

RESUMEN EJECUTIVO DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE
GÉNERO EN LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

16 de julio de 2017

INDICE

1. Presentación del documento	1
2. Contexto de partida	4
3. Conclusiones al diagnóstico externo: mujeres y hombres en la CFN	6
4. Conclusiones al diagnóstico interno: el personal de la ACFN y las empresas públicas	11
5. Conclusiones del mapeo: políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres	15

1. PRESENTACIÓN DEL DOCUMENTO

El presente informe contiene un resumen ejecutivo del Diagnóstico de Igualdad de Género realizado en la Comunidad Foral de Navarra (en adelante CFN) entre los meses de abril a julio de 2017.

Este ejercicio de diagnóstico ha tenido tres partes diferenciadas aunque relacionadas entre sí:

- ▶ **DIAGNÓSTICO EXTERNO:** Un diagnóstico de la evolución y situación actual de la población de mujeres y hombres en la CFN en los principales ámbitos..
- ▶ **DIAGNÓSTICO INTERNO:** Un Diagnóstico de la situación de las mujeres y los hombres que trabajan en la Administración de la CFN y en las empresas públicas de Navarra.
- ▶ **MAPA DE POLÍTICAS:** Un análisis de la panorámica de las principales políticas, iniciativas y recursos puestos en marcha en dicha comunidad por parte de la Administración Foral (ACFN) y las Entidades Locales que tienen por misión promover y alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

Para ello, se ha recurrido a una **metodología de recogida de información** que combina fuentes primarias y secundarias. Así, este diagnóstico está alimentado fundamentalmente de estadísticas oficiales de tipo cuantitativo y cualitativo, así como del trabajo de campo desarrollado en una sesión grupal con componentes del Consejo Navarro de Igualdad y de entrevistas en profundidad a personas expertas de distintos ámbitos.

Cuando ha sido posible, la metodología de análisis de los datos disponibles, ha sido la siguiente:

- ▶ Análisis de presencia de mujeres y hombres para obtener una fotografía estática de cada sector en cuanto al número de mujeres y hombres en el mismo.
- ▶ Análisis de segregación vertical y horizontal, para conocer la concentración y/o distribución en determinados sectores o áreas (horizontal) y en determinados niveles y/o puestos (vertical).
- ▶ Análisis de participación o cómo se comportan mujeres y hombres y de qué manera participan, acceden y usan los bienes, recursos y servicios.
- ▶ Análisis longitudinal para detectar tendencias o líneas de evolución. Como criterio general y siempre que hubiera datos disponibles se tomó como punto temporal de partida el año 2002, año de aprobación de la primera Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ▶ Análisis comparativo con el conjunto del Estado español.
- ▶ Análisis territorial dentro de la CFN, atendiendo al ámbito rural y urbano.
- ▶ Análisis de la interseccionalidad: cruzando la variable “sexo” con otras variables de interés como estado civil, edad, nivel de estudios terminados, nacionalidad, etc., atendiendo a su pertinencia y significatividad para el análisis.

2. CONTEXTO DE PARTIDA

Entre las grandes **transformaciones** que la sociedad ha vivido en las últimas décadas se encuentra la percepción acerca del lugar y la posición que mujeres y hombres deben ocupar en nuestra sociedad así como del rol que desempeñan y que deberían desempeñar unas y otros, y que ha evolucionado considerablemente en paralelo a como lo ha hecho la acción de los Poderes Públicos para incidir en la realidad que cotidianamente viven mujeres y hombres.

No obstante, los estudios y estadísticas desarrollados desde el ámbito europeo, estatal y autonómico siguen reflejando una realidad en la que la **igualdad efectiva**, de trato, de condiciones y de oportunidades entre mujeres y hombres **está lejos de haberse logrado**.

A este respecto, la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) supuso un antes y un después en el ordenamiento jurídico del Estado español, tanto para los Poderes Públicos como para el conjunto de la sociedad. Esta disposición partía de un enfoque completamente distinto y de gran calado en la legislación nacional, por cuanto establecía las directrices para la introducción del **principio de igualdad** y la aplicación de la **perspectiva de género** en todos los ámbitos de la vida política, económica, social y cultural, tanto para las Administraciones Públicas, como para las organizaciones privadas. En este sentido, la LOIEMH afectó a 26 leyes y a numerosas disposiciones de rango legislativo menor. Diez años después de su aprobación, como balance de la aplicación de la Ley de Igualdad, puede decirse que en términos generales estableció un marco integral de promoción de la igualdad necesario que lejos de haber alcanzado sus objetivos, es susceptible de desarrollos futuros.

En el ámbito competencial de las Comunidades Autónomas también se desarrollaron normativas en igualdad de mujeres y hombres, algunas anteriores a la estatal. Así, la Comunidad Foral de Navarra es un ejemplo de Comunidad Autónoma que ha avanzado en la implementación de políticas de promoción de la igualdad y cuenta con un instrumento **pionero** que fue la **Ley Foral 33/2002**, de 28 de noviembre, de fomento de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, si bien después de 15 años, esta ley ha quedado largamente superada. A esta ley le acompañó la puesta en marcha de un **Plan de Igualdad** de Oportunidades para Mujeres y Hombres 2006-2010.

En el ámbito de la violencia de género, se aprobó la **Ley Foral 22/2002**, de 2 de julio para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista y actualmente se cuenta con la **Ley Foral 14/2015, para actuar contra la violencia hacia las mujeres en Navarra**, que ha tomado como base el Convenio de Estambul. En noviembre de 2016 el Gobierno de Navarra aprobó el Plan de Acción para actuar contra la violencia hacia las mujeres como garantía del cumplimiento de dicha Ley.

Todo esto impulsado por el **Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua** (en adelante INAI) creado en el año 1995 además de otros muchos instrumentos para trabajar por la igualdad en la CFN. Hay que destacar el papel de las **Entidades Locales** que han participado en este periodo de manera muy activa en pro de la Igualdad, siendo ambas el INAI y las Entidades Locales, figuras clave en la consolidación de la figura profesional de agente para la igualdad entre mujeres y hombres.

Trascurrido este periodo de transformaciones se ha alcanzado un momento idóneo y crucial para realizar un proceso de reflexión colectivo en el territorio foral. Un momento para volver la vista a la sociedad navarra y a partir de las necesidades persistentes y emergentes de igualdad entre mujeres y hombres, definir un nuevo marco legal que sirva de instrumento integral para dar nuevas respuestas en el camino hacia la igualdad sustantiva. En este contexto se sitúa el Acuerdo

Programático de la actual legislatura donde se recoge la necesidad de elaborar una nueva Ley Foral para la igualdad de género.

La elaboración y presentación de este **diagnóstico**, supone la primera fase en la elaboración de la ley de igualdad, que a continuación se sintetiza y que tiene por objetivo **detectar los ejes fundamentales** de trabajo, así como las **áreas de mayor desigualdad** y las **brechas de género** existentes.

Al diagnóstico externo de la situación y evolución de la **sociedad navarra** en materia de igualdad, se unirá el análisis de situación existente entre el **personal de la propia Administración** de la CFN y las empresas públicas y de las principales **iniciativas y herramientas** con las que la ACFN y las Entidades Locales cuentan para fomentar la igualdad de oportunidades en el conjunto del territorio foral. Cada uno de estos tres análisis formará parte de los próximos apartados de este informe ejecutivo.

3. CONCLUSIONES AL DIAGNÓSTICO EXTERNO: MUJERES Y HOMBRES EN LA CFN

El diagnóstico de la situación en materia de igualdad de la población de la Comunidad Foral de Navarra (CFN) es el reflejo de una realidad multidimensional que está en proceso de cambio.

Los principales resultados del análisis se exponen a continuación en función de los **siete ámbitos analizados**.

- 1) Así, en lo que se refiere a la descripción de datos de **población y demográficos**, el último padrón analizado registra a 322.807 mujeres, representando la mitad de la población de Navarra, exactamente el **50,4%**. Este porcentaje aún es algo inferior al de la media estatal, pero ha crecido respecto a los datos de 2002, y lo ha hecho en todas las comarcas navarras, aunque lógicamente la de Pamplona tiene la mayor concentración. La tasa de natalidad en Navarra tiende al decrecimiento, mientras que la tasa de mortalidad ha experimentado un ligero repunte desde 2010.

Ello lleva como consecuencia directa a un **envejecimiento de la población navarra** (algo más envejecida que la población española), y en particular de las mujeres, dado que hay **1,27** mujeres de 65 o más años por cada hombre. Esta mayor esperanza de vida femenina se relaciona con el desarrollo por parte de las mujeres de ciertos patrones de salud y autocuidado (hábitos nutricionales más saludables, menor asunción de riesgos físicos etc.), pero como se comentará más adelante la mayor longevidad de las mujeres también puede llevar asociado un **empeoramiento de las condiciones de vida** no sólo por el natural desgaste, sino también como consecuencia de las brechas salariales y de oportunidades en el mercado laboral que hayan tenido en su etapa activa.

El envejecimiento es más palpable entre la población oriunda de la Comunidad Foral, mientras que la población **extranjera** (que representa un 8,6% del total de la población) responde a un perfil más masculinizado, joven y en retroceso con un saldo migratorio negativo. Tan sólo en el colectivo de personas inmigrantes procedentes de **Sudamérica las mujeres son más numerosas** que los hombres. Asimismo, las **tasas de natalidad** de madre extranjera son **13** puntos porcentuales mayores que las de madre no extranjera. Otra diferencia encontrada según el origen de las mujeres que viven en Navarra, es que mientras la **tasa de fecundidad** de madre extranjera alcanza un promedio de 63,3 nacimientos por cada 1000 mujeres, esa tasa disminuye a los 42,23 nacimientos para la población navarra en su conjunto.

La evolución de la sociedad navarra tiene un impacto creciente en los **modelos de unión, familiares y de convivencia**. La nupcialidad entre personas de diferente sexo va en descenso y el modelo de enlace va invirtiendo la pauta de hace más de un decenio, predominando ahora los enlaces civiles sobre los enlaces por el rito católico. La edad media de matrimonio ha aumentado, en particular más para las navarras (que se casan con **4,6** años más que en 2002) que para los navarros (que se casan con **4,4** años más que en 2002), aunque mantienen la pauta de ser ellos de media algo más mayores que ellas (2,6 años de diferencia). En cuanto a rupturas, el **divorcio** es la **fórmula más común** en Navarra: en 2015 hubo 1.119 divorcios, frente a 61 separaciones y 5 nulidades matrimoniales.

En lo que respecta a la **estructura de los hogares**, se detecta una **creciente relevancia de los hogares compuestos por una única persona** (que en 2016 suponen el **27%**). Por sexos, en Navarra el 77% de los hogares unipersonales masculinos tienen menos de 65 años mientras que el 71% de los hogares unipersonales mayores de 65 años son de mujeres.

En cuanto a los **hogares monoparentales** de un progenitor o progenitora que convive con sus hijos o hijas menores, el número va aumentando hasta representar el **5,7%** de los hogares navarros (**según la Encuesta Social y Condiciones de Vida de 2016 de Nastat**). La principal característica de estos hogares, según la Encuesta Continua de Hogares del 2016 del INE, es que **son hogares donde una mujer** (el 81% de los hogares) es la sustentadora principal.

- 2) En el ámbito del **Trabajo y la Sostenibilidad de la vida**, es donde se detectan mayores brechas que a su vez repercuten directamente en las condiciones de vida de las mujeres ahora y cuando se retiren de la etapa activa. Así, las **navarras se incorporan en menor proporción que los navarros al mercado laboral** (las tasas de actividad son del 63,42% para los hombres y del 53,81% para las mujeres) y están **más expuestas al desempleo** (con tasas de paro del 10,92% para los hombres y 14,26% para las mujeres). Además, las mujeres navarras experimentan en mayor medida el paro de larga duración y están sobrerrepresentadas en el colectivo de personas con estudios universitarios en paro. Esta información, extraída de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, considera como personas inactivas la categoría “amas de casa” y la equipara a personas jubiladas o estudiantes. **Esta visión de los datos no permite contar a todas las mujeres que trabajan en las tareas del hogar y de los cuidados** y que deberían ser consideradas “potencialmente activas”, lo cual cambiaría los resultados de la encuesta, tal como apuntan expertas en la materia.

Siguiendo con los datos de la EPA, la situación **se agrava según variables como la edad o la nacionalidad**. El mayor número de mujeres inactivas y de mujeres desempleadas en la CFN se concentra en los tramos de edad más extremos, esto es a partir de los 55 años y antes de los 19 años, pero en general se encuentran en situación de inactividad más que los hombres en todos los tramos de edad porque siguen predominando los roles de género que atribuyen las tareas de trabajo doméstico y de cuidado a las mujeres más que a los hombres. La variable nacionalidad también intersecciona en este contexto, dado que las más afectadas por el paro han sido las mujeres extranjeras, pues no sólo ha aumentado su tasa de paro en 26 puntos en los últimos diez años, sino que la brecha con relación al paro masculino extranjero se ha ampliado en más de 6 puntos.

Las mujeres navarras suponen el 45,6% de la población ocupada y en la distribución de sus ocupaciones se aprecia una **segregación de género por sectores, tipo de ocupación y menor emprendimiento femenino**, rasgos del mercado laboral navarro comunes con el mercado laboral español. Así, las mujeres navarras suponen el 48% del total de las ocupaciones por cuenta ajena y el 32% de las ocupaciones por cuenta propia. Esto es, solo hay 14.200 mujeres autoempleadas o que han creado su propia ocupación en Navarra. Dato que se asocia a una aproximación más prudente hacia el riesgo y la situación más desfavorable a niveles de soporte económico, ayuda familiar para conciliar, etc. en comparación con los hombres emprendedores.

En lo que respecta a los sectores y ramas de la ocupación, las navarras se ocupan en mayor medida en el sector Servicios (57% de las mujeres ocupadas) y **están infrarrepresentadas en la rama Industria** (26% de las ocupadas) que es donde se generan mejores oportunidades de empleo en el tejido productivo navarro. Además el análisis de las categorías profesionales y el tipo de ocupaciones desempeñadas por navarras y navarros en 2016 permite observar que se producen segregaciones ocupacionales por sexo y que con carácter general, aunque esta circunstancia parece estar en proceso de lento cambio, las navarras trabajan en mayor medida en ocupaciones peor valoradas y menos remuneradas.

La brecha de género se intensifica cuando se analizan las **condiciones laborales en términos de temporalidad, jornada y salario**. Así, y aunque va evolucionando positivamente, las navarras siguen firmando más contrataciones de carácter temporal (el 55% de los contratos temporales son para ellas) y el **78,9% de los contratos a tiempo parcial**.

Pero es la **brecha salarial**¹ el indicador más sobresaliente de las brechas de género en el mercado laboral, por su valor en sí mismo (un **19,68%**²) y por ser uno de los valores más altos en el conjunto del Estado español. Como consecuencia más o menos directa de esta clara desigualdad, los **niveles de renta y el tipo de prestaciones** que disfrutaban las mujeres navarras son más bajos que los de los navarros y llevan asociados un mayor riesgo de pobreza, siendo mayor la situación de **vulnerabilidad**. En todos los intervalos de edad, las mujeres tienen tasas de pobreza superiores a los hombres, dándose la mayor brecha en el intervalo de más de 65 años. A pesar de todo ello, la situación de pobreza o exclusión social de los hogares navarros es menos crítica de media que la existente a nivel estatal

La otra cara del trabajo la configuran las tareas domésticas y del cuidado, sin las cuales no sería posible la sostenibilidad de la vida. A este respecto, otro factor claro de desigualdad entre mujeres y hombres sigue descansando en el **reparto desigual de las tareas domésticas y del cuidado** que lastra particularmente a las primeras (contabilizándose como población inactiva en encuestas oficiales) y retroalimenta su asignación a la esfera privada y familiar, en contraposición a su crecimiento en el entorno laboral y de las actividades de ocio y descanso personal. Una clara evidencia es el **desigual disfrute de los permisos para el cuidado de menores o de personas dependientes** que hacen las y los trabajadores, que siguen siendo minoritarios en los hombres. Aunque la nueva Encuesta Social y de Condiciones de Vida (ESyCV) en Navarra concluye que, en los últimos diez años, se ha avanzado hacia un reparto más igualitario de las tareas domésticas y de cuidado, pasando en los hombres de suponer un 13,6% de su tiempo a un 35,1%, es evidente que aún sigue habiendo una gran distancia hasta el reparto equitativo. Esto queda reflejado, por ejemplo en el **mayor grado de esfuerzo que supone compaginar el trabajo remunerado con las tareas domésticas** en el caso de las mujeres, dato que también recoge la ESyCV 2016 o la última Encuesta de Empleo del Tiempo del INE, donde se detalla que las navarras dedicaron 1 hora y 44 minutos más a diario que los navarros a actividades vinculadas al hogar y a la familia y 1 hora y 30 minutos menos al trabajo remunerado

Las desigualdades de género afectan negativamente a la **salud** de las navarras e influyen en sus estilos de vida y uso de los recursos. Aunque la esperanza de vida en salud va confluyendo para ambos sexos, los datos sobre la percepción del propio estado de salud siguen siendo peores para las mujeres navarras que para los navarros. Ello es en parte debido a trastornos crónicos (que en muchos casos no tienen un reconocimiento discapacitante, por lo que el acceso a recursos paliativos es limitado) que son más prevalentes en las mujeres en todos los intervalos de edad, si bien es en las edades más tardías cuando se manifiestan en mayor medida. Si además se mira hacia el volumen de personas con diversidad funcional en Navarra, se observa que un 58,9% del total son mujeres.

Los indicadores de **salud mental** muestran en la mayoría de los casos peores resultados para las mujeres, destacando el mayor índice de riesgo de mala salud mental, 10 puntos superior a los hombres, recogido en el Diagnóstico de situación de salud de Navarra de 2012.

¹Calculados sobre ingresos brutos por hora. Metodología Eurostat.

² En el momento de elaboración del diagnóstico se publicaron los datos de Brecha salarial de género para el 2015 que ya dan un 18% a Navarra y la colocan como la tercera más alta del Estado.

- 3) En lo que concierne al ámbito del **empoderamiento (participación social y política)**, Los escasos datos disponibles en esta materia sugieren una limitada participación de las mujeres en la vida asociativa, lo que confirmaría su aún mayor relegamiento al espacio privado. Por un lado, el número de asociaciones de mujeres censadas en Navarra ha permanecido bastante estable en los últimos años. Por otro, en la esfera política y de decisión aún **se está lejos de la paridad** en los partidos políticos y en los órganos directivos de sindicatos y empresas. Sí se ha experimentado en el **Poder Legislativo** un cierto avance con una mayor presencia de mujeres (llegando a la paridad) en el Parlamento de Navarra, aunque esta paridad no se reproduce en las diversas Comisiones de trabajo donde sigue habiendo feminización y masculinización según la temática. En el **Poder Ejecutivo**, se reconoce también un avance en la representación de mujeres, pero es necesario que dicho avance se consolide. Por el contrario, en el **nivel local** (en cuanto al número de **Alcaldesas o de Concejales**) la participación de las mujeres navarras es aún **minoritaria**.

La presencia de las mujeres navarras en los **medios de comunicación** también está sesgada. Las profesionales de la comunicación no aparecen apenas en los puestos de responsabilidad de estas empresas, ni en los organismos de representación de periodistas. La otra cara de esta misma cuestión es la relacionada con la imagen de las mujeres que reproducen los medios de comunicación con un escaso protagonismo en lo informativo y de estereotipos sexistas en la publicidad.

- 4) El ámbito del **Conocimiento** se ha centrado sobre todo en el análisis de la presencia de las mujeres en el sistema educativo, donde su **masiva incorporación** (con un acceso normalizado de niñas y niños a la escolarización) no está necesariamente asociada a haber conseguido las mismas oportunidades, detectándose una segregación en las opciones formativas. Así, son más las navarras que dentro del itinerario formativo optan por continuar estudiando Bachillerato para acudir después a la Universidad (54% del total de estudiantes) y más los navarros que optan por la Formación profesional (donde las chicas solo representan un 38% del total) o por el abandono escolar en busca de una más pronta incorporación al mercado laboral que aquéllas. La segregación por sexos también se reproduce en el tipo de elección de especialidades, donde los jóvenes siguen cursando en mayor proporción estudios de contenido científico y tecnológico. Este mismo sesgo se reproduce después en la **Universidad** donde la incorporación femenina es plena, pero la presencia es escasa en las titulaciones de Ingeniería y Arquitectura (24,9%), mientras que se registra una sobrerrepresentación en las ramas de **Ciencias de la Salud**, con el 79,5% de las matriculaciones femeninas y de Ciencias Sociales y Jurídicas, con el 55,5% .

El profesorado puede ser uno de los factores de influencia en las **elecciones de los estudios**, pues las y los docentes actúan como referentes y también reproducen segregación vertical y horizontal. Así, se observa una clara feminización del personal docente en la enseñanza escolar (7 de cada 10 son mujeres) y una masculinización en la docencia universitaria (4 de cada 10 son mujeres), así como de los puestos de responsabilidad dentro de la Universidad (ellas solo representan un 21,6% de las cátedras). Por último, también se observa una segregación en función de las áreas de conocimiento que imparten, donde las mujeres sólo están presentes en el 22% de las plazas de las áreas científico-técnicas. En paralelo, la incorporación femenina a las ocupaciones científicas y en los sectores de I+D aún es desequilibrada, estando más presentes en los puestos de menor nivel como técnicas o auxiliares (39% de mujeres) y menos aún en los puestos más cualificados en calidad de investigadoras (37%).

El diagnóstico también reconoce que las mujeres de la CFN no se han apropiado de las herramientas, tecnologías y usos de **la Sociedad de la Información**, por lo que se producen diversas brechas de género en este ámbito: acceso a Internet menos frecuente y para usos

diferentes y de menor complejidad, en general una menor tecnofilia. La importancia de eliminar esta brecha digital será fundamental en un medio plazo si se quiere que las mujeres sean capaces de participar plenamente en la “Sociedad de la Información” en la que vivimos.

- 5) Respecto al **uso del tiempo libre y del espacio**, se siguen apreciando diferencias de género, hallazgos que están vinculados a lo que se indicaba en cuanto al reparto de tareas domésticas y de cuidados (que restan tiempo libre a las mujeres) y el déficit de corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Así, más navarros practican deporte en su tiempo libre o desarrollan aficiones y juegos; más navarras se comprometen con el voluntariado. En general, las navarras practican deporte con menor frecuencia y se inician más tardíamente en las actividades deportivas. La brecha es mucho mayor cuando se trata de acceder a estamentos arbitrales y al deporte federado y de alto nivel.

Un último apunte a este respecto está relacionado con el **uso del transporte**. Las pautas de movilidad son diferentes entre mujeres y hombres y mientras ellas son las principales usuarias del transporte público comarcal de Pamplona (76%), ellos lo son del transporte privado.

- 6) El sexto ámbito de análisis ha sido el de las **Violencias contra las mujeres** que en sí mismo es la más clara manifestación de lo enraizada que está la desigualdad en la sociedad. Un buen indicador es que Navarra tiene una de las tasas de mujeres asesinadas más bajas del conjunto del Estado. No obstante, y a pesar de que en la Comunidad Foral ha aumentado la sensibilidad hacia la violencia de género, y después de unos años de vaivenes, se va registrando un mayor número de denuncias, bien de las propias mujeres, bien de sus familiares o personas allegadas, hay que destacar la necesidad de seguir impulsando políticas públicas para erradicar los distintos tipos de violencia hacia las mujeres. Además de seguir ofreciendo recursos y ayudas suficientes y de calidad a las mujeres en situación de violencia.
- 7) El último ámbito abordado es el de la **percepción de la igualdad por parte de la ciudadanía**. A pesar de los sesgos encontrados a lo largo de los diferentes ámbitos de análisis comentados, llama la atención el hecho de que la población apenas percibe la existencia de desigualdad entre mujeres y hombres. De hecho el 72,4% de los navarros considera que existe total o bastante igualdad, frente al 60% de navarras que perciben menos igualdad que los hombres.

Una de las principales conclusiones de este diagnóstico, es dejar manifiesto que aunque se están detectando múltiples avances en el camino hacia la igualdad de la ciudadanía navarra, aún queda un largo recorrido por hacer ya que las brechas persisten. Unas son más evidentes que otras, pero si se quiere lograr una igualdad plena y efectiva hay que buscar las herramientas necesarias para eliminarlas. **Visibilizar** a las mujeres, contarlas y analizar su presencia e incidencia ya es un gran paso.

La necesidad de que **las instituciones y las políticas públicas** no sólo no se alimenten de la autocomplacencia por los logros conseguidos, sino que se vean estimuladas a continuar en la única dirección posible que es: combatir con energía la desigualdad entre mujeres y hombres y su máxima expresión que es la violencia de género. En este contexto, **la ciudadanía** también debe estar implicada como un agente más, concienciándose de la existencia de desigualdades entre mujeres y hombres y reconociendo que son parte de la solución en su conjunto.

4. CONCLUSIONES AL DIAGNÓSTICO INTERNO: EL PERSONAL DE LA ACFN Y LAS EMPRESAS PÚBLICAS

El diagnóstico interno ha sido abordado, por un lado, en lo relativo a la plantilla de la ACFN y, por otro, al personal de las empresas públicas.

En lo referido al análisis de **la plantilla de la ACFN** el informe arroja las siguientes conclusiones:

- ▶ **La plantilla en la ACFN es mayoritariamente femenina.** En Junio de 2017 componen la plantilla 26.993 personas, de las cuales un 70,2% son mujeres y un 29,8% hombres (70/30). Si bien la distribución departamental por sexos es bastante dispar, con mayor presencia de mujeres entre el personal del Departamento de Salud (80,2%) el de Derechos Sociales (75,4%), o el de Educación (70,9%), mientras que tienen una reducida presencia en el de Función Pública, Interior y Justicia, y el Departamento de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local (32% y 45%, respectivamente). La concentración de hombres y mujeres en diferentes Departamentos vinculados con áreas de actuación tradicionalmente masculinas o femeninas es una muestra de segregación sectorial.
- ▶ La plantilla tiene una 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. 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), por la progresiva incorporación de las generaciones más jóvenes de mujeres al mercado de trabajo en general, especialmente al sector público en las últimas décadas, donde el sistema de acceso es más objetivo e igualitario.
- ▶ Por tipo de personal se produce una **sobrerrepresentación de las mujeres en los empleos de carácter temporal**, por encima del 75% durante los años analizados (con una mayor presencia de mujeres en los Departamentos con mayor contratación temporal como Educación y Salud -el 30% y 40%, respectivamente-), mientras que los hombres están sobrerrepresentados en las categorías de personal eventual y fijo (en torno a 20 puntos por encima de la media en el primer caso y 5 en el segundo). En el personal eventual, asociado a los altos cargos, se evidencia la persistencia de estereotipos de género que vinculan estos puestos de responsabilidad a cualidades masculinas y circunstancias derivadas de su supuesta mayor disponibilidad.
- ▶ **Los hombres se concentran en los tramos de antigüedad más altos** (superiores a los 20 años), con carreras laborales más largas y continuadas, aspecto relacionado con la incorporación más tardía de las mujeres al mundo laboral.
- ▶ En ninguno de los **niveles administrativos** se produce una distribución por sexo similar a la que se produce en el conjunto de la plantilla (70/30). En los niveles administrativos B (actividades de apoyo, colaboración y gestión) y D (tareas auxiliares y administrativas) se produce una sobrerrepresentación relativa de las mujeres (81,07% y 82,98% respectivamente). Los hombres aumentan su presencia en aquellos niveles de tipo directivo y toma de decisiones (nivel A), cuerpos de seguridad y emergencias como bomberos y policía foral (nivel C) y asistencia subalterna (nivel E). Con las nuevas incorporaciones se va reduciendo la brecha existente vinculada a la cualificación de los niveles funcionales al observarse un 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) y la reducción, por otro lado, de su presencia en el nivel E (al pasar de representar el 63% en 2005 al todavía 56,2% en 2017).

- ▶ Por **ocupaciones hay una sobrerrepresentación** (más del 80% de los puestos) en las tareas administrativas, enfermería, ámbito educativo, etc. con clara segregación horizontal y perpetuación de los roles tradicionales asociados a las mujeres y a los hombres. Añadir que las ocupaciones de la plantilla en **la Relación de Puestos de Trabajo de la ACFN están redactadas con marcas de género** sin respetar el lenguaje inclusivo.
- ▶ La distribución por sexo según niveles de responsabilidad únicamente se corresponde con la distribución general del conjunto de la plantilla (con la proporción 70/30) en el caso de las “plazas básicas” donde las mujeres suponen un 71% y los hombres un 29% del total. Por el contrario, **conforme se avanza en los niveles de responsabilidad, los hombres van incrementando su representación proporcional respecto a las mujeres.**
- ▶ La presencia de las mujeres en el conjunto de la **representación sindical** es mayor que la de los hombres (58% de mujeres y 42% de hombres). Aunque el dato es positivo ya que el sindicalismo tiene un origen de participación fundamentalmente masculina y se trata de un ámbito social históricamente copado por hombres, la distribución por sexo no se corresponde con la distribución general del conjunto de la plantilla (70/30)
- ▶ Aunque la presencia de las mujeres en los **tramos salariales** bajos y medios correlaciona con su distribución en el conjunto de la Administración (70/30), en algunos de los tramos superiores se produce una infrarrepresentación de las mujeres y una sobrerrepresentación de los hombres.
- ▶ En el contexto de la ACFN, donde claramente la retribución por el mismo trabajo realizado es igual, los datos informan de que **la media anual de retribuciones percibidas por mujeres y hombres varían en función de las pautas de segregación tanto horizontal como vertical** analizadas anteriormente, por lo que también puede hablarse de la existencia de una cierta brecha salarial de género. Así, debido a factores de antigüedad, turnicidad, parcialidad de la jornada, puesto ocupado, área de trabajo, ocupación de jefaturas, etc. la retribución media de las mujeres en la ACFN acaba siendo menor en cuatro de los cinco niveles administrativos. La diferencia retributiva entre mujeres y hombres no es homogénea y varía entre los 667,51€/año en el nivel B hasta los 3.986,82€/año en el nivel A, donde se produce la mayor brecha salarial.
- ▶ La Administración de la CFN dispone como otras administraciones de medidas en materia de conciliación (horario flexible, reducciones de jornada, excedencias, etc). Si bien no se dispone de información actualizada desagregada por sexo de las personas que se benefician de unas u otras medidas, los datos del diagnóstico de 2014 señalaban que más del 92% de los casos de reducción de jornada, como de excedencias y medidas de flexibilidad de la jornada, son adoptadas por mujeres. Respecto a la situación actual, la percepción a través de entrevistas, es de **falta de corresponsabilidad por parte de los hombres**, lo que se traduce en una mayor asunción de las responsabilidades del cuidado de las personas dependientes por parte de las mujeres, y por tanto, en una clara concentración de los diversos permisos destinados a la conciliación entre ellas. La supuesta mayor flexibilidad que da la Administración pública es un incentivo aparentemente sólo para ellas.
- ▶ No se aprecian diferencias por sexos en materia de promoción interna ni en el acceso a la formación. La proporción de personal de la ACFN que recibe formación se sitúa en 2016 en el 28,75%. Las mujeres tienen una presencia entre el total de personas formadas equiparable a su presencia en el conjunto de la plantilla (70/30). Sin embargo, hay un **alarmante reducido peso de la formación en materia de igualdad de género destinada al personal de la ACFN.**

En cuanto al análisis de los datos procedentes del **personal que trabaja en las empresas públicas de Navarra:**

- ▶ A diferencia de la situación que se produce en la ACFN las empresas públicas, atendiendo a la media, se acercan a los márgenes **de representación equilibrada**. 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. Se puede apreciar una mayor feminización en empresas del sector del 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 o masculinización de empresas como NICDO (64,8% de hombres), del ámbito del ocio y la cultura e INTIA (63,2%) del sector agrícola y ganadero.
- ▶ **La plantilla de mujeres de las empresas públicas es una plantilla más joven** que la de hombres, estando el 67,16% de las mujeres en los tramos de edad de menos de 51 años, frente al 57,71% de los hombres. La antigüedad es relativamente baja, y se corresponde con la menor antigüedad de estas empresas. Al igual que se producía en el caso de la ACFN, **la antigüedad entre los hombres es superior a la de las mujeres**, lo que indica una incorporación más tardía de las mujeres al mercado laboral.
- ▶ El 100% del personal de la CPEN y el 86,14% de las EE.PP. cuenta con **estabilidad** (es personal fijo). La distribución es equilibrada por sexos. 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).
- ▶ Los puestos de alta dirección están ocupados en su mayoría por hombres. En el resto de puestos no se encuentran diferencias significativas en la distribución de las plantillas por **tipo de cargo**. También en el ámbito de las empresas públicas **son las mujeres quienes optan en mayor proporción (el 80,25% son mujeres) a solicitar medidas para conciliar la vida personal y laboral**.

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

- ▶ No obstante, en la mirada de detalle se aprecian 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.
- ▶ 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 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 y por la menor duración de sus jornadas. Esta última variable se asocia también con la mayor elección que hacen las mujeres de las numerosas **medidas de conciliación** que ofrece la

Administración, solicitando ellas más frecuentemente los permisos de cuidados por maternidad, cuidados a personas mayores y/o a dependientes, etc., que no acaban de derivar en la necesaria corresponsabilidad del conjunto de trabajadores y trabajadoras, sino que perpetúan los roles de género en el ámbito privado.

- ▶ Pero además, 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 la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en su política de 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 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. CONCLUSIONES DEL MAPEO DE POLÍTICAS: POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Desde la propia Administración Foral, se ha trabajado de forma pionera por elaborar unas normas, planes y programas generales que han contribuido a la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la CFN. En ese sentido, se han implantado una serie de estructuras y una diversidad de mecanismos que han buscado este fin.

La apuesta por la **creación de un organismo autónomo para la igualdad** que centralizara estas políticas se remonta a 1995 y ha ido evolucionando hasta el momento actual donde el INAI se constituye como el organismo que vela por la incorporación de la transversalidad de género en todas las políticas públicas de Navarra y da respuesta a las desigualdades de género entre mujeres y hombres en la sociedad navarra.

Las principales líneas de actividad han ido modificándose a lo largo del tiempo. En este momento los Estatutos aprobados en el Decreto Foral 240/2015 y que el INAI/NABI efectivamente desempeña en la actualidad, hablan de tres áreas de actuación específicas: transversalidad del principio de igualdad en todas las políticas públicas, participación social y sensibilización y, por último, violencias contra las mujeres. Esto se completa con el área de gestión y recursos que apoya a los tres ámbitos.

Para abordar los tres ámbitos mencionados, se han ido creando **diversas estructuras esenciales** que van desde el Consejo Navarro de Igualdad, las Agentes de Igualdad de las Entidades Locales, la Comisión Interdepartamental para la Igualdad, la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación Efectiva en la atención y prevención de la violencia contra las mujeres, la Comisión de Atención a la Transexualidad o las Unidades de Igualdad de Género de los Departamentos. Desde el INAI se han generado múltiples herramientas de apoyo a la **participación social de las mujeres**, a la **sensibilización de la población** en general como son las subvenciones a las asociaciones de mujeres, las campañas de sensibilización para la igualdad de género o contra las violencias hacia las mujeres o diversos convenios con entidades sociales. En la **gestión de la transversalidad** se cuenta con los informes de impacto de género, los **presupuestos** con enfoque de género, las cláusulas en contratos y subvenciones públicas o el apoyo a las Entidades Locales mediante metodologías como el Itinerario para las áreas de igualdad municipales o las subvenciones a proyectos, el procedimiento IGE de empresas y las ayudas para la implantación de Planes de Igualdad y la formación tanto de las Agentes de Igualdad como del personal de la Administración. En el **área de violencias contra las mujeres** se cuenta con las herramientas necesarias para gestionar los recursos y ayudas de prevención y atención de las violencias contra las mujeres, así como de instrumentos de coordinación y planificación de las diversas actuaciones en la misma materia.

Los instrumentos de planificación y regulación son imprescindibles para avanzar hacia la igualdad de género. En este sentido, ha sido clave la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de Fomento de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra que supuso un primer marco de actuación y la Ley Foral 14/2004 de 3 de diciembre del Gobierno de Navarra y de su Presidente que introduce el impacto por razón de sexo en los proyectos de disposiciones reglamentarias. Mencionar, también, el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2006-2010 (PIOM) que ha servido como marco de referencia a las actuaciones del INAI o el Decreto Foral 22/2012, de 9 de mayo, por el que se regulan las funciones del Consejo Navarro de Igualdad. Finalmente, desde hace tres años se llevan implantando los Programas de Igualdad puestos en marcha a través de las nueve Unidades coordinadas por el INAI .

En el ámbito de la violencia de género también se han establecido instrumentos reguladores como la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, o instrumentos de coordinación institucional imprescindiblesLa

planificación estratégica de acciones para erradicar las violencias hacia las mujeres se ha visto plasmada en el Plan de Acción de Desarrollo de la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres y sus planes sectoriales.

En el **nivel departamental**, igualmente, se ha contribuido a conseguir la igualdad de género en el entorno de la ACFN con medidas para corregir y paliar las desigualdades a través de los Programas de Igualdad departamentales, impulsados por las Unidades de Igualdad en coordinación con el INAI. En los planes, programas y políticas de los departamentos se va introduciendo poco a poco el enfoque de género. Además, se han diseñado y elaborado informes de impacto de género en la normativa, avanzado en la desagregación de datos por sexo, se han creado cláusulas de género en contratos y subvenciones, se ha promovido la participación equilibrada en algunos casos, impartido sesiones formativas en igualdad de género al personal, se han elaborado presupuestos sensibles al género para determinados programas y se han establecido medidas para hacer uso de un lenguaje inclusivo.

En un tercer nivel, se ha situado el trabajo de **las Entidades Locales** que, junto con el movimiento feminista y los diversos movimientos asociativos de mujeres de Navarra, han dibujado un primer mapa municipal por la igualdad. Principalmente, han articulado aspectos relacionados con la **Gobernanza y Transversalidad de Género**,. han trabajado para erradicar la **violencia contra las mujeres** a través de protocolos de prevención y detección . Las entidades locales han diseñado programas y medidas que dan visibilidad a todas las mujeres de la Comunidad Foral de Navarra desde el **empoderamiento y su participación sociopolítica y para el cambio de valores**. Además, la puesta en marcha de los Pactos Locales por la conciliación de la vida familiar, laboral y personal ha supuesto un movimiento de gran repercusión para el avance hacia la **corresponsabilidad**. Todo este trabajo, junto a la implantación de medidas normativas, la creación de guías metodológicas, los estudios e investigaciones de género y la comunicación inclusiva hace que la implicación de dichas entidades locales se consolide y se fomente y consiga una igualdad formal y real entre hombres y mujeres en Navarra.

A pesar de todas estas iniciativas y avances, la Administración pública y la sociedad navarra, son conscientes de que aún queda mucho por hacer para lograr una igualdad efectiva entre mujeres y hombres y eliminar la raíz de las desigualdades. Las brechas de género detectadas tanto en el diagnóstico de situación entre la población, como en el diagnóstico interno, así lo confirman.

En esta legislatura ha sido clave el Acuerdo Programático que establece la elaboración de una nueva Ley Foral para la Igualdad de Género y que marca diversos objetivos para dar los pasos necesarios hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esto debería permitir consolidar las estructuras de coordinación arriba mencionadas y otras que puedan ser necesarias crear en un futuro. También, será fundamental asentar las herramientas que nos permitan seguir impulsando las políticas en los tres ámbitos de actuación del INAI, así como la dotación de recursos, tanto económicos como humanos, necesarios para llevar a cabo toda esta labor.