereotipos. Así se observa que en la denominación original que se utiliza en la nomenclatura ministerial y que se ha trasladado a la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de la ACFN, las denominaciones aparecen todas en masculino, incluso en aquellos puestos que tradicionalmente se nombraba en femenino como puede ser el de “enfermera” para referirse al personal de enfermería.

Las ocupaciones de la plantilla, que en la RPT de la ACFN están redactadas desde Función Pública siguiendo la nomenclatura ministerial oficial, no respetan el lenguaje inclusivo.

2.2.6. Distribución de la plantilla por cargos

El análisis de los datos relativos a los cargos que ocupa la plantilla permite inferir cómo se distribuyen mujeres y hombres en los **espacios de toma de decisiones de la ACFN**.

Las categorías a analizar apuntan a diferentes cargos que llevan asociados **niveles de responsabilidad** diversos: en las escalas más bajas se situarían las plazas básicas y en las más altas las eventuales, pertenecientes a puestos de libre designación; entre medias se situarían de abajo-arriba los puestos de jefatura de negociado-, de sección, otras jefaturas y los puestos de dirección. Para el análisis se ha optado por mantener la clasificación que se realizó en el Diagnóstico de 2014 a fin de poder observar la evolución en la ocupación de cargos por parte de mujeres y hombres. Aquella clasificación constaba de los 6 tipos de cargos siguientes: Plazas básicas; Dirección (englobando aquí a Direcciones generales, Direcciones de servicios, etc.); Jefaturas de Sección; Jefaturas de Negociado; Otras jefaturas (englobando aquí a Jefaturas de Área, de Unidad, de Agencia, y otras responsabilidades) y Eventuales (o cargos de libre designación).

Gráfico 5.-Distribución de la plantilla de la ACFN por sexo y tipo de cargo. Años 2014 y 2017



La **distribución por sexo según niveles de responsabilidad** no se corresponde con la distribución general del conjunto de la plantilla (con la proporción 70/30), únicamente en el caso de las “plazas básicas” donde las mujeres suponen un 71% y los hombres un 29% del total.

Conforme se avanza en los niveles de responsabilidad, los hombres van incrementando su representación proporcional respecto a las mujeres. En las Jefaturas de sección la proporción de mujeres y hombres es de 58% y 42% respectivamente, y en Otras Jefaturas (incluidas las Jefaturas de Negociado) la proporción de hombres alcanza ya el 44% del total. Pero es sobre todo en los niveles de Dirección donde esta relación se invierte ocupando los hombres el 56% de los cargos directivos frente al 44% de puestos de este nivel que ocupan las mujeres. En estos tres casos podría hablarse de “presencia equilibrada” según el concepto que maneja la Ley 3/2007⁷, pero teniendo en cuenta de que partimos de un grupo social donde la distribución del total de la plantilla es 70/30, es especialmente llamativo que las mujeres queden menos representadas en los puestos de mayor responsabilidad.

El dato positivo es que se aprecia una evolución desde 2014 hasta 2017 en el sentido de que va aumentando la presencia de las mujeres en puestos como los de Dirección y Jefaturas de sección, y en especial en los Puestos de Libre designación donde las mujeres han pasado de ocupar el 50% en 2014 al 60% en 2017.

Otro tipo de análisis permite comprobar en qué tipos de puestos se concentran los hombres y las mujeres respecto al total de puestos en los que desempeñan su actividad⁸. En las estadísticas que facilita Función Pública sobre la distribución de la población por puestos aparece una clara **concentración en los puestos de plazas básicas, que ocupan el 95% de las mujeres y el 91% de los hombres.**

Pero los datos más llamativos se reflejan en el gráfico siguiente donde el análisis de la **concentración de hombres y mujeres en la estructura de la ACFN por el resto de tipos de cargo** permite confirmar que entre los hombres **es relativamente mayor su ubicación en los puestos de confianza y toma de decisiones** respecto a lo que sucede en las mujeres.

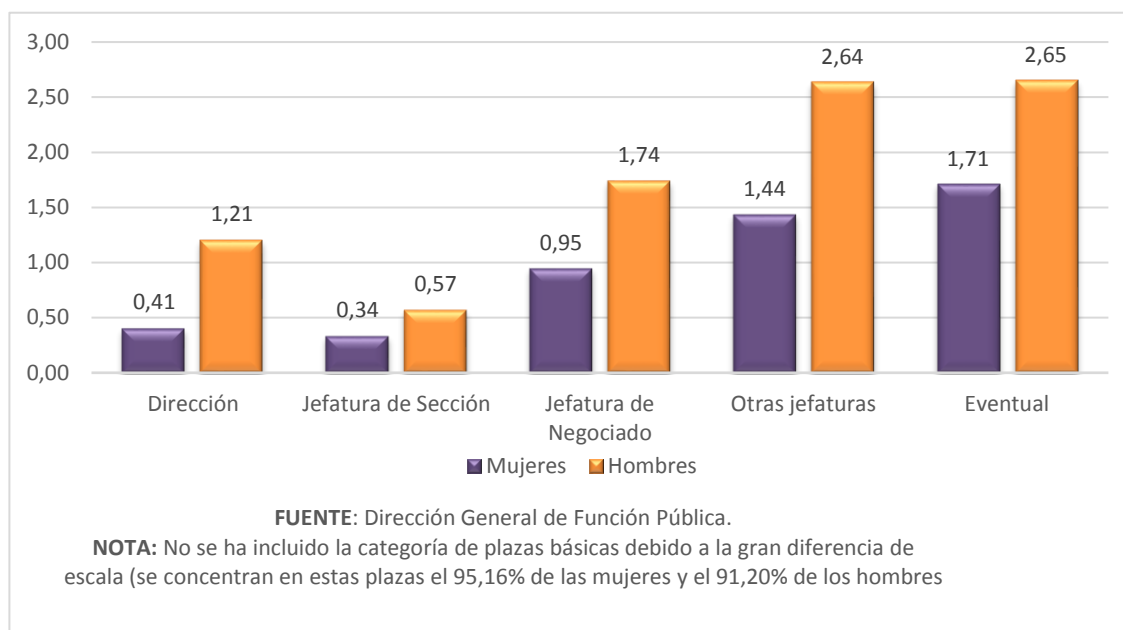
Así, el 0,41% de ellas ocupa puestos de Dirección frente al 1,21% de los hombres en 2017, lo que en términos absolutos se traduce en 20 personas más (cifra significativa para un total de 174 personas que ocupan puestos de Dirección); diferencia similar a la que se observa en el caso de los puestos eventuales (el 1,71% de las mujeres, frente al 2,65% de los hombres).

Similares **diferencias, se observan también en los niveles medios de decisión**, especialmente en las jefaturas de negociado y en otras jefaturas.

⁷ Ver Nota nº 6 al pie de página.

⁸ La “concentración” se mide a partir de la proporción que representan en el conjunto de la plantilla de hombres y de mujeres cada uno de los cargos.

Gráfico 6.-Concentración de la plantilla de la ACFN por sexo, según tipo de cargo. Año 2017



Los puestos más elevados en la escala de la toma de decisiones tienden a ser ocupados en mayor proporción por hombres, mientras en la escala media de responsabilidad y toma de decisiones se produce una representación más equiparada entre mujeres y hombres; situación que apunta a una segregación vertical similar a la que se produce en el conjunto del mercado laboral.

El análisis retrospectivo de los datos, apunta a una **ligera corrección de esta brecha en el último año** del que se dispone de información estadística (2017) especialmente en lo relativo a los puestos de Dirección, a los Eventuales y a las Jefaturas de sección.

2.2.7. Representación sindical

El patrón de distribución por sexos de la representación de los trabajadores no sigue las proporcionalidades de la plantilla del total de la Administración (70/30), sino que la **representación sindical** se encuentra en **márgenes de representación equilibrada**⁹ (conforme al criterio 60/40), alcanzando un 58% la presencia de mujeres y un 42% la de los hombres.

La presencia de las mujeres en el conjunto de la representación sindical es mayor que la de los hombres, dato positivo considerando que el sindicalismo tiene un origen de participación fundamentalmente masculina y se trata de un ámbito social históricamente copado por hombres.

Tampoco se perciben diferencias significativas desde las últimas elecciones sindicales de 2015 con respecto a los datos del Diagnóstico de 2014.

⁹ Ver Nota nº 6 al pie de página.

Tabla 4.- Distribución por sexo de la representación sindical en la ACFN. Años 2014 y 2015

SEXO	Año 2014	Año 2015	
Mujeres	53,20%	158	57,66%
Hombres	46,80%	116	42,34%
TOTAL	100,00%	274	100,00%

FUENTES: Dirección General de Función Pública

2.3. Gestión de personal

En este apartado se abordan aspectos básicos relacionados con la **gestión de recursos humanos** a fin de analizar en qué medida se incorpora a ella el **principio de igualdad de mujeres y hombres**.

2.3.1. Condiciones de trabajo y política de personal

En este epígrafe se indaga, por un lado, en algunos de los principales elementos que definen las condiciones de trabajo y la situación que ocupan las mujeres y los hombres de la ACFN, completando el anterior apartado referido a las características generales de la plantilla y, por otro lado, se abordan las principales líneas de gestión de recursos humanos en los últimos años en la ACFN.

a) Tipo de jornada y horas trabajadas al año

Los datos procedentes del estudio realizado en 2014 sobre la situación de la plantilla ofrecen información sobre las diversas modalidades de jornada laboral que pueden clasificarse de la siguiente manera:

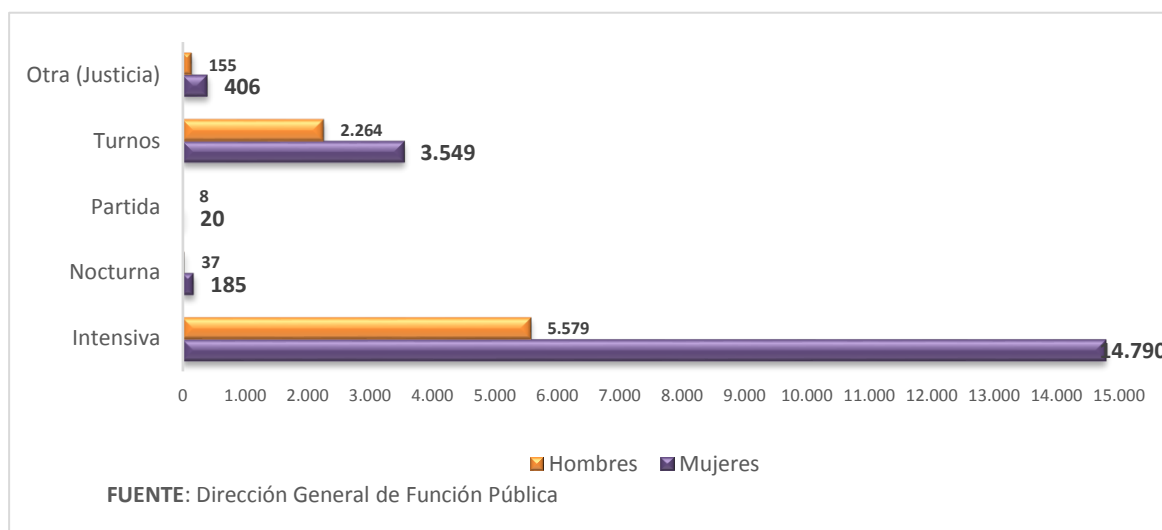
Cuadro 3.-Tipos de Jornadas en la ACFN y su equivalencia en número de horas, Año 2017

Tipo de Jornada	Número de Horas
Intensiva	1.592
Nocturna	1.535
Partida	1.569
Por Turnos	1457; 1512; 1554
Otra (Justicia)	1.657

FUENTE: Dirección General de Función Pública

Según los datos disponibles para 2017, **la mayor parte de la plantilla (tanto de hombres como de mujeres) se concentra en la jornada intensiva** que caracteriza a la generalidad de la Administración pública y que parece ser la que en mejor medida permite la mayor conciliación de vida laboral, personal y familiar.

Gráfico 7.- Distribución de la plantilla de la ACFN por sexo y tipo de jornada. Números absolutos. Año 2017

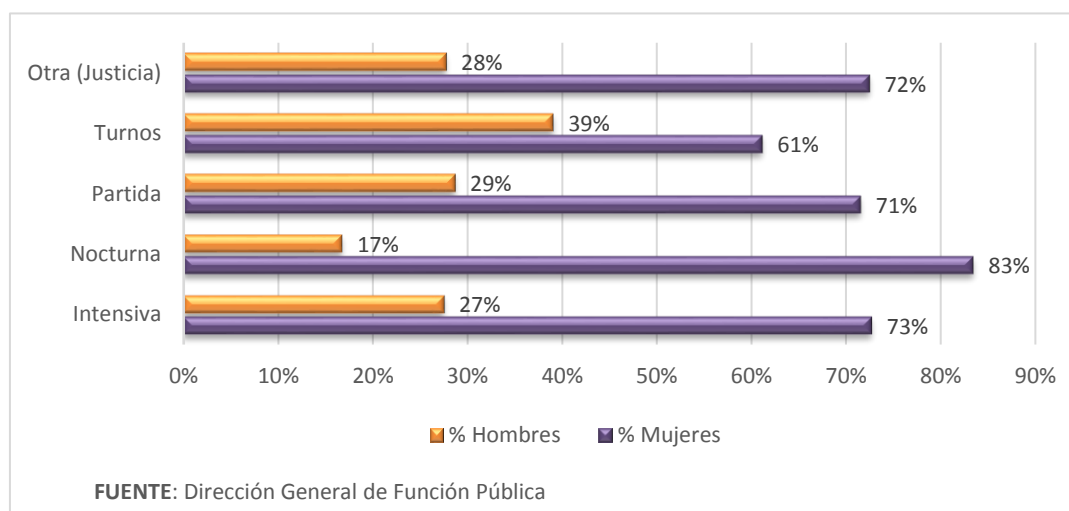


En términos relativos, en función de la presencia de mujeres y hombres en el total de la plantilla (70/30) el número de mujeres que se acogen a la jornada intensiva es proporcionalmente mayor al de hombres, representando un 73%.

También es relevante la proporción de personas que tienen una **jornada por turnos**, si bien aquí la distancia entre la representación de mujeres y hombres se estrecha (son mujeres el 61% de las personas que se acogen a la jornada por turnos). En el resto de tipos de jornada, ya mucho más minoritarias, se mantiene la proporcionalidad cercana al 70/30 del conjunto de la plantilla, en particular entre las escasas 28 personas que asumen la jornada partida (un 71% de mujeres y un 29% de hombres).

Puede llamar la atención los datos relativos a la jornada nocturna, donde el 83% de quienes se acogen a esta jornada son mujeres (probablemente del ámbito sanitario), lo que rompería el estereotipo asociado a ocupaciones tradicionalmente masculinas cuyo desempeño exige este tipo de horario (como por ejemplo el “cuerpo de bomberos”, guardas forestales, policía, etc.). Sin embargo, lo minoritario de esta situación (que afecta a 222 personas) hace que tampoco sean representativos estos datos.

Gráfico 8.- Distribución de la plantilla de la ACFN por sexo y tipo de jornada. Porcentaje. Año 2017



Los horarios de trabajo no difieren significativamente entre mujeres y hombres, si bien se observa una mayor concentración de mujeres en la jornada intensiva y de hombres en la jornada por turnos.

b) Retribuciones

El siguiente análisis parte de la información facilitada por la Dirección General de Función Pública sobre las retribuciones del año 2016 y su comparación posterior con los datos que se analizaron en el Diagnóstico de 2014, por lo que se han mantenido los mismos criterios metodológicos que se aplicaron entonces.

Así, los datos referidos a retribuciones se presentan como **retribución bruta media anual**, teniendo en cuenta el número promedio de personas empleadas de cada tramo salarial y la suma de sus retribuciones para jornadas equivalentes. Si bien sería deseable contar con información armonizada sobre el salario por hora, tal y como se recomienda en los estándares internacionales para analizar la posible brecha salarial, en este caso no ha sido posible contar con tal información. No obstante, en las cifras disponibles estaría descontado el efecto de las posibles reducciones de jornada, pues como se indica en la nota 1 de la tabla que figura a continuación, las personas son contabilizadas conforme a una fracción de unidad por el tiempo de servicio efectivo. De esta manera, la existencia de diferencias en la retribución salarial entre hombres y mujeres que se observa en la ACFN vendrá explicada por otros elementos, como los diferentes complementos de los que se vienen beneficiando en mayor medida los hombres que las mujeres.

b.1) Tramos retributivos

Con la información disponible se ha partido de los siguientes tramos retributivos medios anuales para el año 2016.

Tabla 5.-Retribución media anual en la ACFN por tramos retributivos y promedio de personas empleadas, Año 2016

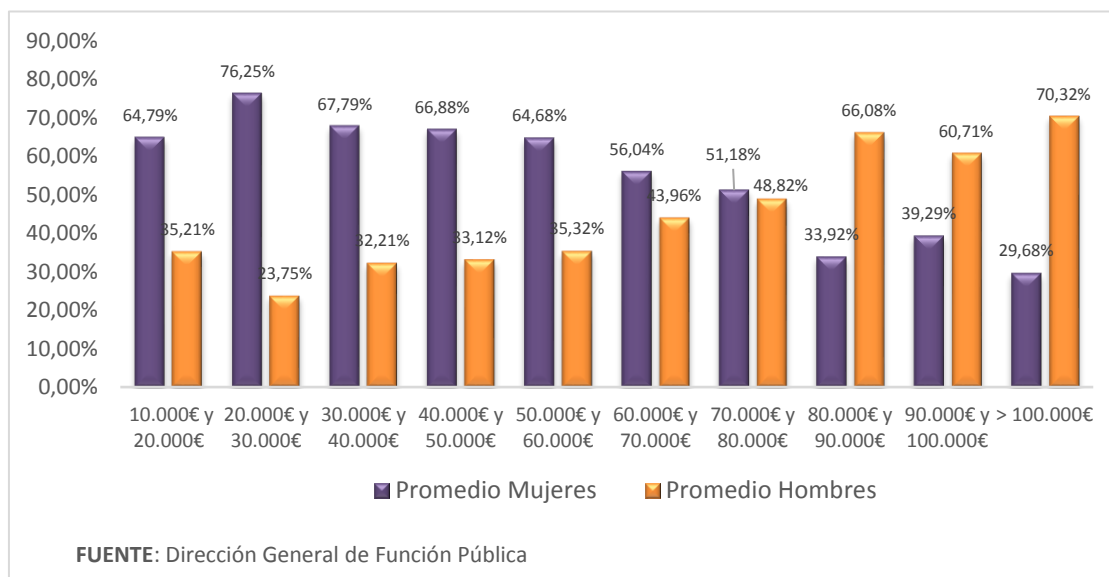
TRAMO	Nº PROMEDIO DE PERSONAS EMPLEADAS (1)	SUMA DE RETRIBUCIONES (2)	RETRIBUCIÓN MEDIA ANUAL (3)
Entre 10.000 y 20.000	905,61	17.144.502,45	18.931,37
Entre 20.000 y 30.000	6.745,08	175.552.471,01	26.026,74
Entre 30.000 y 40.000	9.189,66	319.858.847,53	34.806,38
Entre 40.000 y 50.000	4.548,94	200.569.306,29	44.091,47
Entre 50.000 y 60.000	1.340,40	72.903.795,11	54.389,56
Entre 60.000 y 70.000	771,98	49.809.194,16	64.521,28
Entre 70.000 y 80.000	360,23	26.778.038,52	74.336,73
Entre 80.000 y 90.000	156,62	13.194.949,06	84.245,98
Entre 90.000 y 100.000	59,54	5.604.986,72	94.145,52
Más de 100.000	37,57	4.202.049,99	111.843,36
TOTAL	24.115,63	885.618.140,84	36.723,82

FUENTE: Dirección General de Función Pública

TRAMO	Nº PROMEDIO DE PERSONAS EMPLEADAS (1)	SUMA DE RETRIBUCIONES (2)	RETRIBUCIÓN MEDIA ANUAL (3)
<p>(1) Número de personas empleadas al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos. Aquellas cuya relación laboral no haya abarcado el año completo o la jornada completa, constituirán una fracción de unidad por el tiempo de servicio efectivo.</p> <p>(2) Suma de retribuciones correspondientes al año 2016 del conjunto de empleadas y empleados públicos de la columna anterior.</p> <p>(3) Media anual resultante de dividir el pago total efectuado entre el número de perceptores y perceptoras</p> <p>NOTA: No se ha incluido la devolución del 26,23 % de la extra dejada de abonar en 2012 (15.398.298 euros) ni el 49,73% adicional de la paga extraordinaria dejada de abonar en 2012 al personal de la Administración de Justicia (458.953 euros)</p>			

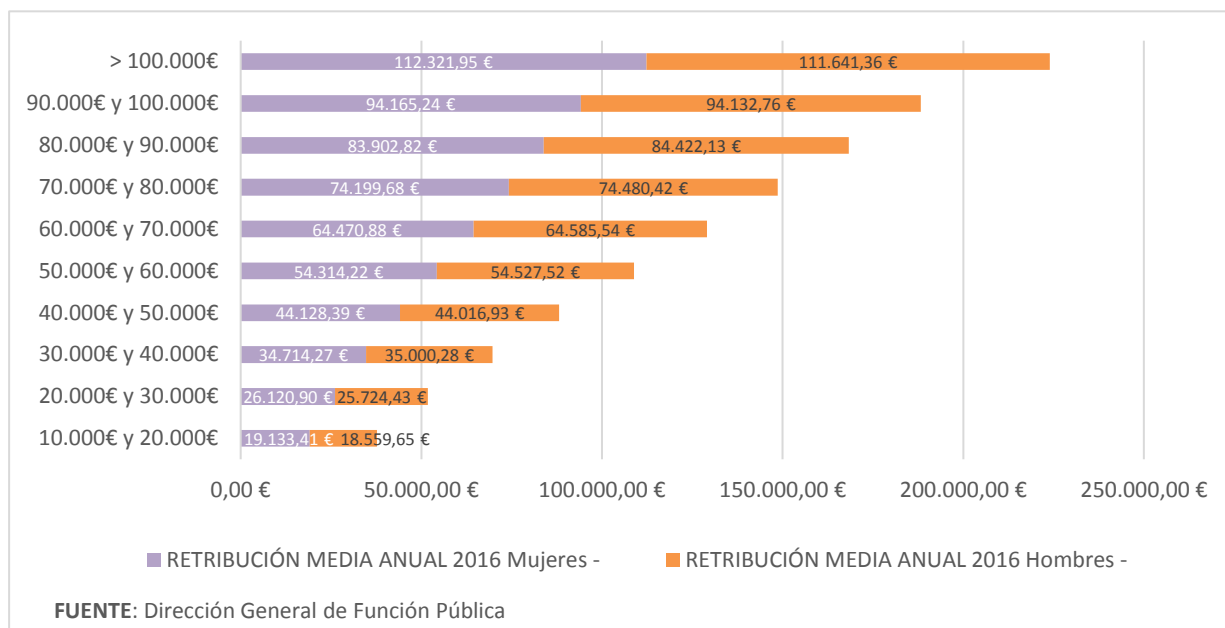
Cuando la información de tramos salariales se pondera por el número de empleadas y empleados y se desagrega por sexo, se observa que **las mujeres tienen una mayor presencia en los primeros tramos de retribuciones, hasta que se llega a los tramos de mayor retribución (60.000 €), donde la pauta se invierte.**

Gráfico 9.-Porcentajes de mujeres y hombres de la plantilla de la ACFN por tramos salariales promedio, Ejercicio 2016



Cuando se analiza la información de la **retribución media anual por tramos de hombres y mujeres**, tal y como se observa en el siguiente gráfico, esta es bastante similar en casi todos los tramos.

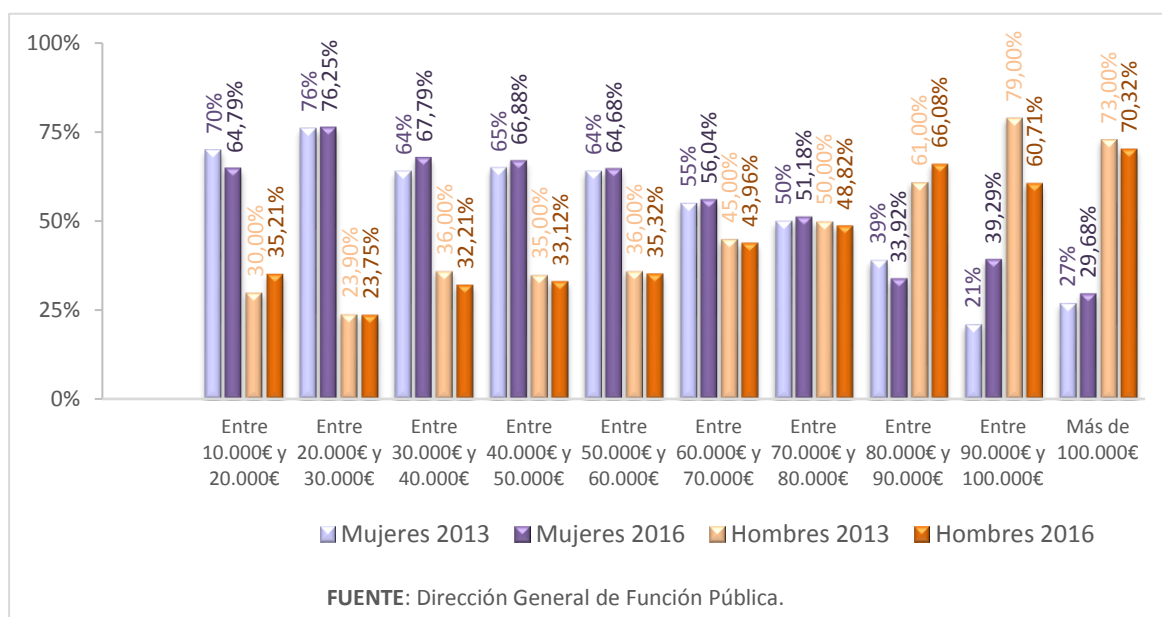
Gráfico 10.-Comparación entre la retribución media de la plantilla de la ACFN por sexo y tramos salariales, Ejercicio 2016



Si bien la presencia de las mujeres en los tramos salariales medios y bajos correlaciona con su distribución en el conjunto de la Administración (70/30), en los tramos de mayor sueldo (a partir de 60.000€) se produce una infrarrepresentación de las mujeres y una sobrerrepresentación de los hombres.

Esta tendencia ya se venía observando en los datos de 2014.

Gráfico 11.- Distribución de la plantilla de la ACFN por sexo y tramo de las retribuciones promediadas. Ejercicios 2013 y 2016



b.2) Retribuciones medias anuales por niveles administrativos

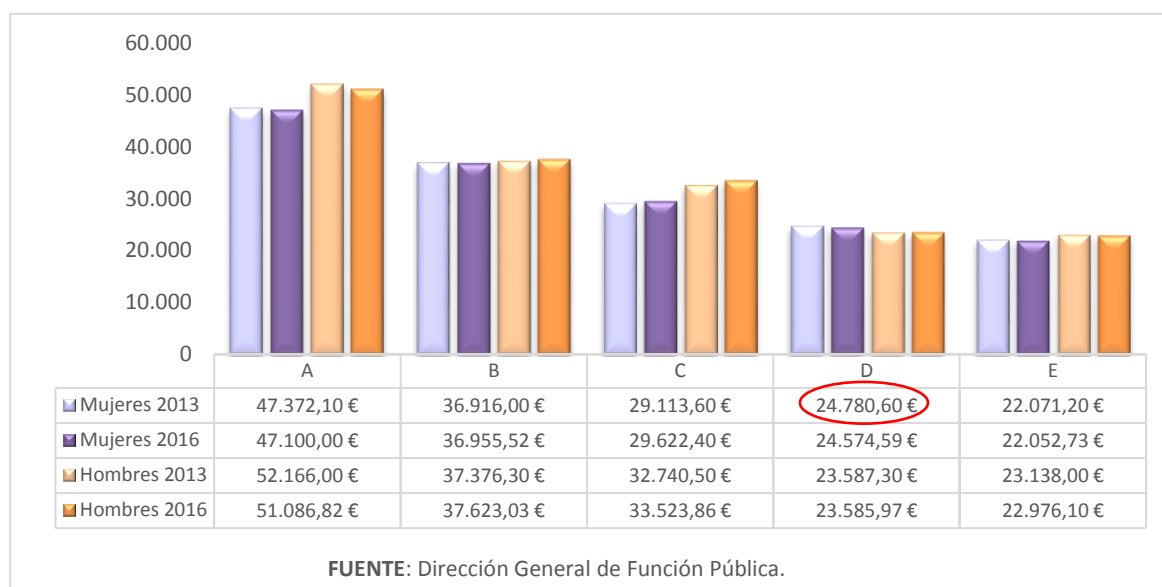
A continuación se procede a analizar las **retribuciones medias anuales de mujeres y hombres pertenecientes a cada uno de los niveles administrativos** que, como se ha señalado con anterioridad, anularía el efecto de las reducciones de jornada.

La retribución media anual de la ACFN es de 36.723,82€, sin embargo, la retribución media de las mujeres es un 2,63% más baja (se sitúa en los 35.759,05€) y la de los hombres, un 5,77% más alta (está en los 38.844€).

La retribución media anual de las mujeres en la ACFN es menor en cuatro de los cinco niveles administrativos. La diferencia retributiva entre mujeres y hombres no es homogénea, varía entre los 667,51€ en el nivel B hasta los 3.986,82€ en el nivel A, donde se produce la mayor brecha salarial.

La **categoría D**, es la única de los niveles considerados donde la media retributiva es superior en las mujeres, en concreto en 923,37€ de media.

Gráfico 12.- Retribución media anual por sexo y nivel en la ACFN. Ejercicios 2013 y 2016



NOTAS al gráfico:

** La retribución media anual es la resultante de dividir el pago total efectuado entre el número de personas perceptoras, teniendo en cuenta que éstas se contabilizan en función de una fracción de unidad por el tiempo de servicio efectivo.

** No se ha incluido la devolución del 26,23 % de la paga extraordinaria dejada de abonar en 2012 (15.398.298 euros) ni el 49,73% adicional de dicha paga dejada de abonar en 2012 al personal de la Administración de Justicia (458.953 euros).

En el contexto de la ACFN, donde la retribución por el mismo trabajo realizado es igual, los datos expuestos informan de que las retribuciones percibidas por mujeres y hombres varían en función de las pautas de segregación tanto horizontal como vertical, donde lógicamente afecta a la retribución el ocupar diferentes niveles administrativos, las trayectorias de menor antigüedad, los menores complementos en determinados sectores (según los datos que se reflejaron en el epígrafe 2.2), así como la distinta valoración de los puestos de trabajo.

Puede hablarse de la existencia de una cierta brecha salarial de género según niveles administrativos y puestos de responsabilidad ocupados, años de antigüedad, u otros factores como la mayor temporalidad en los contratos; brecha, que en todo caso, se va suavizando en los últimos años.

b.3) Diferencias retributivas por puesto de trabajo

Atendiendo al **puesto que ocupan** en las diversas áreas las diferencias retributivas entre mujeres y hombres de la ACFN son desfavorables para las mujeres en 16 de los 17 puestos analizados.

Las mujeres perciben de media un salario inferior en un 7,94% con respecto al de los hombres que ocupan su mismo puesto de trabajo.

Las diferencias más acusadas se producen en los puestos de **Jefaturas de las áreas de Administración y Sanitaria**, donde las mujeres perciben un -10,18% y un -23,82% de salario respectivamente; y en el cuerpo de Bomberas y Bomberos (con un 14,16% menos).

También es significativa la diferencia que se produce en los puestos de **Educadoras y Educadores** y de **Cuidadoras y Cuidadores** favorable a las mujeres, percibiendo éstas un salario un 20,57% superior al de los hombres en el **área Sanitaria**.

Tabla 6.- Retribución media anual por sexo y puesto: % de mujeres y hombres y variación en mujeres. Ejercicio 2016

ÁREAS	PUESTO	RETRIBUCIÓN MEDIA ANUAL (1)		VARIACIÓN MUJERES
		Mujeres	Hombres	
Administración	Jefaturas	42.420,40 €	47.227,21 €	-10,18%
	Gestión y Tecn. Admón.	37.740,33 €	39.616,05 €	-4,73%
	Educadores/as y Cuidadores/as(*)	25.275,23 €	25.402,21 €	-0,50%
	Administrativos y Administrativas	24.746,85 €	25.139,67 €	-1,56%
	Oficial/Aux. servicios grales. y mant.	22.593,92 €	24.420,14 €	-7,48%
Sanitarios	Jefaturas asistenciales	58.935,51 €	77.358,62 €	-23,82%
	Médicos / Médicas	59.283,92 €	64.939,21 €	-8,71%
	Diplomados/as Sanitarios/as	39.511,05 €	39.637,72 €	-0,32%
	Especialistas en Formación	37.528,90 €	37.862,84 €	-0,88%
	Educadores/as y Cuidadores/as	31.238,79 €	25.909,03 €	20,57%
	Técnicos/as Sanitarios/as	29.335,46 €	29.682,33 €	-1,17%
	Auxiliares Sanitarios y Sanitarias	26.558,82 €	27.149,31 €	-2,17%
	Celadores y Celadoras	22.953,77 €	24.133,85 €	-4,89%
Otras áreas	Docentes	35.943,20 €	37.992,64 €	-5,39%
	Policías	34.703,65 €	37.838,22 €	-8,28%
	Bomberos y Bomberas	29.817,91 €	34.736,80 €	-14,16%
	Justicia	28.581,85 €	28.962,76 €	-1,32%
	TOTAL	35.759,05 €	38.844,00 €	-7,94%

FUENTE: Dirección General de Función Pública.

NOTA (*) Los puestos han sido renombrados con un lenguaje inclusivo, en la actual RPT los puestos se denominan siguiendo la nomenclatura ministerial oficial.

Los datos relativos a la retribución media por edad y sexo del último año hacen albergar esperanzas en torno a la brecha salarial. Así **entre las generaciones más jóvenes** que se han incorporado a la ACFN (hasta los 35 años) **se detectan unos niveles salariales medios entre las mujeres superiores a los de los hombres**, lo que que cambia claramente en el sentido contrario para edades más avanzadas y con mayor antigüedad. En paralelo, esos mejores niveles salariales van asociados a que ellas van ocupando progresivamente más puestos de responsabilidad. Para indagar más sobre esta cuestión sería interesante poder cruzar los datos de retribución, además de con las variables sexo y edad, con el nivel administrativo que se ocupa o con el tipo de ocupación desempeñada.

Tabla 7.- Retribución media por sexo y edad. Ejercicio 2016

TRAMO DE RETRIBUCIONES PROMEDIADAS	Mujeres	Hombres
	Retribución media anual (1)	Retribución media anual (1)
Entre 16 y 24	31.051,16 €	29.668,43 €
Entre 25 y 34	33.368,42 €	32.818,23 €
Entre 35 y 44	34.112,45 €	34.702,91 €
Entre 45 y 64	37.152,95 €	41.684,25 €
65 o más	38.923,71 €	53.394,59 €
TOTAL	35.759,05 €	38.844,00 €

FUENTE: Dirección General de Función Pública.

(1) Media anual resultante de dividir el pago total efectuado entre el número de personas perceptoras.

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres se deben a factores derivados del ejercicio profesional entendidos como circunstancias coyunturales (antigüedad, tipo de puesto, guardias sanitarias, área de trabajo...) y a otros factores estructurales derivados del sistema social tales como la segregación vertical o la división sexual del trabajo. La desigualdad salarial está relacionada con los roles de género y se deriva de la situación que mujeres y hombres ocupan en la sociedad.

En definitiva, son muchos los **factores que configuran la brecha salarial de género**. En el caso de la ACFN las cifras dan cuenta de las diferencias salariales entre las mujeres y hombres de la plantilla debidas a la diferente posición que ambos ocupan. Pero una cosa son las diferencias salariales y otra la discriminación salarial; no toda diferencia salarial es atribuible a una discriminación. En este sentido, la información obtenida por diversas vías de la ACFN permite constatar que:

- **La retribución salarial está publicada en el boletín oficial de la CFN, es producto de la negociación colectiva y es absolutamente transparente. No hay ningún tipo de incentivo específico que sea opaco.** Los distintos conceptos que conforman las nóminas remiten a la categoría, la antigüedad, la dificultad para realizar la actividad de que se trate, etc. Es decir, responden a criterios objetivos, pactados y normados.

En este sentido, no hay ningún aspecto que haga pensar que con esos baremos puedan establecerse diferencias por razón de sexo. Todas las personas consultadas coinciden además en este aspecto, no hay posibilidad de que haya discriminación en la plantilla de la CFN por razón de sexo.

- Las **variables que introducen las mayores diferencias retributivas** son, fundamentalmente, las personales vinculadas al **grado de antigüedad** (superior como se ha comprobado entre los hombres), el **nivel de responsabilidad** y complementos como el de **turnicidad**, al ser mayor la presencia de hombres en esta modalidad de jornada. Y por último, la mayor presencia de hombres en los puestos más cualificados del **sector sanitario** con largas carreras profesionales

que vienen asociadas a complementos por nivel también explican otra parte de estas diferencias salariales.

- **Ha de prestarse atención a la lógica que subyace en la valoración de las ocupaciones (en función de prestigio, competencias, etc.) que presenta o puede presentar un sesgo de género.** En la medida en que la mayor concentración de mujeres se sitúan en los puestos de trabajo de menor cualificación (auxiliares en el ámbito administrativo, enfermeras o ATS en el ámbito de la salud, etc.) cabe preguntarse en qué medida se reproducirían las mismas condiciones laborales si en dichas ocupaciones se produjera una concentración mayoritaria de hombres.

Ante este escenario en materia de retribuciones, sería deseable para el futuro, en primer lugar, contar con información desagregada por sexos relativa a la retribución media por hora descontando el efecto de la jornada de trabajo, al objeto de contar con información que permitiera establecer comparaciones con los estándares de medición de la brecha salarial europea. Y, de otro lado, la elaboración del futuro plan de igualdad de la ACFN debería abordar las brechas salariales detectadas entre hombres y mujeres.

c) Conciliación y corresponsabilidad

En la ACFN, como en otras administraciones, se dispone de **diversas medidas en materia de igualdad y conciliación** asimilables a las que existen en la Administración General del Estado. Las principales se refieren a la posibilidad de contar con horario flexible, a reducciones de jornada por tema de cuidados, a excedencias por guarda legal y/o cuidado de familiar dependiente y permisos o licencias retribuidas o no retribuidas.

Los datos recogidos en el informe **Diagnóstico de 2014 señalaban que en más del 92% de los casos tanto las reducciones de jornada, como las excedencias y las medidas de flexibilidad de la jornada son adoptadas por mujeres.** Situación que venía derivada directamente del anclaje de las mujeres de la ACFN, como sucede en el conjunto de la sociedad, al **rol de cuidadoras.**

Si bien **no se dispone de información actualizada a 2017 desagregada por sexo de las personas que se benefician de unas u otras medidas**, a través de las entrevistas con informantes clave se recoge la **percepción** de la mayoría de las personas trabajadoras de la ACFN que asumen la responsabilidad de los cuidados familiares y de personas dependientes, siguen siendo las mujeres, lo que denota la **falta de asunción de corresponsabilidad por parte de los hombres**, y por tanto, quienes concentran la mayoría de solicitud de **los permisos destinados a la conciliación** son las mujeres trabajadoras en la Administración. Así, la supuesta mayor flexibilidad que da la Administración pública es un incentivo sin embargo aparentemente sólo para ellas. Esta situación parece más frecuente sobre todo cuando en la pareja, es la mujer la que trabaja en la Administración pública y el hombre quien trabaja en la empresa privada (donde se supone que las medidas de conciliación son menores).

En términos de las **medidas más recientemente adoptadas por la ACFN** destacan:

- El **permiso de maternidad**, que en la CFN es mejorado si la madre es funcionaria respecto a la normativa estatal en una semana más que la legislación estatal (hasta la semana 17) y es disfrutado, como en el sector privado, en la casi totalidad de los casos, según se percibe por Función Pública, por las mujeres.

- Un permiso algo innovador en materia de conciliación, que sin embargo no nació con ese objetivo en primera instancia, es el **permiso de reparto de empleo**, pensado para mujeres con trabajos gravosos, por turnos, en el área de salud sobre todo, que llegada determinada edad se jubilaban por la imposibilidad de conciliación con su vida privada¹⁰. En la práctica, tampoco existen aún registros desagregados por sexo, pero según se señala desde Función Pública sin embargo, no sólo han sido estas mujeres mayores quienes han solicitado este permiso, sino que se ha utilizado también para conciliar en el caso de mujeres de cualquier edad, especialmente en la época estival de vacaciones de sus hijos e hijas menores de edad. Se trata de un permiso condicionado a la contratación por parte de la ACFN de alguien que sustituya a la persona que solicita este permiso durante la duración de éste.
- Por otro lado, recientemente se ha modificado el **decreto que modifica el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos**. Los cambios se introducen para adaptar la normativa de Navarra a la estatal, al *Estatuto de los empleados públicos* y al *Estatuto de los Trabajadores*, pues la ACFN se había quedado muy atrás, en un contexto de crisis económica. Así, entre otras medidas, se amplía el abanico de porcentajes de reducción de jornada sobre el que ya estaba en vigor; se permite acumular la citada reducción en un plazo de tres meses y se admite este derecho para las personas con contratos de duración prevista menor de tres meses; se otorga el permiso para asistir a acciones formativas. Por otro lado, el decreto introduce numerosos cambios que afectan a derechos ya existentes, ampliándolos o modificándolos, e incorporando otros nuevos.

Entre las múltiples medidas que se incluirán ahora en el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos se encuentran la prolongación del periodo de disfrute de las vacaciones hasta el 31 de enero del año siguiente, la posibilidad de disfrutar de la licencia por matrimonio o pareja estable antes de la celebración del acto, el establecimiento de una licencia retribuida por gestación desde la semana 37, mejoras en los permisos por adopción, ampliación del permiso por paternidad hasta cuatro semanas y la concesión de permisos retribuidos para una variada gama de situaciones.

Otras medidas que, sin embargo, no han corrido la misma suerte en términos de implantación:

- **El teletrabajo** es una fórmula de conciliación que hasta ahora ha sido descartada en la ACFN por la DG de Función Pública atendiendo a la naturaleza y características del empleo público, con muchos puestos de trabajo vinculados a la atención al público que se ha considerado dificultan su implantación y, por otro lado, debido a las dificultades de control de la dedicación.
- La disposición del recurso de las **guarderías** para facilitar la conciliación de las familias del personal de la ACFN, que en algún momento se sugirieron por parte de los sindicatos, ha sido una medida que no se ha adoptado finalmente.
- Tal y como recogen las aportaciones del INAI (26/04/2017) a la modificación del Reglamento de Vacaciones, Licencias y permisos de personal Funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra, en el bloque relativo a la gestión del personal se alude también a una situación que se mantiene en la actualidad, respecto al diagnóstico de 2014, relativa a la extensión de la

¹⁰ Con este permiso el Gobierno de Navarra perseguía fomentar el reparto de trabajo en la Administración. Se trata de la concesión de permisos temporales de 3 o 6 meses para las y los funcionarios y la extensión a la Administración núcleo de la posibilidad de realizar contratos de jornada a tiempo parcial, opción que ya existía en el ámbito sanitario y de educación. La finalidad original surgida a partir de un acuerdo aprobado en 2013 en la Mesa general de negociación de las Administraciones públicas de Navarra, era reducir el desempleo propiciando la realización de nuevas contrataciones temporales para sustituir a las y los empleados que los disfrutaban.

jornada flexible al conjunto de la Administración, a excepción del Departamento de Salud y al profesorado¹¹.

Teniendo en cuenta que la **adopción de medidas de conciliación pueden llegar a interferir negativamente en el progreso de la carrera profesional**, resulta fundamental avanzar en el fomento de la corresponsabilidad al objeto de que su adopción sea más compartida e igualitaria y no se castigue primordialmente a las mujeres generando barreras para su promoción profesional.

La ACFN cuenta con numerosas y variadas medidas, mejoradas en el último año, para facilitar la conciliación de hombres y mujeres con su vida personal y familiar. Sin embargo, la perpetuación de los roles de género en el ámbito privado, con la falta de corresponsabilidad que ello implica, genera un mayor uso de estas medidas entre las mujeres.

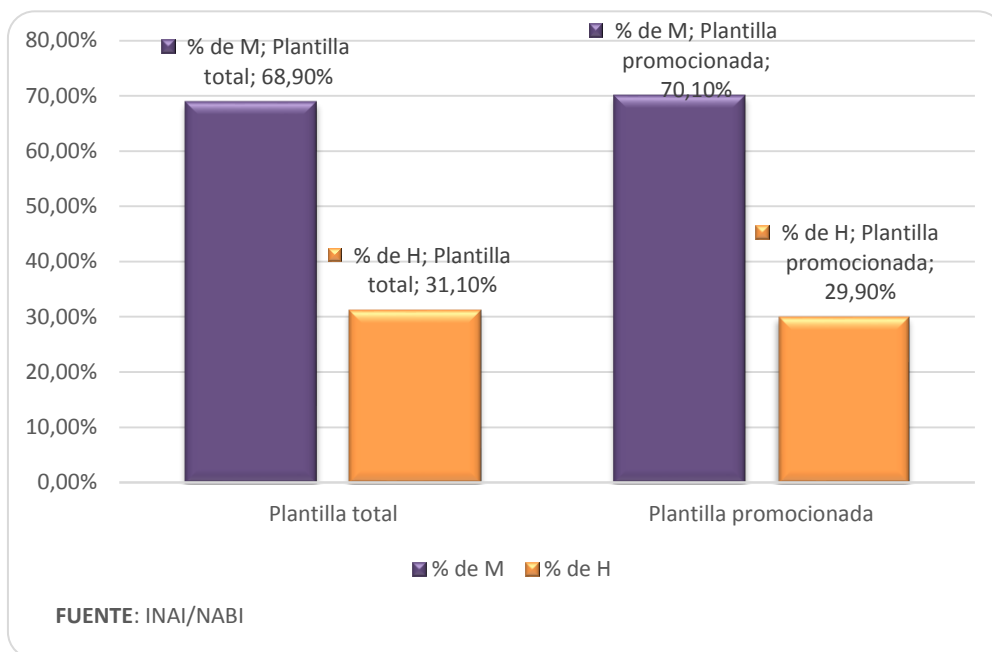
a) Promoción interna

En el tiempo de confección de este diagnóstico **no se ha dispuesto de datos sistematizados actualizados** acerca de las actuaciones de la ACFN en materia de promoción interna que pudieran ser objeto de análisis desde la perspectiva de género. Los únicos datos disponibles proceden del Diagnóstico realizado en 2014, que incluía datos de los años 2012 y 2013 desagregados por sexo.

Según los datos facilitados por esa fuente, y tal y como se comprueba en el siguiente gráfico, el **número de promociones internas entre mujeres y hombres respondió a un patrón similar al de la distribución de sexos para el conjunto de la plantilla**. Si bien, puede apreciarse una pequeña diferencia en el número de promociones a favor de las mujeres, que podría estar respondiendo a su sobre cualificación de partida para poder promocionar desde los niveles C y D que es donde más se convocan las promociones.

¹¹ “Para implantar medidas que incorporen la igualdad de género es esencial la recogida de datos y el análisis específico de los mismos con perspectiva de género. Un ejemplo de esto podría ser conocer qué servicios de la Administración se están viendo afectados por la no sustitución de personal cuando en el servicio se dan reducciones de jornada de bajo porcentaje, especialmente entre sus trabajadoras, y proponer medidas para solventar esto como por ejemplo: permitir contrataciones de personal a causa de la acumulación de varias reducciones de jornada de bajo porcentaje en un mismo servicio. (...). La imposibilidad de sustitución, en estos casos, está promoviendo que muchas mujeres soliciten una reducción de jornada mayor, con lo que ello conlleva en pérdida de poder adquisitivo, de posibilidades de promoción, formación y de contribución para futuras pensiones.”

Gráfico 13.- Porcentaje de mujeres y hombres entre la plantilla promocionada entre los años 2012 y 2013, frente al porcentaje de plantilla general.



La promoción interna puede ser un indicador importante sobre el que hacer seguimiento en un futuro por lo que sería deseable disponer de registros desagregados por sexo y que se refieran tanto a las promociones en la escala administrativa vía oposición, como a las libres designaciones hacia puestos directivos en la carrera administrativa.

En materia de promoción interna no se aprecian diferencias significativas entre el número de promociones de mujeres y de hombres.

b) Salud laboral y prevención de riesgos laborales

Para la elaboración de este diagnóstico **no se ha contado con datos sobre accidentalidad** que permitieran identificar cómo se aplica la perspectiva de género a la salud laboral del personal de la ACFN. No obstante la disponibilidad de esos datos desagregados por sexo será fundamental para planificar futuras acciones en materia de salud laboral y prevención de riesgos.

La única información cualitativa disponible procede del diagnóstico de 2014 referido con anterioridad, donde se sondeaba mediante encuesta acerca de la existencia de procedimientos para incorporar el principio de igualdad en la prevención de riesgos. Las respuestas a esa cuestión se resumían indicando que sólo un 11% de las personas encuestadas respondieron afirmativamente que conocían su existencia. Desde el convencimiento de que el sexo puede condicionar las estrategias de mantenimiento de la salud, con el resultado obtenido se deducía que **las políticas de prevención de riesgos que se aplicaran en la ACFN deberían ser revisadas de cara a incorporar la perspectiva de género**. A fecha de 2017 la información cualitativa obtenida mediante entrevistas no incorpora novedades en ese sentido.

Aparte de la prevención, tampoco se dispone en el momento de elaborar este informe de datos desagregados por sexo acerca del absentismo registrado asociado a **bajas por Incapacidad Laboral Transitoria (ILT)** en los distintos Departamentos, cuestión que sería de interés que se incorporara en futuros análisis. Mencionar simplemente a este respecto que en los testimonios de algunas personas

entrevistadas se ha hecho referencia a **diferentes necesidades** en materia de atención a la salud que tienen hombres y mujeres en el conjunto de la población, como por ejemplo ciertas enfermedades incapacitantes y determinadas patologías orgánicas y psicológicas que afectan especialmente a las mujeres (lupus, fibromialgias, trastornos de conducta alimentaria, etc.), por lo que nada hace sospechar que esta variable sea distinta entre las personas que componen la Administración Foral y por lo tanto sería de gran interés.

Por todo ello, parece **necesario mejorar el conocimiento sobre las distintas situaciones de baja médica que puedan estar repercutiendo de forma diferenciada entre mujeres y hombres**, más aún cuando el ejercicio de reportar ya se hace al Sistema de la Seguridad Social en los Informes del Observatorio de Enfermedades Profesionales (CEPROSS) y de Enfermedades Causadas o Agravadas por el Trabajo (PANOTRATSS)¹². Así, si bien en esa fuente no aparecen diferenciados las y los trabajadores de la Administración Foral, en ellos se reportan partes del conjunto de trabajadores y trabajadoras de Navarra sobre enfermedades profesionales con o sin baja médica y de forma desagregada por sexos.

Conocer los datos desagregados por sexo en materia de accidentalidad e ILT puede arrojar mucha luz sobre las diferencias en salud entre las trabajadoras y los trabajadores de la ACFN.

c) Acoso sexual o por razón de sexo

Aunque las competencias a este respecto para el personal de la ACFN están asignadas al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la información obtenida mediante el contraste de información con Función Pública, se ha indicado que existe un **Protocolo contra el Acoso Sexual** donde las distintas manifestaciones de esta agresión están tipificadas desde faltas leves (insultos) a faltas muy graves. Según la misma fuente, tan sólo se han registrado algunos casos aislados de denuncias por acoso en el contexto escolar.

En materia de **prevención y atención a casos de Violencia de Género**, la Dirección de Función Pública dispone de la normativa para la CFN (Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres), pero **no existe ningún protocolo de actuación especial**. Asimismo, tanto el Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero (BON nº 24 de 25 de febrero 2009) por el que se aprueba el Reglamento de Vacaciones, Licencias y Permisos del personal Funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra, como el Decreto Foral 5/2012, de 23 de enero que lo revisa, regulan la obtención de permisos retribuidos *“Por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: por el tiempo y en las condiciones que determinen los servicios sociales de atención o salud según proceda”*.

La forma de actuación en el caso de que una trabajadora haya sido víctima de violencia de género es facilitar la coordinación entre los informes de la trabajadora o el trabajador social y las intervenciones que deban hacerse desde el entorno sanitario o jurídico. Su objetivo es facilitar al máximo la pronta atención por parte de los recursos que existen en la Comunidad Foral. Se indica, asimismo, que en los últimos años tan sólo se ha detectado un caso en el que la Administración Foral ha intervenido para facilitar la movilidad geográfica de una de sus trabajadoras.

¹² Secretaría de Estado de la Seguridad Social: Observatorio de Enfermedades Profesionales (CEPROSS) y de Enfermedades Causadas o Agravadas por el Trabajo (PANOTRATSS). Informe Anual, 2016 <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/145097.pdf>

En el Diagnóstico de 2014, en la encuesta a las entonces 147 jefaturas de servicio de la ACFN donde se preguntaba acerca de su conocimiento del **protocolo existente frente al acoso sexual** o por razón de sexo, la respuesta fue que **sólo conocía dicha herramienta una cuarta parte del personal** (24,5%). En estos momentos no se dispone de ninguna otra información que indique que se ha avanzado en la difusión de este protocolo, y a pesar de que pueda estar accesible desde la Intranet, el desconocimiento del mismo podría estar detrás de la casi inexistencia de casos registrados, por lo que tal y como se indicará en las recomendaciones finales, parece conveniente mejorar la estrategia de comunicación de esta herramienta.

Es preciso hacer una mayor pedagogía entre el personal de la ACFN acerca de las herramientas de las que dispone la ACFN para luchar contra el acoso sexual en el trabajo o por razón de sexo, así como para prevenir la violencia de género.

2.3.2. La formación de la plantilla de la ACFN

A continuación se presentan dos tipos de dimensiones de análisis en lo relativo a la formación: de un lado el **acceso o la participación de mujeres y hombres a las actividades** formativas y, de otro lado, el grado de **incorporación del enfoque de género en el ámbito formativo** de la plantilla de la ACFN.

a) La participación de hombres y mujeres en la formación

La siguiente tabla aporta información de la distribución de la plantilla por sexo según haya recibido formación o no.

Tabla 8.- Distribución de la plantilla por sexo en la ACFN según haya recibido formación o no. Años 2015-2016.

SEXO	Año 2015			Año 2016			Diferencia interanual
	Total plantilla	Reciben formación		Total plantilla	Reciben formación		
Mujeres	17.404	3.770	21,66%	18.950	5.440	28,71%	7,05%
Hombres	7.867	1.804	22,93%	8.043	2.320	28,84%	5,91%
TOTAL	25.271	5.574	22,06%	26.993	7.760	28,75%	6,69%

FUENTE: Dirección General de Función Pública.

La proporción de personal de la ACFN que recibe formación se sitúa en 2016 en el 28,75%. No existen apenas diferencias por sexos, teniendo las mujeres una presencia entre el total de personas formadas equiparable a su presencia en el conjunto de la plantilla (70/30).

No obstante entre 2015 y 2016 ha aumentado un 7,05% la proporción de mujeres inscritas en actividades formativas, dos puntos porcentuales por encima del incremento producido entre los hombres.

Analizado el formato de la Memoria de gestión que facilita el Instituto Navarro de Función Pública (INAP/NAPI) se observa que se recogen los datos de participación en cursos por parte de mujeres y hombres de la plantilla de la ACFN, pero referidos al conjunto de los cursos. Sería de gran interés para próximos análisis disponer de la desagregación por sexo en función de algunas variables formativas tales como las temáticas de los cursos y su relación con los puestos, los horarios, o la modalidad de los mismos (presencial, *on line*), etc.

De esta forma, y si se observaran diferencias de género en el acceso a determinados tipos de cursos, por ejemplo debido a mayores dificultades de conciliación por la mayor asunción de tareas y responsabilidades que asumen de manera mayoritariamente las mujeres en el ámbito privado, el conocimiento de esta información podría facilitar el diseño de los futuros planes formativos **mejorando la adaptación de la oferta de cursos a las necesidades y/o especiales dificultades de algunas trabajadoras** de la Administración.

b) La formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres

En esta dimensión la información disponible, que no está desagregada por sexo, muestra un **alarmante reducido peso de la formación en materia de igualdad de género** en el conjunto de las acciones formativas desarrolladas por la plantilla de la ACFN, donde tan sólo representan el 0,30% de toda la plantilla las personas formadas en 2016 (82 personas). Así por ejemplo, en contraposición, en materias relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales se formaron, sólo en el año 2016, 1.969 personas, un 7,29% de la plantilla.

Tabla 9.- Distribución de la plantilla en la ACFN según haya recibido formación en igualdad de género o no: comparación con 2015

MEMORIA DE GESTIÓN	Actividades formativas por áreas	Número de actividades formativas	Número de ediciones	Horas totales	Participantes	% sobre la plantilla
2015	Igualdad de género	0	0	0,0	0	0,00%
2016	género	4	4	112,0	82	0,30%
2017	RRLL	52	142	780,3	1.969	7,29%

FUENTE: Dirección General de Función Pública.

Los datos del diagnóstico realizado en 2014 advierten de la **brecha participativa entre mujeres y hombres en las acciones formativas en materia de igualdad** (el 78,1% son mujeres frente al 21,9% de hombres). Esta situación hace pensar que la formación en esta materia es aún considerada mayoritariamente “cuestión de mujeres”, o bien que se perpetúa la denominada “falacia de la igualdad” bajo la creencia de que en la Administración la igualdad está conseguida y no hace falta formación.

El desarrollo de políticas de transversalidad de género en la ACFN exige un personal formado en la materia. Como se ha constatado en las entrevistas y en el análisis de la aplicación de políticas con perspectiva de género, éstas adolecen de una comprensión y aplicación generalizada que requiere de conocimientos del personal y compromiso.

En este sentido, la encuesta realizada en el informe elaborado en 2014 señalaba que “*para la mayor parte de los Servicios la elaboración del informe sobre el impacto de género tiene un grado de utilidad medio. Esto no deja de arrojar luz sobre una conclusión que parece recorrer el análisis de este informe, y es la idea de que existe una interiorización superficial de la necesidad de aplicar el principio de igualdad de una forma transversal en la Administración.*”

Por otro lado, si bien prevalecía entre el personal consultado mediante encuesta en 2014 la apuesta por la incorporación del enfoque de género en la Administración sobre todo desde un punto de vista técnico, una **incorporación efectiva y firme del principio de igualdad** debe realizarse no sólo mediante el respaldo de un planteamiento de implicación a través de la formación y sensibilización del **nivel técnico-administrativo**, sino también del **nivel político-directivo**.

3. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE NAVARRA

“No deseo que las mujeres tengan poder sobre los hombres, sino sobre sí mismas”

CARLA LONZI

3.1. Las Empresas públicas de Navarra

La Comunidad foral cuenta con un conjunto de sociedades con participación del Gobierno de Navarra que se han venido agrupando en los últimos años bajo el paraguas de la Corporación Pública Empresarial de Navarra (CPEN).

La Corporación Pública Empresarial de Navarra, S.L.U. se constituyó el 4 de noviembre de 2009, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 8/2009, de 18 de junio, como **instrumento unitario de ordenación y racionalización de las sociedades públicas**. Con fecha 18 de enero de 2010 el Gobierno de Navarra aprueba el traspaso a CPEN de todas sus participaciones en las empresas de las que hasta entonces era titular, pasando CPEN a erigirse, desde ese momento, en sociedad matriz de un importante **grupo empresarial, compuesto por 107 sociedades**, participadas directa o indirectamente. En la actualidad¹³ la CPEN la conforman 11 empresas con participación pública al 100%, 5 empresas con participación pública indirecta pero mayoritaria y 61 empresas con participación minoritaria.

Con esta figura de coordinación, el sector público empresarial navarro trata de aglutinar los principios de transparencia y de responsabilidad social corporativa, en un marco común de directrices, políticas de actuación y procesos de implantación con estructuras adecuadamente dimensionadas, la coordinación del funcionamiento y el seguimiento de la gestión.

Según consta en la primera Memoria de Actividades de la CPEN (2014), todas estas Empresas públicas están determinadas a ser sostenibles por sí mismas en el tiempo y para ello se rigen actualmente por el *II Plan de Acción de Reordenación del Sector Público Empresarial en Navarra* (aprobado por su Consejo de Administración en mayo de 2013) que, entre otras cosas, vela por la permanente adecuación de las estructuras de estas sociedades a las necesidades del momento, implantando sistemas de reducción de costes, de generación de efectivos, etc.

El análisis que se presenta aquí consta de dos partes:

- La de la propia plantilla de CPEN como órgano coordinador compuesto actualmente por 10 personas
- La de las plantillas de 10 de las 11 sociedades 100% públicas que se organizan en 9 unidades de gestión y que emplean a cerca de 1.000 personas¹⁴.

La relación de estas empresas participadas según **sector de actividad** es la siguiente:

¹³ <http://www.cpen.es/index.php/sociedades-participadas>

¹⁴ Para realizar este análisis se ha contado con datos de 10 de estas empresas públicas (no se disponen de los datos de la empresa CNAI) y se ha desglosado la información de la empresa TRACASA en las dos filiales de que dispone: TRABAJOS CATASTRALES y TRACASA INSTRUMENTAL por tener suficiente entidad como para ser tratadas independientemente. No obstante no se disponen de datos desagregados por años de edad y de antigüedad de estas dos empresas, por lo que los datos referidos a las medias de estas variables del conjunto de las empresas públicas participadas deben tomarse con precaución.

Cuadro 4.-Empresas públicas participadas al 100% por el Gobierno de Navarra, por sectores de actividad. Año 2017

SECTOR DE ACTIVIDAD	EMPRESAS PUBLICAS PARTICIPADAS AL 100%
DESARROLLO EMPRESARIAL	SODENA
	CEIN
AGRICULTURA Y GANADERÍA	INTIA
MEDIO AMBIENTE	NILSA
	GAN
VIVIENDA Y URBANISMO	NASUVINSA
	CAT
OCIO Y CULTURA	NICDO
	CNAI
SERVICIOS TECNOLÓGICOS Y MODERNIZACIÓN	TRACASA (CATASTRALES E INSTRUMENTAL)
	NASERTIC

FUENTE: CPEN

Según el Departamento de Recursos Humanos de CPEN la **gestión de personal** es un elemento común en todas las Empresas públicas de Navarra con las siguientes **características**:

- 1- Convenio de aplicación: Convenio Provincial de Oficinas y Despachos de Navarra.
- 2- Acceso al empleo: Se rige por la Ley de Presupuestos Generales del Estado que establece límites para la contratación, tasa de reposición para personal fijo, y contratos temporales restringidos a determinadas necesidades.
- 3- Retribuciones del personal: Se rigen por el Acuerdo de Gobierno de 21 de octubre de 2015, el cual reclasificó las Empresas públicas y estableció los máximos salarios para personas que ocupan cargos de gerencia y puestos directivos, y de ahí se han ido estableciendo los rangos salariales restantes. En ningún caso existe diferencia o discriminación directa por razón de sexo.
- 4- Jornada: En todas las Empresas públicas la jornada es de 1.592 horas anuales, y todas tienen flexibilidad para propiciar la conciliación.
- 5- Prevención de riesgos psicosociales: Desde el presente año se cuenta con un servicio de prevención externo concertado para todas las Empresas públicas.
- 6- Planes de igualdad: En 2016 se inició la política de diseño de planes de igualdad y ya cuentan con ellos TRACASA, INTIA, NASERTIC y NILSA, siendo el objetivo para 2017 llegar al resto.

3.1.1. Características de la plantilla de la CPEN como órgano coordinador

Este organismo coordinador **actualmente se compone de una plantilla de 10 personas y cuenta con la siguiente estructura** funcional:

Cuadro 5.-Cargos y Funciones de la CPEN. Año 2017

CARGO	FUNCIONES
COORDINACIÓN	Coordinación y representación de la compañía
SECRETARÍA DE DIRECCIÓN	Asistencia a la Coordinación
DEPARTAMENTO DE CONTROL	Asesoramiento y Asistencia técnica en materia económica y financiera

CARGO	FUNCIONES
DEPARTAMENTO DE COMPRAS, INVERSIONES Y CONTRATACIÓN DE SERVICIOS	Asesoramiento y Asistencia técnica en materia de compras, inversiones y contrataciones
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	Asesoramiento y Asistencia técnica en materia de recursos humanos
DEPARTAMENTO JURÍDICO	Asesoramiento y Asistencia técnica en materia jurídica

FUENTE: CPEN

3.1.2. Análisis agregado de los principales indicadores de plantilla de la CEPEN y de las empresas públicas a las que representa:

a) Características generales

A partir de los datos proporcionados por la CPEN para junio de 2017, se muestra una panorámica general de las principales **características de su plantilla en conjunto atendiendo a la igualdad entre hombres y mujeres**, así como de algunas de las situaciones particulares que experimentan 10 de las 11 empresas públicas participadas al 100% que se han analizado.

En primer lugar ha de señalarse que se trata de **empresas de reducido tamaño**: seis de ellas cuentan en plantilla con menos de 50 personas, tres se mueven en el intervalo de 51 a 100 personas y otras tres cuentan con plantillas de más de 100 personas. Hablamos de un total de 974 personas.

Atendiendo a la media estadística, las Empresas públicas de Navarra, se acercan mucho a los márgenes de representación equilibrada (49/51).

Tabla 10.- Distribución de la plantilla de la CPEN y de las sociedades públicas que ésta coordina, por sexo. Año 2017

EMPRESAS	Mujeres		Hombres		TOTAL	
CPEN	6	60,00%	4	40,00%	10	100,00%
CAT	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
CEIN	22	75,86%	7	24,14%	29	100,00%
GAN	42	41,58%	59	58,42%	101	100,00%
INTIA	68	36,76%	117	63,24%	185	100,00%
NASERTIC	39	45,88%	46	54,12%	85	100,00%
NASUVINSA	53	62,35%	32	37,65%	85	100,00%
NICDO	13	35,14%	24	64,86%	37	100,00%
NILSA	20	51,28%	19	48,72%	39	100,00%
SODENA	15	68,18%	7	31,82%	22	100,00%
TRABAJOS CATASTRALES	44	47,31%	49	52,69%	93	100,00%
TRACASA INSTRUMENTAL	151	52,98%	134	47,02%	285	100,00%
TOTAL	475	48,77%	499	51,23%	974	100,00%

FUENTE: CPEN.

Vistas individualmente es posible observar ciertos contrastes. Así, como se puede observar en la tabla, la **distribución por sexo de las plantillas es dispar y no parece detectarse ningún patrón claro que explique la mayor o menor presencia de mujeres** en unas u otras empresas. Destaca,

no obstante, la alta proporción de mujeres con las que cuentan empresas del **sector de fomento empresarial** como CEIN (75,8%) y SODENA (68,1%), y otras empresas como NASUVINSA (62,3%), ubicada en el sector de vivienda y urbanismo. En la situación contraria, con un alto peso de plantilla masculina, se encuentran empresas como NICDO (64,8% de hombres), del ámbito del ocio y la cultura e INTIA (63,2%) del sector agrícola y ganadero. En otros sectores innovadores como el de los servicios tecnológicos y de modernización, a diferencia de lo que suele producirse en las empresas privadas, las plantillas están bastante equilibradas en lo que respecta a la representación de mujeres y hombres.

b) Edad

Si se analiza la estructura de la plantilla atendiendo a la edad, se observa que se trata de personal **de mediana edad**. La **media de edad de la plantilla de la CPEN** es de **47,56 años**, mientras que la **media de edad del personal de las Empresas públicas a las que la CPEN coordina**¹⁵ se sitúa en los **47,25 años**, siendo ellas algo más jóvenes (48,66 años de media entre los hombres, 45,64 años entre las mujeres). Todas las empresas sitúan su media de edad entre los 40 y 50 años, sin observarse diferencias muy significativas.

Así, las casi mil personas que componen este sector de Empresas públicas de Navarra se distribuyen de la siguiente manera en términos de edad y sexo:

Tabla 11.- Distribución de la plantilla de la CPEN y de las sociedades públicas que ésta coordina, por sexo y grupos de edad. Año 2017

	Mujeres	Hombres	Total
hasta 30 años	4,63%	4,41%	4,52%
de 31-40 años	32,42%	25,85%	29,06%
de 41 a 50 años	31,79%	27,45%	29,57%
de 51-60 años	26,11%	37,27%	31,83%
mayor de 60	5,05%	5,01%	5,03%

FUENTE: CPEN

El análisis por tramos de edad¹⁶ permite corroborar algunas diferencias por sexo significativas en el conjunto de las Empresas públicas analizadas.

La plantilla de mujeres de las Empresas públicas de Navarra es más joven que la de los hombres. El 67% de las mujeres se concentra en los tramos de edad de menos de 51 años mientras que el 42% de los hombres se concentran en los tramos de más de 50 años de edad.

Esta situación responde, como se observaba en el caso de la plantilla de la ACFN, a un proceso de incorporación al mercado laboral de los hombres de generaciones anteriores superior a la de las mujeres, que sin embargo se viene corrigiendo en las últimas décadas, con una incorporación mayor de mujeres al mercado laboral.

¹⁵ Sin contabilizar a las dos filiales de TRACASA, pues no se dispone de información desagregada de la edad de las personas.

¹⁶ Análisis en el que sí se ha incorporado la información de TRACASA.

c) Tipos de personal

En la siguiente tabla se detalla la distribución por sexo según el **tipo de personal** de la Empresas públicas de Navarra en el año 2016.

Así, como se observa en la tabla, en la mayor parte de las Empresas publicas tanto los hombres como las mujeres cuentan con gran estabilidad situándose la proporción de hombres y mujeres con contratos fijos por encima del 70%. Resulta excepcional el caso de la empresa CEIN en la que el empleo se distribuye tanto para los hombres como para las mujeres al 50% entre el empleo fijo y el eventual.

Tabla 12.- Distribución de la plantilla de la CPEN y de las sociedades públicas que ésta coordina, por tipo de personal. Porcentaje de mujeres y de hombres respecto a los subtotales. Año 2017

EMPRESA	MUJERES FIJAS		HOMBRES FIJOS		EVENTUAL MUJERES		EVENTUAL HOMBRES		JUBILADAS PARCIALES	JUBILADOS PARCIALES	SUBTOTAL Mujeres		SUBTOTAL HOMBRES		TOTAL EMPRESA	
CPEN	6	100,00%	4	100,00%	0	0,00%	0	0,00%			6	60,00%	4	40,00%	10	71,43%
CAT	2	100,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%			2	66,67%	1	33,33%	3	75,00%
CEIN	11	50,00%	3	42,86%	11	50,00%	4	57,14%			22	75,86%	7	24,14%	29	80,56%
GAN	39	92,86%	57	96,61%	3	7,14%	2	3,39%			42	41,58%	59	58,42%	101	63,13%
INTIA	65	95,59%	113	96,58%	3	4,41%	4	3,42%			68	36,76%	117	63,24%	185	61,26%
NASERTIC	36	92,31%	39	84,78%	3	7,69%	7	15,22%			39	45,88%	46	54,12%	85	64,89%
NASUVINSA	49	92,45%	29	90,63%	4	7,55%	3	9,38%			53	62,35%	32	37,65%	85	72,65%
NICDO	9	69,23%	21	87,50%	4	30,77%	3	12,50%			13	35,14%	24	64,86%	37	60,66%
NILSA	17	89,47%	19	95,00%	2	10,53%	1	5,00%			19	48,72%	20	51,28%	39	66,10%
SODENA	14	93,33%	7	100,00%	1	6,67%	0	0,00%			15	68,18%	7	31,82%	22	75,86%
TRABAJOS CATASTRALES	36	81,82%	36	73,47%	5	11,36%	9	18,37%	3	6,82%	44	47,31%	49	52,69%	93	65,49%
TRACASA INSTRUMENTAL	123	81,46%	103	76,87%	22	14,57%	23	17,16%	6	3,97%	151	52,98%	134	47,02%	285	68,02%
TOTAL	407	85,86%	432	86,40%	58	12,24%	56	11,20%	9	1,90%	474	48,67%	500	51,33%	974	66,08%

FUENTE: CPEN.

El 100% del personal de la CPEN cuenta con estabilidad (es personal fijo). También tienen contrato fijo el 86,14% de las Empresas públicas a las que la CPEN coordina.

La mayor diferencia se produce en la proporción de hombres y de mujeres que se encuentran en situación de jubilación parcial (57,1% frente a 42,8% respectivamente), pero estamos hablando de una muestra poco significativa de un total de 21 personas.

d) Antigüedad

En general, tanto en el caso de la CPEN, como en el caso de las 10 Empresas públicas analizadas se aprecian una antigüedad media de plantilla baja. Al fin y al cabo la mayoría de estas sociedades son de reciente constitución. La propia CPEN nació en 2009 y entre las sociedades públicas hay varias con menos de 10 años desde su constitución.

Tabla 13.-Distribución de la plantilla de la CPEN y de las sociedades públicas que ésta coordina, por sexo y tramos de antigüedad. Año 2017

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Menos de 6 años	15,37%	15,63%	15,50%
De 6 años a 15 años	51,79%	37,68%	44,56%
De 16 a 30 años	20,42%	35,27%	28,03%
De 31 a más años	12,42%	11,42%	11,91%

FUENTE: CPEN.

Cuando se observa la **antigüedad media del personal de la CPEN** ésta es de **13,11 años** (12,38 años es la antigüedad media de las mujeres, 14,20 años la de los hombres).

Por su lado en cuanto a la **media de antigüedad de la plantilla de las 10 Empresas públicas de Navarra** analizadas¹⁷ ésta se sitúa en los **15,91 años** (13,86 años de media entre las mujeres, 17,69 años entre los hombres).

Una mirada en detalle empresa a empresa sí revela algunas **diferencias** entre ellas. Así, por ejemplo mencionar el caso de TRACASA INSTRUMENTAL que es la sociedad que aglutina a más personas empleadas (285 personas), y donde 49 de ellas superan los 30 años de antigüedad (28 son mujeres y 21 hombres); en el caso de INTIA, que aunque no cuenta con la plantilla más grande (185 personas), si es la que tiene la plantilla más longeva, un 65% de la plantilla supera los 21 años de antigüedad (88 hombres y 32 mujeres).

La plantilla media de las Empresas públicas de Navarra cuenta con una antigüedad relativamente baja, que se corresponde con la menor antigüedad en la creación de estas empresas. Al igual que se producía en el caso de la ACFN la antigüedad agregada entre los hombres es superior a la de las mujeres, si bien se observan diferencias entre cada empresa sin un patrón claro.

e) Cargos

Las plantillas de las Empresas públicas de Navarra analizadas cuentan con **personal con un nivel de cualificación media-alta** que se concentra entre el **personal técnico con licenciatura o grado universitario en más de un 80%**. En este sentido, apenas el 3,1% es personal auxiliar, y los puestos de dirección representan el 1,8% del total.

Tabla 14.- Distribución de las plantillas de la CPEN y las sociedades públicas que ésta coordina, por sexo y cargos. Año 2017

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
AUXILIAR	3,0%	3,2%	3,1%
OFICIAL	14,8%	12,0%	13,3%
TÉCNICA/O	56,5%	54,4%	55,4%
LICENCIADA/O	22,2%	28,6%	25,5%
DIRECCIÓN	0,2%	1,4%	0,8%
OTROS	3,4%	0,4%	1,8%

FUENTE: CPEN

¹⁷ Sin contar con información de las dos filiales de TRACASA

No obstante, sí merece la pena destacar que **los puestos de dirección están mayoritariamente ocupados por hombres** (7 de los 8 puestos de dirección detectados). Así, aunque hablamos de una muestra especialmente baja, sí parece intuirse un techo de cristal para las mujeres.

Por otro lado, mencionar que también es algo superior la proporción de hombres entre las personas con licenciatura (28,6% frente a 22,2%; o lo que es lo mismo 143 hombres frente a 105 mujeres).

No se encuentran diferencias significativas en la distribución de las plantillas por tipo de cargo, salvo para los puestos directivos.

f) Conciliación y corresponsabilidad

Las reducciones de jornada se encuentran entre las medidas para favorecer la conciliación y corresponsabilidad de la plantilla.

En la tabla que sigue se recoge la distribución por sexos de quienes cuentan con jornada reducida en las Empresas públicas, constatando que las principales beneficiarias de las medidas de conciliación son las mujeres: **el 80,25% son mujeres**.

Tabla 15.- Distribución de la plantilla de la CPEN y de las sociedades públicas que ésta coordina, por jornada reducida según sexos. Año 2017.

EMPRESA	Tienen jornada reducida			Total plantilla	
	Mujeres	Hombres	Total	Personas	%
CPEN	2 66,67%	1 33,3%	3	10	30,00%
CAT				3	0,00%
CEIN	7 100,00%	0,0%	7	29	24,14%
GAN	9 81,82%	2 18,2%	11	101	10,89%
INTIA	25 73,53%	9 26,5%	34	185	18,38%
NASERTIC	8 72,73%	3 27,3%	11	85	12,94%
NASUVINSA	5 100,00%	0,0%	5	85	5,88%
NICDO				37	0,00%
NILSA	6 85,71%	1 14,3%	7	39	17,95%
SODENA	3 100,00%	0,0%	3	22	13,64%
TRABAJOS CATASTRALES	8 80,00%	2 20,0%	10	93	10,75%
TRACASA INSTRUMENTAL	24 92,31%	2 7,7%	26	285	9,12%
Total general	65 80,25%	16 19,8%	81	974	8,32%

FUENTE: CPEN.

También en el ámbito de las empresas públicas son las mujeres quienes solicitan significativamente en mayor proporción (80/20) las medidas para conciliar su vida personal y laboral.

g) Prevención del acoso

Resulta también significativo que algunas sociedades públicas como TRACASA a diferencia del resto que no lo tienen, cuentan con un protocolo de actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo y ante el acoso laboral.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES

Las personas que trabajan en la Administración Pública Navarra suponen un 9% del conjunto de la población activa de la Comunidad Foral y cualquier acción que se lleve a cabo para mejorar la situación de la plantilla en el contexto de la ACFN en materia de igualdad, podría servir, tanto de banco de pruebas, como de acción ejemplificante, para transferir esas medidas al conjunto de las personas trabajadoras de Navarra.

Además, y en cumplimiento de la obligación establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad de mujeres y hombres para empresas de más de 250 trabajadores, la cifra nada desdeñable de estas casi 27.000 personas da sentido a la iniciativa de impulsar un Plan de Igualdad de las Administraciones Públicas navarras, que podría extenderse (si así se decidiera) al personal de las Empresas públicas de la Comunidad Foral.

A la vista de los resultados del diagnóstico sobre la situación en materia de igualdad existente en la plantilla de la ACFN podemos extraer la conclusión general de que en este contexto **las brechas de género tienden a disminuir**, tanto en comparación con la situación de 2014 (año en el que se desarrolló un anterior diagnóstico), como en comparación con la actual situación de la población Navarra en general.

No obstante, en la mirada de detalle se aprecian ciertos sesgos que deben corregirse. En concreto, la aún presente **segregación horizontal** que se sigue produciendo en relación con la preferente ocupación por parte de mujeres de puestos en Departamentos, Servicios y ocupaciones tradicionalmente feminizados. Así como, la **segregación vertical** que persiste, a pesar de los grandes avances conseguidos en los últimos años, que se concreta en la menor presencia de las mujeres en puestos de dirección y decisión dentro de los organismos y empresas públicas. Ello tiene varias consecuencias.

En primer lugar, afecta a la **pérdida de talento** que supone la menor presencia de mujeres directivas en un contexto en el que una mayoría de mujeres (recordemos que son el 70% del total de plantilla) hace carrera funcional. En segundo lugar, dicha situación **frena las posibilidades de empoderamiento** de las mujeres en este contexto laboral, quedando más lejos que los hombres de la participación activa en el diseño de las políticas y la toma de decisiones. En tercer lugar, aunque no menos importante, esta segregación conlleva a una menor presencia de las mujeres en los tramos salariales más altos y repercutirá, por tanto, en unas **menores pensiones de jubilación, con la consiguiente mayor precariedad una vez culminen su vida laboral**.

Las diferencias en la edad o la antigüedad por sexos detectadas, no son sino el reflejo del proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral, que deberían ir corrigiéndose y suavizándose con el tiempo. En términos de promoción interna, con los datos disponibles no se aprecian diferencias significativas por sexos.

Sin embargo, sigue percibiéndose una **brecha de género en relación con las condiciones del trabajo** donde las mujeres se ven más afectadas por el carácter temporal de sus contratos, debido entre otras razones a su presencia mayoritaria en los sectores feminizados como salud y educación, donde a su vez es más frecuente la contratación temporal. Por el contrario, las mujeres ocupan menos puestos de carácter eventual o de libre designación que los hombres, los cuales generalmente están relacionados con las posiciones más altas en la escala de la Administración.

En todo caso, la Administración pública aparece como el mejor contexto en el que las mujeres acceden en igualdad de condiciones respecto a los hombres, con pruebas objetivas de selección y donde se dan posibilidades claras de conciliar. Ello explica la sobrerrepresentación numérica de éstas.

Así, por ejemplo, sin que se trate de diferencias muy significativas, lo cierto es que se observa una mayor concentración de mujeres en la **jornada** intensiva y de hombres en la jornada por turnos. Esta última variable se asocia también con el hecho de que son las mujeres de la ACFN quienes se acogen en mayoría a las numerosas **medidas de conciliación** que ofrece la Administración, tanto para hombres como mujeres. Al ser las trabajadoras quienes solicitan la mayoría de los permisos de cuidados en el ámbito privado (por maternidad, cuidados a personas mayores y/o a dependientes, etc.), lamentablemente se perpetúan los roles de género y no se deriva en la necesaria corresponsabilidad del conjunto de trabajadores y trabajadoras.

El análisis realizado entre las **Empresas públicas de Navarra**, que afecta a casi 1.000 personas, cuenta con diferencias menos significativas, donde de media la ratio entre trabajadores y trabajadoras se acerca más al equilibrio (45/51). El resultado más llamativo descansa en el hecho de que el 80% de las personas que solicitan jornada reducida en este contexto, son mujeres (aunque en todo caso estamos hablando de 81 personas).

4.1. Principales recomendaciones

El **papel ejemplarizante que debe tener la Administración pública** para el conjunto de la sociedad, hace patente la necesidad de profundizar en las políticas encaminadas a impulsar el principio de igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal.

Además del imperativo legal expuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad de Mujeres y Hombres, desde el INAI/NABI se reconoce que la disponibilidad de un **Plan para la Igualdad de Género entre el Personal de la Administración** permitiría mejorar los procedimientos actuales y cambiar las formas de trabajar en aras de conseguir una mayor calidad y eficiencia en las políticas. También se insta a activar el diseño y puesta en marcha de dicho Plan porque sobre todo impulsaría una actuación sistematizada destinada a favorecer la igualdad en la Administración como organización¹⁸. Entre estas recomendaciones se indica que “...*más allá de los derechos en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, desde Función Pública es importante continuar en esta línea de mejoras en otros derechos laborales como: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, salario, acoso sexual y acoso por razón de sexo, embarazo, derechos de conciliación y extinción del contrato de trabajo y derechos de las trabajadoras en situación de violencia de género, entre otros*”.

El Plan, que podría enfocarse como el Plan de Igualdad de una gran empresa con plantillas superiores a los 250 trabajadores y trabajadoras, podría contener buena parte de las medidas que se proponen a continuación y que también se apuntan como los **grandes retos** para los organismos y entidades públicas de Navarra que podría apoyar una **nueva Ley de Igualdad**.

- 1) El primer gran reto de la ACFN es el diseño y desarrollo mismo de ese **Plan para la Igualdad de género entre el personal de la Administración** para impulsar una actuación sistematizada que

¹⁸ *Aportaciones del Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua a la modificación del Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las administraciones públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero y al proyecto de Decreto Foral por el que se modifica el Decreto Foral 27/2011, de 4 de abril, por el que se regula la reducción de la jornada del personal funcionario de las administraciones públicas de Navarra. 26 de Abril 2017.*

favorezca esta política en la Administración pública de Navarra. Se trataría de dar una consideración similar a la de cualquier gran empresa del ámbito privado, además de servir como plan de acción interno para la concreción de medidas a desarrollar en cumplimiento de la nueva Ley de Igualdad.

- 2) Para implantar medidas que incorporen la igualdad de género es esencial la **recogida de datos desagregados por sexo y el análisis específico de los mismos con perspectiva de género**. Es por ello que se debe seguir insistiendo, con el amparo que puede significar la nueva Ley de igualdad, en reportar sistemáticamente la información periódica sobre la plantilla desagregada por sexos y que esta información sea fácilmente accesible para hacer un seguimiento estadístico de la evolución de los indicadores abordados en diagnósticos como el presente. Buena parte de estas sugerencias podrán estar recogidas en el Plan de Estadísticas del Gobierno de Navarra.
- 3) Parece imprescindible la adopción de medidas que permitan que las nuevas generaciones de mujeres que se están incorporando a la ACFN actualmente con mayor cualificación que las generaciones anteriores, en niveles más elevados y con retribuciones acordes, no encuentren en su carrera profesional el **techo de cristal** que ha frenado la carrera profesional de otras mujeres.
- 4) Sería de interés la **evaluación periódica de los puestos de trabajo conforme a su vinculación con roles socialmente** asignados a hombres o mujeres. Se propone hacer un seguimiento de cerca de la asignación de puestos de trabajo a las personas aspirantes a nuevas plazas (sean de nueva incorporación o sean de promoción interna) para evitar que se produzcan brechas de género en la carrera profesional, que se trasladan a diferentes retribuciones y reconocimientos.
- 5) Respecto a las **políticas de fomento de la corresponsabilidad**, señalar que por muchos avances que se estén produciendo en los últimos años en el ámbito de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, todavía las diferencias son enormes. Hay que sensibilizar al conjunto de la plantilla en la idea de que compatibilizar la vida familiar con la laboral (y personal) es un deber y un derecho tanto de mujeres como de hombres. Con el nivel de acogida actual, las medidas de conciliación pueden acabar interfiriendo negativamente en el progreso de la carrera profesional de las mujeres. En este sentido, se hacen necesarias medidas que produzcan una **ruptura de los estereotipos** y con ello un reparto equitativo de los tiempos y éstas deben diseñarse desde la transversalidad y desde las acciones positivas que fomenten la adopción de permisos y flexibilidades de horarios también por parte de los hombres.
- 6) De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007 y en el artículo 1.2 b) de la Ley Foral 33/2002, los poderes públicos tienen la obligación de implantar un **lenguaje inclusivo en el ámbito administrativo**. El desarrollo normativo ha de contribuir a definir nuevas estrategias para su implementación. Es necesario definir herramientas que permitan operativizar la transformación del lenguaje, así como avanzar en nuevos compromisos estratégicos que progresen hacia un lenguaje plenamente inclusivo en la gestión de los recursos humanos de la ACFN. Se reconoce el esfuerzo actual por emplear un lenguaje inclusivo, pero **se recomienda la revisión del lenguaje sexista en la denominación actual de los puestos de trabajo en la RPT**, siendo necesario que desaparezca la denominación oficial que implanta el Estado en masculino, y en su lugar utilizar denominaciones inclusivas. A estos efectos la reedición de la RPT realizada en Euskadi puede ser un referente.
- 7) La **adopción de la perspectiva de género en las políticas** de los diferentes Departamentos de la ACFN requiere no sólo de compromiso por parte del personal sino de nuevas competencias que deben ser incorporadas mediante procesos de **sensibilización y formación**. La formación en igualdad aún es muy escasa en estos organismos y habría que evitar que se asocie a “cosas

de mujeres” e incorporarla en el currículo formativo del conjunto del personal de la Administración de forma natural, al igual que se ha ido consiguiendo en materias como la prevención de riesgos laborales u otras cuestiones transversales como la calidad. Habría que fomentar, en particular, la sensibilización de los **niveles directivos** acerca de la obligatoriedad que establece la Ley orgánica 3/2007 de aplicar el principio de igualdad de forma transversal en la Administración. Asimismo, no sólo hay que capacitar a estos niveles directivos, sino conseguir su compromiso de servir de agentes multiplicadores hacia el personal a su cargo para transferir el interés por los contenidos aprendidos en materia de igualdad y la necesidad de implementarlos para diseñar y desarrollar políticas públicas de calidad con enfoque de género.

- 8) Pero además, y a pesar de los avances que se está haciendo por consolidar las actuales Unidades de Igualdad de Género, se considera muy necesario reforzar a los Departamentos con la **contratación de especialistas** que centren su jornada de trabajo de manera exclusiva en la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a la actividad departamental y que puedan servir de apoyo del resto de compañeros y compañeras a la hora de cumplir con las tareas preceptivas de diseñar programas y elaborar presupuestos e informes con enfoque de género. Es por ello fundamental **fortalecer en la estructura de la RPT** con el perfil de técnicos y técnicas de igualdad, al igual que ya se ha hecho recientemente en la estructura del INAI/NABI.
- 9) Parece necesario igualmente activar una **campaña de difusión** de las medidas y herramientas con las que se dota la Administración Foral para transversalizar el principio de igualdad y luchar contra conductas degradantes como el **acoso sexual en el trabajo o por razón de sexo**, así como las especiales medidas de protección a **mujeres en situación de violencia de género**, de forma más proactiva de lo que se ha hecho hasta ahora. La prevención de estas conductas debería incluirse como mínimo en el Manual de Acogida para personas de nueva incorporación. Asimismo es recomendable que se reelabore el documento de **protocolo** de atención a estas conductas en un formato más amigable y, por supuesto, accesible para todo el personal

El Plan de Igualdad de la ACFN debería tener en cuenta todas estas medidas, **haciendo pedagogía sobre la igualdad**. Es preciso mencionar que en el momento de finalizar este informe está en fase de preparación una nueva normativa que va afectar a las condiciones laborales del personal al Servicio de las Administraciones Públicas, lo que puede convertirse en una oportunidad añadida.

En materia de recomendaciones específicamente referidas a las **Empresas públicas de Navarra**, **indicar que estas entidades públicas están incorporando el enfoque de género con sus propios planes de igualdad**, pero en principio no se espera que haya puntos de coordinación de estas políticas como tal en cada entidad. Por todo ello, sería recomendable la creación de una **nueva Unidad de género coordinada desde la CPEN** con funciones similares a las Unidades de Igualdad a la que hay en los Departamentos de la CFN.

En definitiva, y aunque se ha avanzado en los últimos años en la igualdad de hombres y mujeres, se considera que aún hay camino por andar para conseguir que el personal de la Administración pública trabaje en un modelo libre de brechas de género y la Administración se convierta así en un referente para el resto de la sociedad.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Gobierno de Navarra: *Decreto Foral legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido del estatuto del personal al servicio de las administraciones públicas de Navarra.*
- Gobierno de Navarra: *Ley Foral 11/1999, de 6 de abril, por la que se regula el sistema de carrera profesional del personal facultativo del Servicio Navarro de Salud / Osasunbidea.*
- Gobierno de Navarra: *Ley Foral 31/2002, de 19 de noviembre, por la que se amplía el ámbito de aplicación del sistema de carrera profesional a otro personal sanitario del Departamento de salud y de sus organismos autónomos.*
- Gobierno de Navarra: *Ley Foral 15/2004, de 3 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.*
- Gobierno de Navarra: *Ley foral 8/2008, de 30 de mayo, por la que se establece el sistema de carrera profesional del personal diplomado sanitario del Servicio Navarro de Salud / Osasunbidea y se aprueba un suplemento de crédito para su financiación.*
- Gobierno de Navarra: *Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero (BON nº 24 de 25 de febrero 2009) por el que se aprueba el Reglamento de Vacaciones, Licencias y Permisos del personal Funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra.*
- Gobierno de Navarra: *Decreto Foral 5/2012, de 23 de enero, por el que se modifica el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero*
- Gobierno de Navarra / Instituto Navarro para la Familia y la Igualdad: *“Diagnóstico sobre el Grado de Integración del Principio de Igualdad en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra”* elaborado por LIKADI, 2014.
- Gobierno de Navarra: *Ley Foral 13/2015, de 10 de abril, de modificación del texto refundido del estatuto del personal al servicio de las administraciones públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral legislativo 251/1993, de 30 de agosto, en lo relativo al acceso al empleo público de las personas con discapacidad.*
- Gobierno de Navarra: *ORDEN FORAL 126/2016, de 24 de junio, de la Consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, por la que se dispone la publicación de la plantilla orgánica y de la relación del personal fijo y eventual que desempeña cargos directivos de libre designación en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y en sus organismos autónomos, a 31 de diciembre de 2015.*
- Gobierno de Navarra: *Ley Foral 24/2016, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2017. Retribuciones del personal y de los Altos cargos.*
- Gobierno de Navarra: *Aportaciones del Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua a la modificación del Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las administraciones públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero y al proyecto de Decreto Foral por el que se modifica*

el Decreto Foral 27/2011, de 4 de abril, por el que se regula la reducción de la jornada del personal funcionario de las administraciones públicas de Navarra. 26 de Abril 2017

- *Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas: Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal, enero 2016*
- *Secretaría de Estado de la Seguridad Social: Informe anual del Observatorio de Enfermedades Profesionales (CEPROSS) y de Enfermedades Causadas o Agravadas por el Trabajo (PANOTRATSS). Informe Anual, 2016.*