

GOBIERNO DE NAVARRA

ECONOMÍA, HACIENDA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CULTURA, TURISMO Y RELACIONES INSTITUCIONALES

PRESIDENCIA, JUSTICIA E INTERIOR

EDUCACION

DESARROLLO RURAL, MEDIO AMBIENTE, Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

SALUD

POLÍTICAS SOCIALES

FOMENTO

SEGURIDAD Y EMERGENCIAS

## El 70% de la plantilla de la Administración foral es mujer, pero solo ocupan un tercio de los puestos directivos

*El Gobierno de Navarra ha aprobado un plan para introducir el principio de igualdad en todas sus actuaciones*

Viernes, 13 de marzo de 2015

El 70% de la plantilla de la Administración de la Comunidad Foral está formada por mujeres, si bien solo ocupan un tercio, el 35%, de los puestos directivos del Gobierno de Navarra, es decir, de las direcciones de servicio, las direcciones generales y las consejerías.

No obstante, este último porcentaje es ligeramente superior al observado en el sector privado, donde el 30% de los puestos directivos (CEO) son ejercidos por mujeres. Además, en el caso de los altos cargos desempeñados por personal eventual, es decir, políticos o de libre designación, las mujeres representan el 40%.

Estas son algunas de las conclusiones obtenidas del diagnóstico elaborado por el Gobierno de Navarra dentro del plan que ha aprobado para introducir de manera transversal durante este año el principio de igualdad en la Administración. Es decir, incorporar la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas que desarrolla el Ejecutivo.

De este modo, con la aplicación de este plan, que [ha sido presentado](#) esta mañana en rueda de prensa por la directora gerente del Instituto Navarro para la Familia e Igualdad, Teresa Nagore, se pretende que las acciones impulsadas por el Gobierno de Navarra fomenten la igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad. Este planteamiento supone un cambio de paradigma en cuanto a las actuaciones en esta materia realizadas hasta la fecha, que se centraban en el colectivo de mujeres y se dirigían específicamente a ellas.

El plan aprobado, que consta de 12 objetivos y un total de 252 acciones, ha sido elaborado por las unidades de igualdad de género [creadas](#) en los ocho departamentos del Gobierno de Navarra con personal propio y serán también ellas quienes supervisen su aplicación. Están formadas por personal técnico, directores/as de servicio y directores/as generales. En total, han participado en esta iniciativa 71 personas, coordinadas por el Instituto Navarro para la Familia e Igualdad.

### 12 objetivos en 2015

Como se ha indicado, el plan para la implantación de la transversalidad de género en la Administración de la Comunidad Foral cuenta con 12 objetivos generales para 2015, que se concretan en 63

actuaciones específicas y 252 acciones concretas.

Dos de los objetivos son comunes para todos los departamentos del Gobierno. Son los relacionados con la consolidación de las unidades de igualdad de género y con la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas y en los procesos de trabajo de los departamentos.

Por su parte, el Departamento de Políticas Sociales aplicará otros dos objetivos dirigidos a analizar la participación de mujeres y hombres en el deporte base, y a conocer el impacto de género de las subvenciones destinadas a entidades sociales que trabajan en el ámbito de la incorporación social.

También el Departamento de Salud desarrollará medidas englobadas en dos objetivos, centrados en las actuaciones de promoción, prevención e intervención en materia de salud; y en la mejora de la detección de los casos de violencia de género.

El resto de objetivos, seis, corresponden a cada uno de los seis departamentos restantes. Así, en Economía, Hacienda, Industria y Empleo se adecuarán las políticas y los servicios para el empleo al principio de igualdad de oportunidades; en Cultura, Turismo y Relaciones Institucionales se cambiará el modelo de comunicación para que incorpore elementos y contenidos no sexistas; en Presidencia, Justicia e Interior se analizarán las políticas de selección de personal en los ámbitos laborales con sobrerrepresentación masculina; en Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local se avanzará en un diagnóstico diferencial de la situación de mujeres y hombres en el medio rural; en Educación se incorporará el principio de igualdad en la elaboración de las políticas educativas; y en Fomento se favorecerá la implantación de la perspectiva de género en sus actuaciones, sobre todo en las relacionadas con la vivienda.

### **Diagnóstico de la Administración**

Como se ha indicado, previo a la elaboración de este plan, las unidades de igualdad del Gobierno de Navarra, con la coordinación del Instituto Navarro para la Familia e Igualdad, han realizado un diagnóstico sobre el grado de integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres en la propia Administración.

Cabe destacar que el Gobierno de Navarra, junto con la Junta de Andalucía y el Gobierno Vasco son los únicos ejecutivos regionales que cuentan con unidades de igualdad. Asimismo, según ha manifestado Teresa Nagore durante la rueda de prensa, la Administración de la Comunidad Foral es la única que ha realizado un diagnóstico de este tipo.

Este estudio se ha centrado en las características de la plantilla; la presencia del principio de igualdad como parte de la cultura de la organización; los procesos de trabajo; y las dificultades, necesidades y prioridades.

### **Estudio de la plantilla**

Respecto a la plantilla de la Administración, el 69% son mujeres. Porcentaje que aumenta hasta el 78% en el caso del personal temporal y que disminuye hasta el 50% en el eventual o de libre designación.

Entre hombres y mujeres, existe una brecha salarial media del 8,7%, frente al 29,5% cifrado para el conjunto de Navarra. Esta diferencia no es homogénea, sino que aumenta o disminuye según la categoría profesional. El nivel A (titulados superiores) es el que mayor brecha salarial presenta, debido especialmente a que los puestos de dirección son ocupados en mayor medida por hombres y a que la incorporación de las mujeres a esta categoría profesional ha sido más tardía, por lo que los complementos como el de antigüedad son menores. Además, hay determinados incentivos (por nocturnidad, trabajo por turnos, etc.) que no suelen ser acogidos por mujeres.

En cuanto a las medidas de conciliación (reducción o flexibilidad de jornada, y excedencias), más del 90% del personal que se acogen a ellas son mujeres. Este dato demuestra que todavía hay determinadas cuestiones culturales y de reparto de roles que la sociedad sigue asumiéndolas como propias de las mujeres.

## **Cultura organizacional y procesos de trabajo**

Respecto a la cultura organizacional de la Administración, el 65,3% de los cargos directivos consultados afirmaron que en su Servicio no se ha dado ninguna experiencia de aplicación del principio de igualdad. Asimismo, el 70% afirmaron tener un conocimiento limitado del marco normativo y programático de esta materia.

Sobre los procesos de trabajo, los instrumentos con los que cuenta la Administración para aplicar el principio de igualdad son, clasificados de menor a mayor impacto, emplear el lenguaje inclusivo, evitar estereotipos de género en la comunicación, utilizar cláusulas de género en los contratos y subvenciones, disponer de datos desagregados por sexo, incorporar el principio de igualdad en los planes estratégicos, y elaborar estudios de impacto de género para la legislación impulsada desde el Gobierno.

El diagnóstico demuestra que los dos primeros instrumentos son los más utilizados (un 65% y un 86%, respectivamente). En cambio, los dos últimos son empleados en escasa medida (en un 31% y un 22% de los casos). Por su parte, disponen de datos estadísticos desagregados por sexo el 62% de los servicios.

Finalmente, el estudio ha puesto de manifiesto la demanda de formación por parte de las unidades administrativas del Gobierno para aplicar de manera correcta el principio de igualdad. Asimismo, se insiste en la necesidad de disponer de más datos desagregados por sexo.