

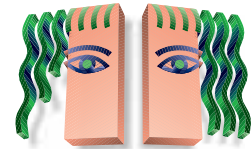
DIAGNÓSTICO
PARA LA REALIZACIÓN DEL
I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
PARA MUJERES Y HOMBRES DE
LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA



Gobierno
de Navarra



DIAGNÓSTICOS PARA LA REALIZACIÓN DEL
I PLAN DE **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**
PARA MUJERES Y HOMBRES DE LA
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA (2006-2010)



Título:

DIAGNÓSTICOS PARA LA REALIZACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
PARA MUJERES Y HOMBRES DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA (2006-2010)

Edita:

Gobierno de Navarra
Departamento de Bienestar Social , Deporte y Juventud

Diseño: Javier Oyarzun

ÍNDICE

Introducción	5
1. Justificación del Plan de Igualdad	15
2. Metodología para la elaboración del Plan	25
3. Áreas de diagnóstico	
ÁREA 1. Promoción económica, empleo y formación	35
ÁREA 2. Organización territorial y vivienda	49
ÁREA 3. Educación y promoción	61
ÁREA 4. Salud y bienestar social	83
ÁREA 5. Cultura, actividad física y deportiva, ocio y tiempo libre	100
ÁREA 6. Mujeres en el ámbito rural	108
ÁREA 7. Conciliación de la vida familiar, personal, profesional	117
ÁREA 8. Empoderamiento y participación social y política de las mujeres	128
ÁREA 9. Violencia contra las mujeres	142
ÁREA 10. Cooperación al desarrollo	156

INTRODUCCIÓN

LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA COMUNIDAD FORAL NAVARRA.

La elaboración del primer Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres debe tener en cuenta cuál es el punto de partida: la situación de mujeres y hombres en relación a la Igualdad de Oportunidades en la Comunidad Foral Navarra. Esta consideración inicial es importante debido a que el Plan tiene vocación de incidir en las iniciativas institucionales actualmente en curso, reorientándolas si fuera necesario y dotándolas de una mayor coherencia.

Además, la descripción, siempre general, de la situación de la Igualdad de Oportunidades permite evidenciar, más claramente, la necesidad del Plan, y ajustar las expectativas sobre el grado de incidencia del mismo, considerando el contexto general de la Comunidad y el alcance de iniciativas precedentes.

Estos primeros elementos de partida de la situación de la Igualdad de Oportunidades en la Comunidad Foral Navarra se han hecho a partir de aspectos de carácter general:

- 1.- Organismos públicos referentes en políticas de Igualdad.
- 2.- Marco jurídico existente.
- 3.- Nivel de implantación de las políticas de Igualdad de Oportunidades en el ámbito local.

ORGANISMOS PÚBLICOS REFERENTES EN POLÍTICAS DE IGUALDAD

Organismo para la Igualdad de la Comunidad Foral Navarra: Instituto Navarro de la Mujer (INAM)

El Instituto Navarro de la Mujer es un Organismo Autónomo dentro del Gobierno que fue creado en 1995. En el momento de su fundación el INAM estaba adscrito al Departamento de Presidencia. No obstante, en 1996, pasó a formar parte del Departamento de Bienestar Social.

El INAM tiene como misión la promoción de condiciones que hagan posible la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello presta los siguientes servicios:

- Servicio de atención general a la Mujer. Informar sobre los servicios existentes en la Comunidad Foral Navarra dirigidos especialmente a las Mujeres.
- Servicio de atención Jurídica. Este servicio facilita de manera gratuita a todas las mujeres de Navarra información, asesoramiento, así como acompañamiento y asistencia jurídica especialmente en caso de malos tratos y/o agresiones sexuales.
- Servicio de recogida en prensa. El INAM pone a disposición de todas las personas y asociaciones su base de datos con todo tipo de noticias e informaciones referidas a la Mujer.
- Centro de Documentación. El Centro de Documentación del Instituto Navarro de la Mujer, busca, recopila, trata y pone a disposición de todas las personas interesadas, información y documentación relativa a las mujeres.

Junto a estos servicios, el INAM impulsa el desarrollo de diversas actividades y programas relacionados con áreas de interés para las mujeres navarras: empleo, salud, asociacionismo, educación y sensibilización. Cuenta además con su propio centro de documentación. Finalmente, gestiona dos líneas de subvenciones: la primera, orientada a las asociaciones de mujeres y entidades sin ánimo de lucro y la segunda a los ayuntamientos navarros.

Para el desarrollo de los diferentes servicios, actividades y programas el INAM cuenta con una plantilla de once personas. El presupuesto del Instituto Navarro de la Mujer para 2006 es de 2.071,715 €

Consejo Navarro de la Mujer

Se trata de un órgano consultivo orientado a articular la representatividad de las mujeres, propiciar el debate y la comunicación y crear un marco de participación en las tareas encomendadas al Instituto Navarro de la Mujer.

Se compone de representantes de asociaciones, legalmente constituidas, que desarrollan su actividad en alguno de los siguientes ámbitos sectoriales: asistencial-sanitario, sociocultural-educativo, formación laboral-empleo, mujer rural; o en alguna de las siguientes zonas o territorios: merindad de Sangüesa, merindad de Estella, merindad de Olite, merindad de Pamplona y comarca, y merindad de Tudela.

MARCO JURÍDICO EXISTENTE

Marco Jurídico regulador de la Igualdad de Oportunidades en la Comunidad Foral Navarra

Las leyes específicamente relacionadas con la Igualdad de Oportunidades son las siguientes:

Decreto Foral 398/1995, de 25 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto Navarro de la Mujer.

Orden Foral 351/1996, de 8 de marzo, por la que se determina la composición y régimen de funcionamiento del Consejo Navarro de la Mujer.

Ley Foral 22/2002, de 2 julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista.

Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ley Foral 12/2003, de 7 de marzo, de modificación de la Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista.

Orden Foral 53/2004, de 28 de abril, del Consejero de Bienestar Social, Deporte y Juventud, por la que se acuerda la iniciación del procedimiento para la elaboración del proyecto de disposición reglamentaria de desarrollo de la Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista, modificada por la Ley Foral 12/2003, de 7 de marzo.

Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente, en la que se refiere a los informes de impacto por razón de sexo que acompañarán a las leyes y disposiciones reglamentarias (Arts. 52.1 y 53.2).

IMPLANTACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A NIVEL LOCAL

La puesta en marcha de un planteamiento integral en Política de Igualdad de Oportunidades para el conjunto de la Comunidad Foral Navarra requiere de la implicación de todos los niveles institucionales. Los departamentos del Gobierno Foral deben ser capaces de reflexionar, junto con los agentes sociales relevantes en cada caso, sobre la situación de las mujeres, y promover consensos a partir de los cuales establecer objetivos y líneas de intervención de carácter general. El nivel local, representado por los ayuntamientos

y concejos, tiene la función de ajustar el diagnóstico general a la realidad municipal, adaptando y priorizando las medidas propuestas en el Plan General.

En esta aproximación a la realidad municipal será imprescindible partir del grado de implantación de las políticas de igualdad de oportunidades de cada municipio.

En esta línea se han considerado cinco indicadores asociados a diferentes niveles de implantación de medidas de igualdad de oportunidades y que son:

- Intervención en I.O. en ayuntamientos navarros.
- Relación de ayuntamientos con concejalía de la mujer.
- Ayuntamientos con técnica de igualdad en plantilla.
- Ayuntamientos participantes en el programa de pactos locales por la conciliación.
- Ayuntamientos en proceso de elaboración de planes de igualdad o con planes consolidados.

Considerando algunos indicadores asociados a diferentes niveles de implantación de medidas, el mapa de la intervención en materia de Igualdad de Oportunidades, gestionada por los propios municipios y concejos, es el siguiente:

INTERVENCIÓN EN I.O. EN AYUNTAMIENTOS NAVARROS

Niveles	Descripción del nivel	nº Aytos.
Nivel 1	Ayuntamientos con Concejalía de la Mujer	19
Nivel 2	Ayuntamientos con Diagnóstico y plan iniciado	24
Nivel 3	Ayuntamientos con Plan de Igualdad aprobado	9
Nivel 4	Ayuntamientos con Técnica de Igualdad en plantilla	4
Nivel 5	Ayuntamientos con técnica de Igualdad contratada	2
Total de ayuntamientos con intervención		43

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INAM 2005

Tal y como se refleja en la información recogida en este documento, del total de municipios, concejos y mancomunidades navarras (272 municipios, 353 concejos y 65 mancomunidades) 43 de ellos han puesto en marcha algún tipo de actuación, de carácter general, en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades, lo que supone un 6,2% del total. Sin embargo, en estos 43 municipios y concejos se agrupa el 71% de la población total de Navarra, que se asienta preferentemente en la capital y en las cabezas de comarca, y que equivale a 555.829 personas, de las cuales 276.629 son hombres y 279.200 mujeres.

En los 43 municipios en los que se ha iniciado algún tipo de intervención de carácter global, se observan diferencias considerándose que expresan también los niveles de intervención y trabajo a medio y largo plazo.

La existencia de **Concejalías** de la Mujer es fundamental para visibilizar y gestionar políticamente el compromiso. El número de municipios en este nivel de intervención es de 19, agrupando un total de 312.119 personas, lo que supone el 56% de la población navarra.

Algunos ayuntamientos tienen Concejalías exclusivas de mujer y otros la tienen compartida con otras áreas como servicios sociales, juventud, cultura, deporte, educación, etc.

RELACIÓN DE AYUNTAMIENTOS CON CONCEJALÍA DE LA MUJER Y POBLACIÓN AFECTADA

Ayuntamientos con Concejalía de la Mujer			
Municipio	Mujeres	Hombres	Total
Ablitas	1.124	1.182	2.306
Alsasua	3.527	3.635	7.162
Azagra	1.838	1.876	3.714
Barañáin	10.656	10.365	21.021
Berbinzana	363	369	732
Berriozar	3.214	3.447	6.661
Burlada	8.732	8.432	17.164
Carcastillo	1.294	1.337	2.631
Estella	6.703	6.321	13.024
Funes	1.120	1.216	2.336
Huarte	373	412	785
Los Arcos	645	641	1.286
Olite	1.608	1.605	3.213
Pamplona	96.054	87.910	183.964
Peralta	2.645	2.723	5.368
Ribaforada	1.602	1.689	3.291
Tafalla	5.197	5.077	10.274
Tudela	14.903	15.015	29.918
Villava	4.813	4.762	9.575
Total población	165.287	156.832	322.119

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INAM 2005

La existencia de **técnicas de igualdad** garantiza la profesionalidad de la intervención a medio y largo plazo. Actualmente, cuatro municipios navarros tienen técnica de igualdad de oportunidades en plantilla. Ayuntamientos como Barañáin y Berriozar cuentan con la figura de una Técnica de Igualdad de Oportunidades a través de contrataciones externas. Entre todos ellos agrupan a un total de 248.996 personas, que suponen el 45% de la población de Navarra.

RELACIÓN DE AYUNTAMIENTOS CON TÉCNICA DE IGUALDAD EN PLANTILLA Y POBLACIÓN AFECTADA

Ayuntamientos con Técnica de Igualdad en plantilla			
Municipio	Mujeres	Hombres	Total
Alsasua	3.527	3.635	7.162
Burlada	8.732	8.432	17.164
Estella	6.703	6.321	13.024
Pamplona	96.054	87.910	183.964
Total población	115.016	106.298	221.314

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INAM 2005

Durante el 2005, catorce municipios han formado parte del programa Pactos Locales por la Conciliación, agrupando éstos a un 20,9% del total de población navarra. Los datos son los que siguen:

RELACIÓN DE AYUNTAMIENTOS PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA DE Pactos LOCALES POR LA CONCILIACIÓN Y POBLACIÓN AFECTADA

Ayuntamientos que han participado en programa Pactos Locales por la Conciliación			
Municipio	Mujeres	Hombres	Total
Ablitas	1.124	1.182	2.306
Alsasua	3.527	3.635	7.162
Azagra	1.838	1.876	3.714
Barañáin	10.656	10.365	21.021
Bera	1.749	1.778	3.527
Burlada	8.732	8.432	17.164
Cabanillas	711	774	1.485
Estella	6.703	6.321	13.024
Los Arcos	645	641	1.286
Peralta	2.645	2.723	5.368
Ribaforada	1.602	1.689	3.291
Sangüesa	2.236	2.378	4.614
Tudela	14.903	15.015	29.918
Villafranca	1.267	1.280	2.547
Total población	58.338	58.089	116.427

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INAM 2005

El inicio de **procesos de elaboración de Planes de Igualdad**, en sus fases de diagnóstico y plan, como herramientas efectivas de trabajo, garantiza a medio plazo intervenciones planificadas, dirigidas a objetivos estratégicos, adaptadas a la realidad de los territorios y coordinadas con el resto de las instituciones. De forma aproximada, la población que reside en los municipios que han realizado diagnósticos de situación de la Igualdad de Oportunidades o está iniciando un proceso de elaboración de Plan de Igualdad es de

86.128 personas, lo que supone el 15,6% de la población total de Navarra. Respecto a los municipios con Plan de Igualdad ya aprobado (Huarte, Barañáin, Pamplona, Estella, Berriozar, Burlada, Ribaforada, Murchante y Peralta) decir que acogen a un total de 256.807 personas, lo que representa el 46,2% de la población total de Navarra.

Ayuntamientos en proceso de elaboración de Planes de Igualdad o con planes consolidados y población afectada			
Municipio	Mujeres	Hombres	Total
Ablitas	1.124	1.182	2.306
Aibar	442	490	932
Améscoa Baja	395	421	816
Aoiz	944	942	1.886
Azagra	1.838	1.876	3.714
Barañáin	10.656	10.365	21.021
Baztan	3.681	3.820	7.501
Berriozar	3.214	3.447	6.661
Bortziriak Cinco Villas *			
Buñuel	1.187	1.184	2.371
Burlada	8.732	8.432	17.164
Cascante	1.826	1.810	3.636
Citruénigo	2.964	2.968	5.932
Corella	3.523	3.551	7.074
Estella	6.703	6.321	13.024
Guesalaz	189	271	460
Huarte	1.554	1.561	3.115
Iza	353	392	745

(*) Datos no disponibles

Municipio	Mujeres	Hombres	Total
Mendavia	1.790	1.904	3.694
Murchante	1.617	1.582	3.199
Los Arcos	645	641	1.286
Olo	145	194	339
Pamplona	96.054	87.910	183.964
Peralta	2.645	2.723	5.368
Ribaforada	1.602	1.689	3.291
San Adrián	2.826	2.735	5.561
Tafalla	5.197	5.077	10.274
Ultzama	804	783	1.587
Valtierra	1.227	1.183	2.410
Villatuerta	420	427	847
Villava	4.813	4.762	9.575
Yerri	717	826	1.543
Zizur Mayor	5.850	5.789	11.639
Total población	175.677	167.258	342.935

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INAM 2005
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INAM

1. JUSTIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La disminución de la brecha de la desigualdad entre Mujeres y Hombres en la Comunidad Foral requiere de un liderazgo claro de las Instituciones Públicas Navarras. Esta intervención, en forma de Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad Foral se sustenta en los siguientes argumentos:

En cumplimiento del principio de igualdad

Todas las normas jurídicas de rango internacional, europeo, nacional y foral recogen la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

A pesar de los importantes cambios sociales que se han producido en los últimos tiempos, la situación de mujeres y hombres en general, y en el mercado laboral en particular, continúa presentando diferencias notables. Los datos confirman la persistencia de una menor participación de las mujeres, mayores dificultades de acceso al empleo, una segmentación sectorial y profesional de éstas, precariedad en sus condiciones en el empleo, diferencias salariales por el mismo trabajo con respecto a los hombres, inexistencia de corresponsabilidad en las tareas de intendencia doméstica y del cuidado de las personas dependientes, etc.

Esta desigualdad estructural entre mujeres y hombres responde a prácticas sociales muy arraigadas en nuestra sociedad. Hablamos del llamado sistema social de género, es decir, el proceso por el cual se asignan roles, valores, actitudes, comportamientos o capacidades diferentes a mujeres y a hombres, según el modelo social existente.

Dicho sistema de género impide la igualdad de oportunidades y el pleno desarrollo de las personas independientemente de su sexo. La experiencia ha demostrado, además, que la igualdad de derecho, la igualdad formalmente reconocida, no implica necesariamente igualdad de hecho. Como en tantos otros campos, el discurso social (teórico) favorable a la igualdad de oportunidades no se traduce en la eliminación de la discriminación en la vida cotidiana de las mujeres.

En cumplimiento de las directrices de la Unión Europea

El reconocimiento de la desigualdad objetiva entre mujeres y hombres por parte de las instituciones de distintos ámbitos territoriales ha generado un marco normativo e institucional para paliar dicha situación, que se ha desarrollado a lo largo de la última mitad del siglo XX. La Comisión Europea viene desarrollando desde

1957 su compromiso para mejorar y equilibrar la situación de las mujeres, a través de un conjunto de Directivas, Resoluciones, Recomendaciones, Decisiones y Programas.

Así, el Tratado de Ámsterdam del 2 de octubre de 1997 consagra explícitamente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como objetivo de la Comunidad. En sus arts. 2 y 3 recogen el compromiso de la U.E. con la integración del factor de igualdad en el conjunto de las políticas, declarando que la igualdad entre mujeres y hombres es una tarea específica de la Unión así como un objetivo horizontal que afecta a todas las labores comunitarias.

Por otro lado, en las Directrices para los programas del periodo 2000-2006 de los Fondos Estructurales, se ha establecido la igualdad de oportunidades como uno de los principios básicos de la construcción europea y uno de los cuatro pilares fundamentales de la estrategia Europea para el Empleo establecidos por la Agenda 2000, que debe de estar presente en cualquier tipo de intervención.

En este sentido el V Programa Marco (2001-2005) de la Unión Europea propuesto en la Decisión 2001/51/CE del Consejo, -prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2006 por la Decisión 1544/2005/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, - establece un programa de acción comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres. El Programa se concibe como un instrumento para la puesta en práctica de la estrategia que abarca todas las políticas y todas las acciones incluidas las políticas de integración de la igualdad de los sexos y las acciones específicas dirigidas a las mujeres. Establece como ámbitos de intervención: la vida económica, la igualdad de participación y representación, los derechos sociales, la vida civil y la superación de roles y estereotipos, ámbitos en los que debe intervenir el Plan de Igualdad de Navarra.

Como respuesta al encargo del Parlamento al Gobierno de Navarra

En el contexto de la Comunidad Foral Navarra, en marzo de 1991 el Parlamento de Navarra instó al Gobierno Foral para que adoptase las disposiciones necesarias para la creación del Instituto Navarro de la Mujer en cuyos estatutos, aprobados en 1995, se recoge expresamente la responsabilidad de elaborar un Plan de Igualdad para Navarra.

El Parlamento de Navarra, en sesión de Pleno, celebrada el 12 de Mayo de 2005 aprobó la Moción por la que se insta al Gobierno de Navarra a redactar un Plan de acción positiva para mujeres y hombres y lo remita al Parlamento para su debate dentro del siguiente periodo de sesiones.

Como marco estratégico de referencia en materia de I.O.

La situación de las Políticas Locales de Igualdad de Oportunidades en la Comunidad Foral Navarra ofrece un panorama desigual. La ausencia de un Plan Foral de Igualdad ha ralentizado el desarrollo de políticas de igualdad a nivel local, propiciándose que las intervenciones en los municipios navarros se desarrollen sin un marco estratégico de referencia, tanto a nivel de objetivos, como a nivel del modelo de gestión de las acciones a implementar.

El resultado es el actual “mapa” de las políticas de igualdad de oportunidades donde se muestran los diferentes niveles de la intervención pública en esta materia. Se precisa por tanto un Marco Estratégico de referencia que establezca los objetivos y prioridades en cada área de intervención, proponiendo, además, una metodología común para la puesta en marcha de medidas y su evaluación

Con relación a la Administración Foral, el INAM trabaja a través de convenios, acuerdos, programas propios y otros programas cofinanciados con Fondos Europeos en colaboración con los diferentes departamentos del Gobierno de Navarra y otras entidades como asociaciones, sindicatos, empresariado, etc.

Es preciso, también, recoger y planificar en este ámbito la responsabilidad compartida del Gobierno y demás agentes y entidades sociales para el avance hacia la igualdad, estableciendo líneas estratégicas de acción, metodologías de trabajo, e indicadores de evaluación y seguimiento.

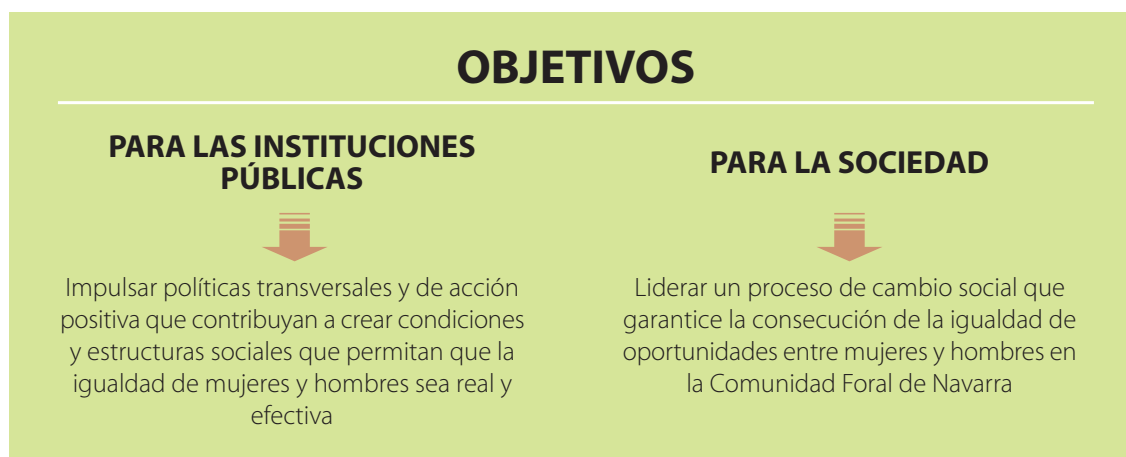
Para aumentar la conciencia social sobre la necesidad de políticas de Igualdad de Oportunidades

La intervención institucional en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades debe ser concebida como un proceso largo orientado a la equiparación de los derechos reales entre mujeres y hombres. Las primeras etapas de este recorrido deben tener el objetivo de la sensibilización y la difusión de la Igualdad de Oportunidades. Deben orientarse a crear las condiciones y dotarse de recursos, estructuras, tanto en el ámbito institucional como en la sociedad en general, para que la Igualdad entre Mujeres y Hombres sea reconocida como necesaria.

Así, teniendo en cuenta la situación de la Igualdad de Oportunidades en Navarra, el Gobierno Foral, a través de su Instituto Navarro de la Mujer, debe abordar la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades con el fin de crear las condiciones para la puesta en marcha de medidas futuras más ejecutivas.

OBJETIVOS DEL PLAN

Desde el enunciado de los objetivos que orientan el desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades se consideran dos ámbitos de intervención: la Sociedad Navarra y las Instituciones Públicas Navarras



1. Objetivo General a nivel institucional

Impulsar políticas transversales y de acción positiva que contribuyan a crear condiciones y estructuras sociales que permitan que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

1.1. Objetivos específicos hacia las instituciones públicas navarras

- Abrir un proceso de debate y reflexión institucional sobre el compromiso de impulsar la Igualdad entre Mujeres y Hombres desde todos los departamentos del Gobierno de Navarra.
- Ofrecer herramientas para la inclusión del enfoque de género en el diseño y la gestión de las políticas de cada departamento del Gobierno Foral.

- Implicar a los Departamentos del Gobierno de Navarra, especialmente a aquellos cuya actividad sea más relevante en la consecución de niveles más igualitarios entre mujeres y hombres, en la puesta en marcha de medidas, considerando sus áreas de competencia.
- Servir de referente a las Entidades Locales (Ayuntamientos y Concejos) en materia de Igualdad de Oportunidades, estableciendo medidas que apoyen, impulsen y orienten el desarrollo efectivo de sus propias competencias en materia de igualdad.
- Incluir el enfoque de género tanto en la planificación estratégica de cada localidad como en cada una de las áreas municipales.
- Favorecer la creación de un marco de referencia para la gestión de las políticas de igualdad a nivel local, utilizando los recursos que este nivel institucional tiene a su disposición: ordenanzas municipales, presupuestos locales, personal técnico en igualdad, planes locales de igualdad.

2. Objetivo General a nivel social

Liderar un proceso de cambio social que garantice la consecución de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Comunidad Foral Navarra.

2.1. Objetivos específicos hacia la sociedad en general

- Conocer la situación de las mujeres y evidenciar las situaciones de desigualdad que principalmente les afectan teniendo en cuenta la diversidad de los colectivos.
- Identificar el desequilibrio que supone la desigual participación y acceso de mujeres y hombres en los ámbitos público y privado.
- Identificar los obstáculos que dificultan el logro de la Igualdad efectiva en cualquiera de los ámbitos señalados.
- Establecer indicadores para medir la situación y evolución de la Igualdad de Oportunidades en cada una de las áreas de intervención.
- Establecer medidas de acción, de carácter concreto, en cada una de las áreas de intervención establecidas, orientadas a mejorar la calidad de vida de las mujeres navarras y a estrechar la desigualdad entre las mujeres y los hombres.
- Implicar a los principales agentes sociales de la Comunidad Foral Navarra en el diseño y puesta en marcha de medidas de acción positiva.

- Evidenciar la necesaria corresponsabilidad de los hombres en la mejora de la calidad de vida de las mujeres navarras y en el camino hacia la igualdad.
- Abrir un debate social en Navarra sobre la situación de la Igualdad de Oportunidades entre las mujeres y los hombres de la Comunidad Foral, concienciando a la ciudadanía sobre el compromiso compartido para mejorar y facilitar el cambio hacia la igualdad.

PÚBLICOS OBJETIVO

Los públicos objetivo al que se refiere el Plan es el conjunto de la Sociedad Navarra, tanto mujeres como hombres que son consideradas ciudadanas y ciudadanos desde un planteamiento inclusivo basado en la residencia.

Promover la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos y la responsabilidad de incluirlo en la agenda política nos sitúa en un escenario en el que deben considerarse tres públicos objetivos diferenciados:



La **Administración Foral y Local** como responsables de la ejecución de políticas en las que se contemple de forma específica la eliminación de la desigualdad y de forma transversal el impacto y alcance de cualquier medida o programa tanto para los hombres como para las mujeres.

En los últimos años la normativa foral evidencia el esfuerzo por hacer realidad la igualdad real entre mujeres y hombres en el marco de la legislación vigente.

Este marco normativo también se amplía al ámbito local. La Ley Foral 33/2002 de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, señala como una de las medidas a llevar a la práctica la de “Promocionar la creación de Concejalías de la Mujer y de actividades en pro de la igualdad de género en los Ayuntamientos navarros, a través de campañas, y otros recursos, en colaboración con la Federación Navarra de Municipios y Concejos”.

El ámbito local es el más cercano a la vida de ciudadanas y ciudadanos y al tejido económico y social. Existe por tanto, en este ámbito, una mayor cercanía a sus intereses, sus necesidades y una forma más directa de contar con la potencialidad de los recursos existentes en el territorio, por lo que se presenta, al menos en principio, como uno de los ámbitos más adecuados para la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los municipios, los territorios, ya no pueden seguir prescindiendo de las aportaciones de las mujeres en sus estrategias de desarrollo y de consolidación de la calidad de vida ciudadana, por lo que la integración de la igualdad de oportunidades en todas las competencias en el ámbito local, o lo que es lo mismo, el Mainsstreaming a escala local, cobrará día a día, mayor importancia.

En este sentido, el Artículo 28 de la ley 7/1985 Reguladora de Bases del Régimen Local, de 2 de abril, expresa que los Municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones públicas en el campo de la promoción de la mujer.

Los medios de comunicación y demás agentes del mundo social, económico y empresarial conforman un segundo grupo, objetivo de las medidas y acciones del Plan por su corresponsabilidad e implicación en la creación de escenarios de concertación social, sensibilización y participación ciudadana.

Es necesario situar, tanto en el marco de la comunicación y sus derechos como de la teoría de género, la necesidad de que los medios de comunicación, la industria cultural y la de la publicidad, contemplen la perspectiva de género con el objetivo de que se impliquen, con el resto de la sociedad, en el logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

El conjunto de la sociedad navarra, hombres y mujeres que desde su diversidad deben poder disfrutar en igualdad, de derechos, y recursos compartiendo el poder y la responsabilidad en todos los ámbitos de la vida.

2. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN

Para desarrollar el I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Comunidad Foral de Navarra se ha primado una metodología participativa sobre el trabajo de gabinete.

Tal y como se señaló en la presentación de trabajo del Plan, la participación social es un elemento de garantía de calidad y un factor legitimador en el diseño de políticas públicas. Los procesos participativos han cobrado relevancia y protagonismo en la gestión política y son un elemento transversal muy importante de las políticas públicas.

La metodología participativa de este proyecto además ha tenido dos enfoques claros; por un lado, implicar a todas las personas en la elaboración del Plan y corresponsabilizarlas en la puesta en marcha de éste y, por otro lado, garantizar su difusión entre los principales agentes políticos, económicos y sociales de la vida navarra.

Los objetivos de la metodología se definen de la siguiente forma:

OBJETIVO GENERAL:

Elaborar el primer plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Comunidad Foral de Navarra, contando con la participación de los agentes sociales y políticos relevantes, transversalizando a todos los Departamentos del Gobierno de Navarra, y con un carácter integral, con repercusiones en todos los ámbitos de la vida de las mujeres navarras

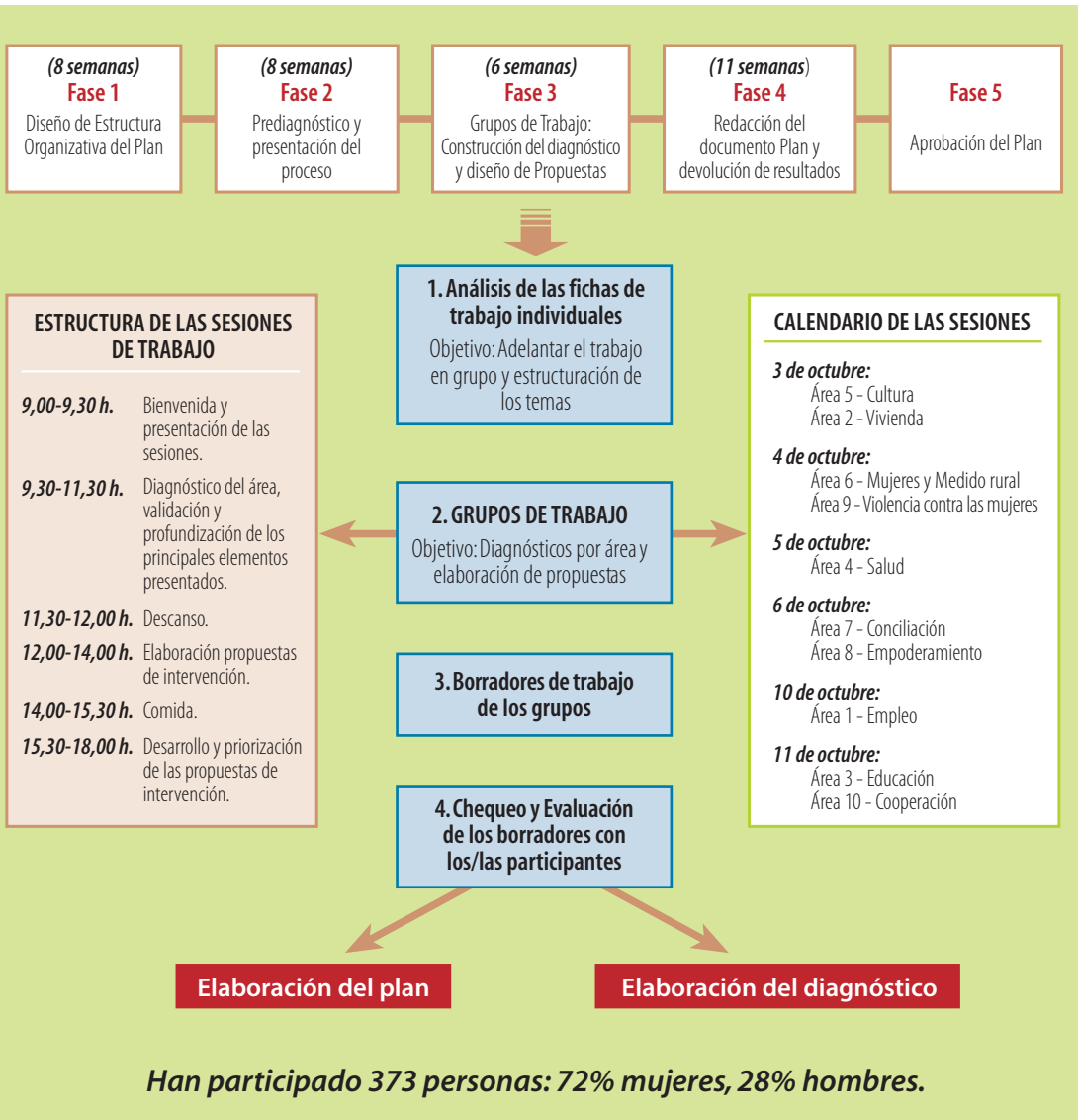
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Identificar los ámbitos de la vida de las mujeres navarras en los que deberá tener especial incidencia el Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres
2. Realizar diagnósticos de la situación de las mujeres en cada uno de los ámbitos de la vida identificados
3. Establecer las áreas de intervención del Plan lo más próximas a los ámbitos de la vida identificados
4. Estructurar la intervención en cada área en 3 niveles, de lo más general a lo más concreto: objetivos, líneas de intervención y acciones.

5. Priorizar las acciones más relevantes en cada una de las áreas de intervención
6. Establecer indicadores para el seguimiento, evaluación y, en su caso, reorientación de las acciones propuestas en cada una de las áreas de intervención
7. Establecer indicadores de género en cada una de las áreas de intervención
8. Crear una comisión de Seguimiento del Plan para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la Comunidad Foral de Navarra.
9. Implicar a los departamentos del Gobierno Foral en el proceso de elaboración del Plan, especialmente en las fases de diagnóstico y diseño de propuestas.
10. Coordinar y dinamizar la participación de los agentes sociales relevantes en cada uno de los ámbitos de intervención, en el proceso de elaboración del Plan, especialmente en las fases de diagnóstico y diseño de propuestas.
11. Coordinar y dinamizar la participación de las asociaciones de mujeres a través del Consejo Navarro de la Mujer en el proceso de elaboración del Plan, especialmente en las fases de diagnóstico y diseño de propuestas.
12. Promover y facilitar la participación, mediante la creación de las condiciones para que las personas con responsabilidad política, técnica, agentes sociales relevantes, asociaciones de mujeres y mujeres no asociadas puedan participar con igualdad de oportunidades a lo largo del proceso de elaboración del Plan.

Cualquier proceso participativo de las características del que se ha utilizado para la elaboración del Plan, requiere de un método y una planificación con relación a unos objetivos que se ejecutan a través de unos canales concretos. En el caso que nos ocupa se ha diseñado una metodología cualitativa cuyo instrumento fundamental es el grupo. En función de los objetivos definidos, el grupo podrá significarse tanto como "grupo de diagnóstico" o como "grupo propositivo", dependiendo de si se quieren definir posiciones en torno a distintas cuestiones o abordar propuestas y acciones concretas.

El proceso de desarrollo de la metodología utilizada se resume en el siguiente esquema, desarrollando más en detalle la Fase III, que es la que ha nutrido fundamentalmente los diagnósticos que se presentan en este documento.



SESIONES DE PRESENTACIÓN

Una vez diseñada la estructura organizativa del Plan (elementos constitutivos, áreas de intervención...), se celebraron las sesiones de presentación para la elaboración de éste. A dichas sesiones acudieron agentes sociales implicados y personal técnico de la Administración Foral y Municipal.

Terminadas las presentaciones, se emplazó a las personas convocadas a las sesiones de trabajo y se les facilitaron los materiales necesarios para su preparación. En el anexo de este documento aparece como ejemplo de los materiales distribuidos un prediagnóstico de área.

APORTACIONES A PARTIR DE FICHAS DE TRABAJO INDIVIDUALES

Durante el periodo de tiempo transcurrido entre las sesiones de presentación del proceso de elaboración del Plan y los grupos de trabajo, las personas convocadas tuvieron la posibilidad de realizar aportaciones que fueron tenidas en cuenta por el equipo técnico para la dinamización de los grupos. Un modelo de estas fichas de trabajo aparece en el anexo de este informe.

GRUPOS DE TRABAJO

A lo largo de 6 días tuvieron lugar 12 sesiones de trabajo correspondientes a cada una de las áreas del Plan. El número de personas participantes en cada grupo se ajustó a las condiciones óptimas de dinamización favoreciendo así la participación de todas las personas asistentes.

Estas sesiones estuvieron orientadas a la construcción de los diagnósticos para cada una de las áreas identificadas y al diseño de propuestas de intervención.

ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS BORRADOR A PARTIR DEL TRABAJO EN LOS GRUPOS

A partir del análisis de la información recogida en los grupos de trabajo y del análisis de fuentes secundarias, desde el equipo técnico de Ados Consulting Ikertaldea S.L. se elaboraron los diagnósticos de situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las propuestas de intervención para cada una de las áreas del Plan.

DEVOLUCIÓN DE LOS DOCUMENTOS OBTENIDOS A LAS PERSONAS PARTICIPANTES

A petición expresa de las personas participantes en las sesiones de trabajo y a partir de la flexibilidad metodológica que ha permitido el proceso de elaboración del Plan, la dirección del Instituto Navarro de la Mujer promovió la devolución de los diagnósticos de situación resultantes a todas las personas que tomaron parte en su proceso de elaboración. Se trataba de que pudieran realizar las últimas aportaciones a los documentos.

REDACCIÓN DEL PLAN Y DEVOLUCIÓN DE RESULTADOS

El proceso de elaboración del Plan ha culminado con la redacción del informe final o **I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA** y del Informe Diagnóstico.

PERSONAS PARTICIPANTES

En este proceso han tomado parte un total de 373 personas de las cuales un 72% (267) eran mujeres y un 28% (106) eran hombres.

PARTICIPANTES POR INSTITUCIONES:

- Gobierno de Navarra:
 - Departamento de Presidencia, Justicia e Interior
 - Departamento de Administración Local
 - Departamento de Economía y Hacienda
 - Departamento de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio y Vivienda
 - Departamento de Educación
 - Departamento de Cultura y Turismo
 - Departamento de Salud
 - Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud
 - Departamento de Obras Públicas, Transportes y Comunicaciones
 - Departamento de Agricultura, Ganadería y Alimentación
 - Departamento de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo

- Federación Navarra de Municipios y Concejos.
- Audiencia Provincial
- Universidad Pública
- Delegación de Gobierno
- Asociaciones de Mujeres: Red Rural, Affamer, Errondua, Colectivo Urbanas,
- Plataforma, Bilgune, La Majarí, Amedna, Saray, Atenea, Alaiz, Mujeres Progresistas
- Ayuntamientos y Técnicas de Igualdad: Burlada, Estella, Villava, Barañáin
- Ayuntamientos: Pamplona, Tudela, Iza
- Consorcios: Zona Media, Teder, Eder,
- Partidos Políticos: UPN, Eusko Alkartasuna, Batzarre, PSN, CDN; IU, PNV
- Sindicatos: UGT, CGT, STE-EILAS, LAB, UAGN, EHNE, CCOO, Ebel Nafarroa
- Otras asociaciones, fundaciones: Gaztelán, Herrikoa, Sare, Comisión Anti Sida, Medicus Mundi, Coordinadora ONG, IPES, Herrikoa, Urtxintxa
- Otras instituciones: CEN, Cámara Navarra de Comercio, AIN.

ÁREA 1. PROMOCIÓN ECONÓMICA, EMPLEO Y FORMACIÓN

Esquema del capítulo:

– Situación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la promoción económica, el empleo y la formación:

- 1.- Con relación al trabajo
 - *Población activa*
 - *Inactividad*
- 2.- En el acceso al empleo
 - *Población ocupada*
 - *Población parada*
 - *Colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo*
 - *Servicios de empleo*
- 3.- En la permanencia y promoción en el empleo
 - *Segregación vertical*
 - *Segregación horizontal*
 - *Condiciones laborales*

– Fuentes

SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA PROMOCIÓN ECONÓMICA, EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN

Tal y como se recoge en el artículo 141 (antiguo artículo 119) del Tratado Constitutivo de la Unión Europea, en la versión consolidada del Tratado de Ámsterdam, la Igualdad de Oportunidades en el acceso al empleo y la ocupación ha de ser un hecho; por lo tanto, la promoción económica, el empleo y la formación de las mujeres deben ser tenida en cuenta como un pilar básico en la construcción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Navarra.

Uno de los pasos dados más importantes en los últimos años hacia la consecución de esta igualdad ha sido la incorporación de las mujeres al mercado laboral, aunque, tal y como se podrá constatar a través de los

datos que se presentan a continuación, las mujeres navarras aún se encuentran en situación de desigualdad respecto a los hombres navarros en lo que a promoción económica, empleo y formación se refiere.

Este apartado se estructura en tres partes, desarrollando desde una perspectiva general el área de la promoción económica, el empleo y la formación.

La primera parte ofrece datos referentes a la situación en Navarra de mujeres y hombres con relación al trabajo. En la segunda se presentan datos generales acerca del acceso de hombres y mujeres al empleo y la tercera parte aborda el tema de la permanencia y promoción de las mujeres en el empleo.

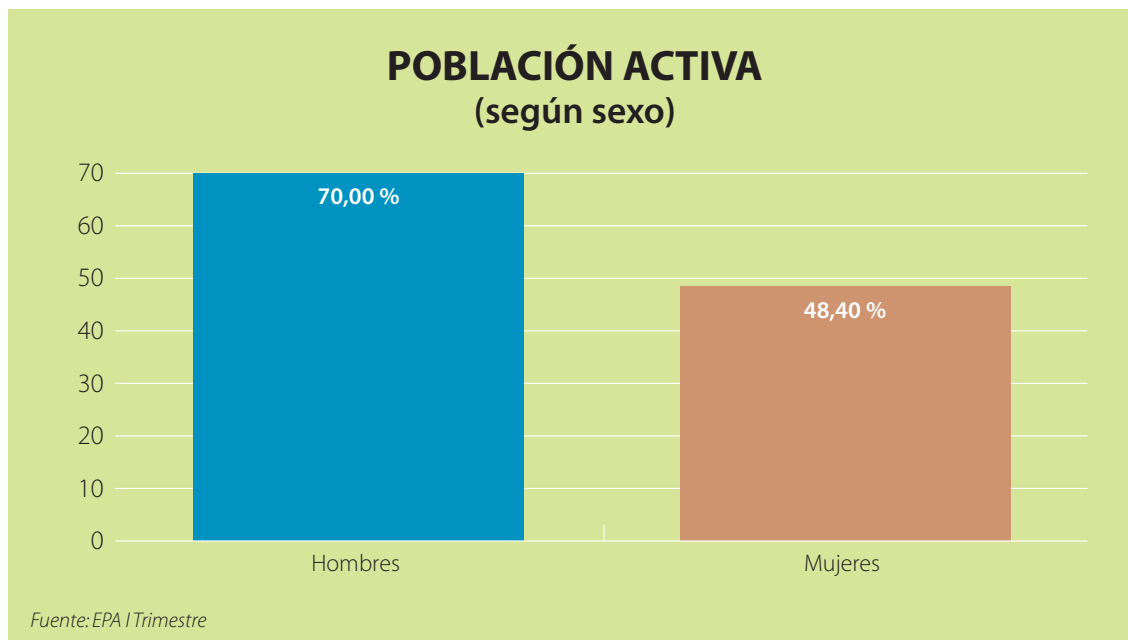
Situación de mujeres y hombres con relación al trabajo

Los datos presentados en este apartado (pertenecientes al primer trimestre de la Encuesta de Población Activa 2005 y al estudio "Economía sumergida en Navarra" 2000) reflejan la situación diferencial en la que mujeres y hombres se encuentran con respecto al trabajo en Navarra.

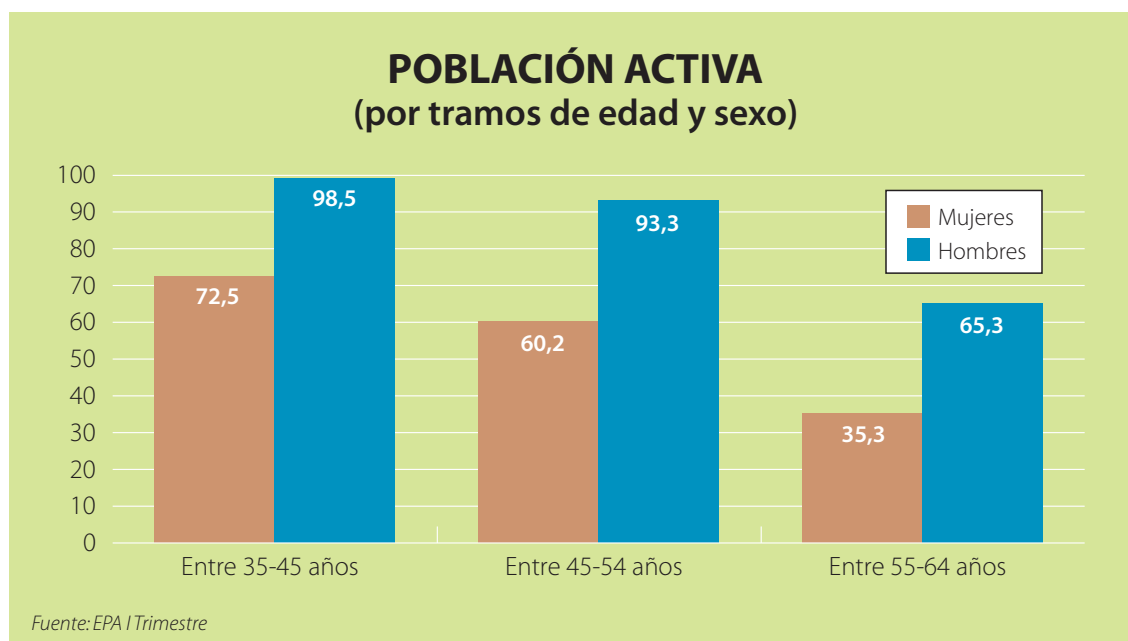
En este contexto, es preciso señalar el carácter androcéntrico atribuido a las cifras oficiales por las personas asistentes a los grupos de trabajo realizados en esta área. Así, se considera que en las estadísticas sobre trabajo, se tienen en cuenta exclusivamente las actividades que tienen lugar en el mundo público mercantil. No se hace un análisis realista del trabajo, contemplando aquellas actividades necesarias para el sostenimiento de la vida humana, realizadas habitualmente por las mujeres y que tienen lugar en el ámbito doméstico. Tampoco se consideran en estas cifras aquellos trabajos que se llevan a cabo de forma no regulada (trabajo sumergido).

Población activa.

El número de mujeres que se encuentran en situación de actividad (población mayor de 16 años que tiene un empleo remunerado y con contrato o que se manifiesta en situación de paro pero buscando un trabajo) es 21,6 puntos porcentuales menor que el de hombres (un 48,4%, frente a un 70%). Estas diferencias están determinadas, entre otros, por factores como la edad, el estado civil y el nivel de instrucción. Los datos que se presentan a continuación constatan esta afirmación.

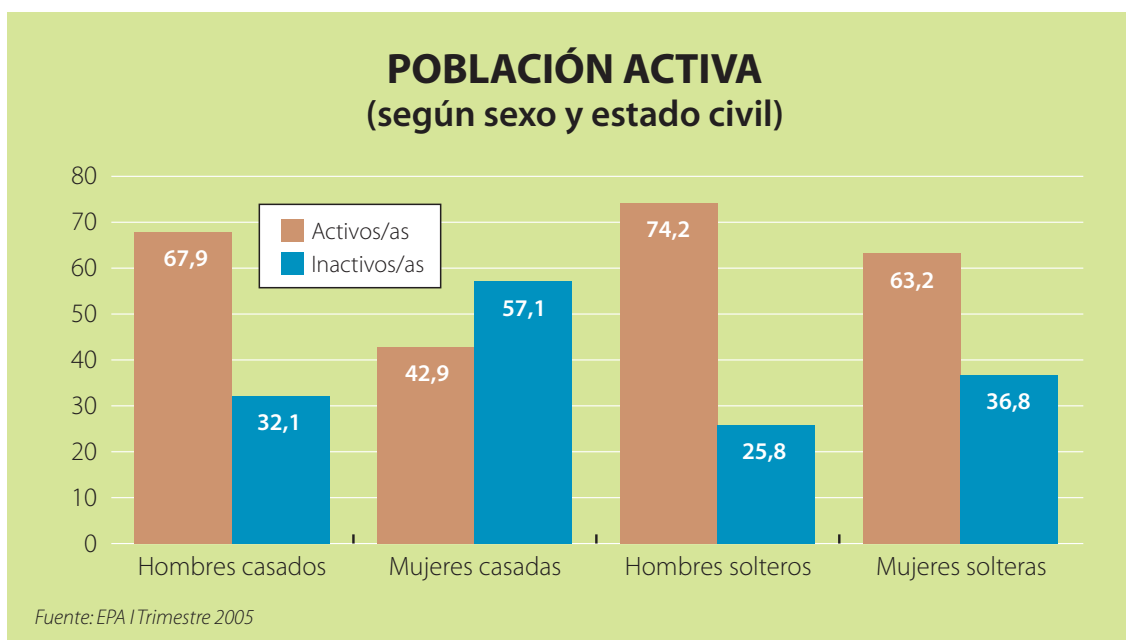


La mayor diferencia porcentual en cuanto al número de mujeres y hombres activos se establece a partir de los 35 años donde por grupos de edad se observan los siguientes datos: entre 35 y 44 años el porcentaje de mujeres activas navarras es de 72,5% mientras que en los hombres es de 98,5%. Entre los 45 y los 54 años la población activa femenina es de 60,2% y la masculina es de 93,3%. Entre 55 y 64 años las diferencias entre población activa masculina y femenina se establecen en 30 puntos porcentuales (35,3% de mujeres y 65,3% de hombres en activo). Así, el mayor grupo de mujeres en activo se encuentra en el periodo de edad que comprende entre los 25 y los 34 años.

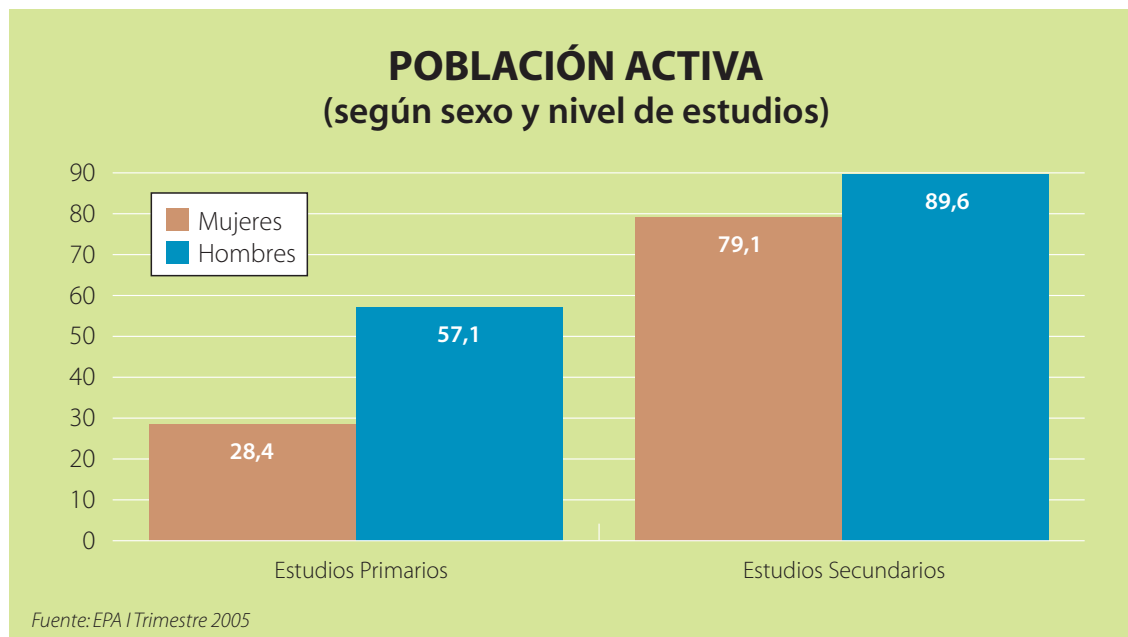


En este contexto, factores como la maternidad y la nupcialidad se muestran como elementos explicativos de las diferencias existentes. Así, del total de mujeres solteras, 63,2% están activas y 36,8% están inactivas. Estos datos se invierten si a quienes nos referimos son a las mujeres casadas; se observa cómo del total de mujeres casadas, 42,9% están activas y 57,1% están inactivas.

En el caso de los hombres el estado civil no se presenta como un factor influyente en su situación de actividad o inactividad. Así, del total de hombres solteros 74,2% están activos y 25,8% están inactivos. Del total de hombres casados, 67,9% están activos y 32,1% están inactivos. En ambas situaciones el porcentaje de hombres activos es significativamente mayor que el de inactivos.

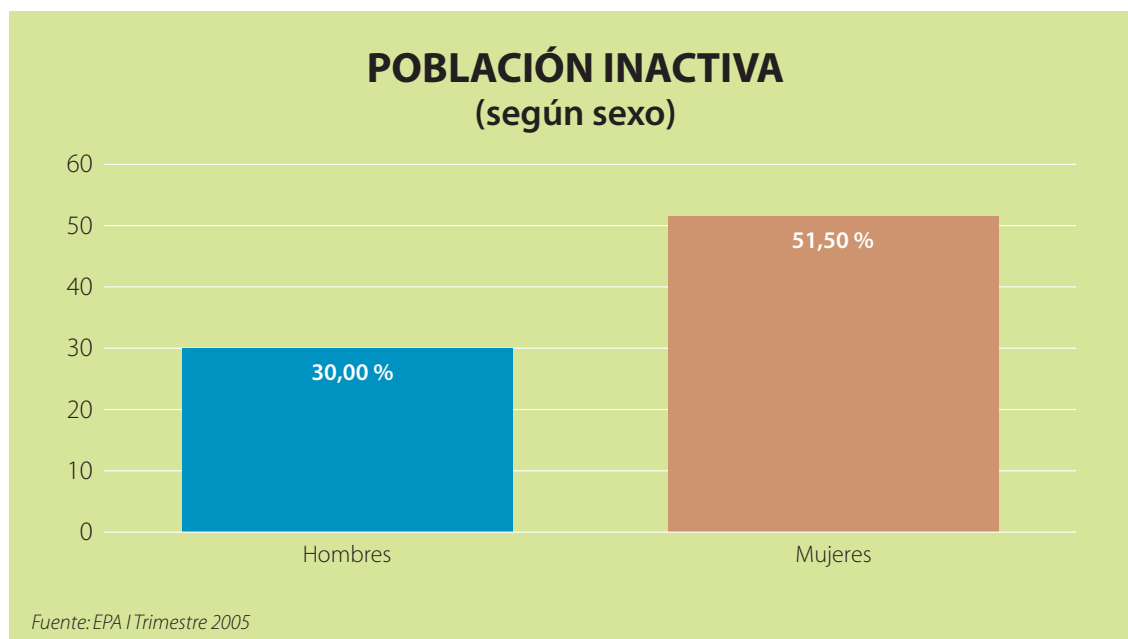


En cuanto al nivel de instrucción, se constata que a medida que el nivel de instrucción en mujeres y hombres aumenta, las diferencias en las tasas de actividad de ambos disminuyen. De este modo, el porcentaje de mujeres navarras, con estudios primarios, en activo, es de 28,4% frente a un 57,1% de hombres con este mismo nivel. El porcentaje de mujeres navarras que cuentan con estudios superiores y están en activo es de 79,1% y el de hombres es 89,6%. Las diferencias han disminuido en 18,2 puntos porcentuales. Además, las mayores tasas de actividad femenina se dan entre quienes tienen estudios superiores.



Inactividad

La tasa de inactividad femenina (población mayor de 16 años que manifiesta no encontrarse en disposición de acceder a ningún empleo) existente en Navarra es muy superior a la masculina (51,5% frente a 30%).



Teniendo como referencia este dato, es preciso aclarar que los supuestos de inactividad que se contemplan en la EPA son: estudiante, labores del hogar, jubilado o jubilada o pensionista e incapacidad.

Hay que tener en cuenta que estos datos esconden realidades que no reflejan los datos y que han sido motivo de reflexión en los grupos de trabajo.

"estos porcentajes de inactividad en mujeres podrían ser objeto de un análisis más en profundidad ya que está reconocido que muchas se encuentran trabajando de forma no declarada, sin contrato (trabajo sumergido), por lo que no forman parte de las estadísticas como mujeres activas" Grupo de trabajo del Área 3.

Atendiendo a esto y como recogen los datos extraídos del estudio “Economía sumergida en Navarra”, llevado a cabo por el Observatorio de Empleo del Servicio Navarro de Empleo en el año 2000, 34.000 empleos eran desarrollados por alrededor de 32.000 personas en Navarra; 22.457 eran primeros empleos y se desarrollaban por 21.136 personas. De los 22.457 empleos, 19.000 eran llevados a cabo por mujeres siendo ésta su ocupación principal. Esto supone que las mujeres realizan el 85% de este trabajo sumergido.

Las actividades en las que la economía sumergida queda más patente son las relacionadas con servicios personales, personal doméstico, actividades recreativas, hostelería y construcción. Todas ellas, excepto construcción, son ámbitos muy feminizados y que recogen gran parte del porcentaje de trabajo de las mujeres.

En cuanto al colectivo inmigrante, aunque no se dispone de datos reales, se estima que aproximadamente 5.000 personas trabajan o han trabajado de modo irregular en el 2002 en la Comunidad Foral de Navarra.

Como conclusión general en cuanto al tema que nos ocupa, se constata que sigue existiendo una clara descompensación entre el número de mujeres activas y el número de hombres. En este hecho tienen que ver de forma directa factores como el nivel de instrucción de las personas, la edad, el estado civil, y sobre todo el alto porcentaje de trabajo sumergido que desempeñan las mujeres el cual no tiene su reflejo en las estadísticas ya que lo realizan de forma no regulada.

Acceso diferencial de mujeres y hombres al empleo

Los datos que se presentan a continuación (basados en la EPA I 2005 y estudio “Situación de las Mujeres en Navarra” realizado por INAM y UPNA) indican que las mujeres acceden al empleo en menor medida que los hombres.

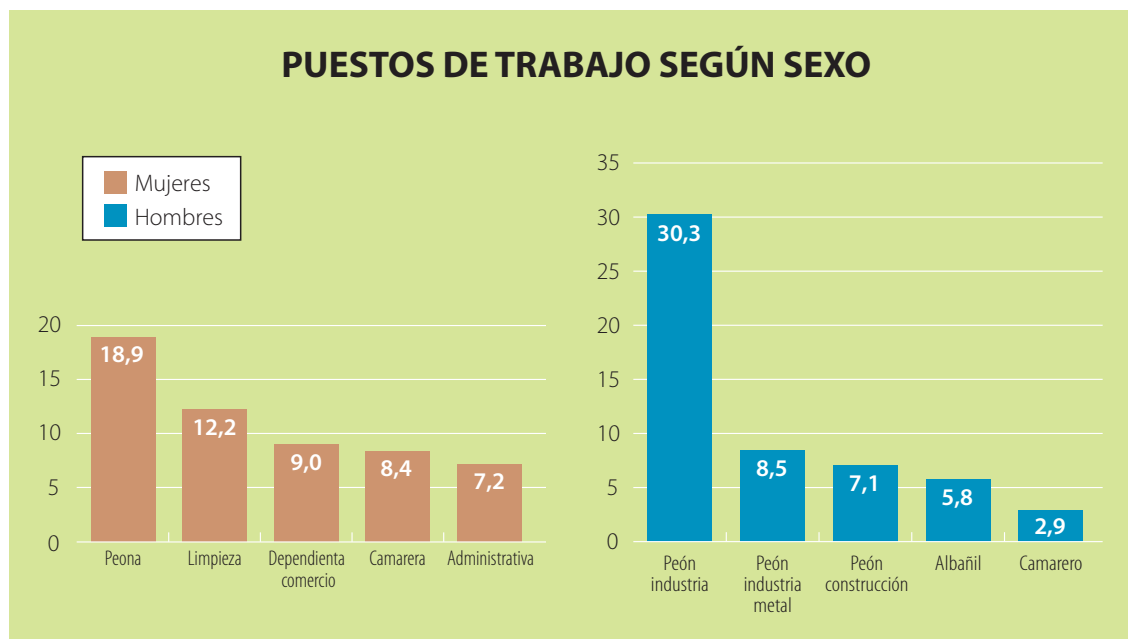
Población ocupada

Cuando se habla de población ocupada se alude a las personas que desempeñan una actividad laboral remunerada y de forma regulada, es decir, con contrato. Así, en Navarra, del total de mujeres activas (48,4%), el 91,4% se encuentran ocupadas y del conjunto de hombres activos (70%), el 95,3% se encuentran ocupados.

Con relación a los sectores de actividad a los que acceden principalmente mujeres y hombres, se plantea que la mayor presencia de mujeres y hombres en unos sectores u otros está determinada por el reparto de

roles y por la tradicional división sexual del trabajo. Así el 85% de las mujeres ocupadas lo están en el sector servicios. Los hombres ocupados en cambio tienen mayor representación en todos los sectores de actividad; así el 65,1% se encuentran en el sector servicios, el 55,9% en el industrial y el 11,4% en la agricultura.

Respecto al tipo de puestos de trabajo y a partir de los datos obtenidos en el estudio "Situación de las Mujeres en Navarra" realizado por INAM y UPNA se observa que el 55,7% de las mujeres que fueron contratadas durante el 2003 desempeñaron los siguientes puestos: peona en general (18,9%), mujer de la limpieza (12,2%), dependienta de comercio (9%), camarera (8,4%), administrativa (7,2%). Por su parte, el 54,6% de los hombres fueron contratados en los siguientes puestos: peón de la industria (30,3%), peón industria metálica (8,5%), peón de la construcción (7,1%), albañil (5,8%), camarero (2,9%).



Estas diferencias en el acceso al empleo y la consecuente feminización y masculinización de determinados sectores viene explicada, entre otros factores, por las opciones formativas que realizan mujeres y hombres. Este tema se aborda con más detalle en el área dedicada a la educación y la promoción.

Población parada

Si se analiza la población parada en Navarra en función del sexo, es decir, aquellas personas que se encuentran en situación de desempleo pero que tienen disposición para trabajar y se declaran en busca de un trabajo, se observa cómo las cifras se duplican en el caso del paro femenino; así, un 8,6% del total de las mujeres activas está en situación de desempleo frente a un 4,7% del total de hombres activos.

Colectivos con especiales dificultades para el acceso al empleo

Habrà que tener en cuenta a la hora de hablar sobre el acceso diferencial de mujeres y hombres al empleo a las mujeres pertenecientes a colectivos con especiales dificultades para el acceso. Dentro de este grupo se encuentran las mujeres rurales, mujeres con discapacidad, ex convictas, mayores sin formación y mujeres pertenecientes a minorías étnicas. Para ellas el acceso a la ocupación, además de tener las barreras adscritas al hecho de ser mujeres, lleva añadidas otras relacionadas con su especial situación en la sociedad, en las que residen como falta de movilidad personal o de transporte, falta de formación, falta de contratación por parte del empresariado y barreras de tipo cultural.

Servicios de empleo

Es importante hacer alusión al papel que los servicios de empleo navarros y los servicios de orientación laboral e intermediación desempeñan en todo este proceso.

“Los Servicios de empleo, orientación e intermediación en Navarra tienen poca perspectiva y formación en género. Esto conlleva la transmisión de estereotipos de género y la reproducción de la estructura laboral en base a parámetros tradicionales.” Grupo de trabajo, del Área 1.

Se hace referencia por lo tanto a la necesidad de formar al personal de la Administración en perspectiva de género para poder minimizar el impacto que suponen los obstáculos de partida de las mujeres en el acceso al empleo.

Permanencia y promoción de mujeres y hombres en el empleo

Los datos presentados en este apartado (obtenidos de la EPA I 2005, Estudio sobre situación Laboral de las Mujeres Navarras de CCOO e Instituto Nacional de Estadística) reflejan diferencias significativas en la per-

manencia y promoción de mujeres y de hombres en el mercado laboral. Éstas se concretan en los siguientes indicadores.

Segregación vertical

La segregación vertical es la concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos. Las mujeres tienden a concentrarse en las categorías profesionales más bajas. Una de las principales consecuencias de este tipo de segregación es que la toma de decisiones queda mayoritariamente en manos de los hombres.

Uno de los mayores indicadores de la situación de segregación vertical que caracteriza el mercado laboral navarro es la escasa presencia de mujeres empresarias y en puestos directivos.

Así, del total de personas directivas de empresa y de la Administración en Navarra, el 31,27% son mujeres. De éstas tan sólo el 18,52% se encuentran en cargos de dirección de la Administración pública y de empresas de 10 o más personas asalariadas. El 28,1% se encuentran en la gerencia de empresas de menos de diez personas trabajadoras y el 45,27% en la gerencia de una empresa sin personal asalariado. Se observa además con estos datos, sobre gerencia de empresas, cómo el autoempleo también se ve afectado por el género.

La presencia en puestos directivos de mujeres disminuye a medida que aumenta el tamaño de las empresas.

Segregación horizontal

La segregación horizontal habla de la concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos y actividades específicas. Esta diferenciación hace que hombres y mujeres se encuentran ocupados en determinados sectores y categorías en base a factores determinados por el sexo al que pertenecen. Esta segregación afecta de forma más negativa a las mujeres que a los hombres.

Las mujeres se concentran en profesiones consideradas tradicionalmente femeninas como son la sanidad, la enseñanza o la limpieza.

Los datos estadísticos que demuestran que este tipo de segregación se da en Navarra han sido tenidos en cuenta en el apartado anterior, acceso diferencial de mujeres y hombres al empleo, por lo que no se volverá a incidir en ellos en esta ocasión.

Condiciones laborales

Las condiciones en el mercado de trabajo están condicionadas por una serie de factores decisivos que marcan las diferencias que este ámbito presenta para hombres y mujeres y que a la luz de los datos coloca al colectivo femenino en clara desventaja.

CONDICIONES LABORALES

Diferencias en las condiciones laborales entre hombres y mujeres:

- *Tipo de contrato*
- *Tipo de jornada*
- *Salario*
- *Antigüedad*

Diferencias en cuanto al tipo de contrato de mujeres y hombres

Los tipos de contrato con los que trabajan las mujeres y los hombres en Navarra muestran diferencias. Así, según el Estudio sobre situación Laboral de las Mujeres Navarras de CCOO, el número de ocupaciones indefinidas es superior al de temporales, tanto en mujeres como en hombres (78,5% de contratos indefinidos en mujeres, frente a 21,5% de temporales, y 86,2% de contratos indefinidos en hombres, frente a 13,8% de temporales). Las mujeres se encuentran más representadas que los hombres en ocupaciones de tipo temporal.

Diferencias en cuanto al tipo de jornada de mujeres y hombres

En el primer trimestre de 2005, según datos de la EPA, del total de mujeres ocupadas el 70,2% lo estaba a tiempo completo; por su parte, el 95,8% de los hombres trabajaban a jornada completa. A tiempo parcial se encontraba el 29,8% de las mujeres ocupadas y el 4,2% de los hombres. Así, el 87,6% del trabajo a tiempo parcial en Navarra es realizado por las mujeres.

Como el propio Plan de Empleo de Navarra 2005-2007 enuncia: "el tiempo de permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo es menor al de los hombres ya que las responsabilidades familiares, al tratar de conciliar la vida familiar y la laboral, son asumidas casi en exclusiva por ellas, razón por la cual no pueden optar en condiciones de igualdad a la misma jornada que los varones, lo que puede limitar sus posibilidades de promoción".

Diferencias en el salario

En lo referente al salario, según refleja la publicación de estructura salarial del cuarto trimestre del 2000 del Instituto Nacional de Estadística, existen diferencias entre mujeres y hombres en Navarra. Estas diferencias están relacionadas con factores como el tipo de jornada, el tipo de contrato o el nivel de instrucción.

Los datos referencian cómo la ganancia media por trabajador o trabajadora y mes en Navarra es de 1.180 € para las mujeres y 1.768 € para los hombres. Se puede decir entonces que la ganancia salarial media de las mujeres en Navarra es un 33,26% inferior a la de los hombres.

Antigüedad en el lugar de trabajo

Conforme a los datos obtenidos del primer trimestre de 2005 de la Encuesta de Población Activa, a medida que aumenta la antigüedad en el establecimiento de trabajo la presencia de hombres es mayor que la de mujeres. Este dato apunta hacia que la estabilidad masculina en el empleo es mayor que la femenina (con una antigüedad menor de un año, hay 20,9% de mujeres y 15,9% de hombres, y con una antigüedad mayor de quince años, se encuentra un 23,1% de mujeres y 31,4% de hombres).

FUENTES UTILIZADAS

- Dos grupos de trabajo con personas expertas. 10 de octubre de 2005. Centro de Encuentros y Servicios Profesionales, S.L. (Cesep).
- Encuesta de Población Activa (EPA). IEN. Primer trimestre de 2005.
- “Tercer Plan de Empleo de Navarra. 2005-2007”. Gobierno de Navarra.
- “La perspectiva de género en los proyectos de empleo e inserción laboral”. Gobierno de Navarra.
- Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades (GTN3). Conclusiones de los talleres. Cáceres. 11 y 12 de febrero de 2004.
- Informe “Mujeres y Empleo”. OBNE.2004.Comisión de Mujer y Empleo del Servicio Navarro de Empleo. Gobierno de Navarra.
- Líneas de trabajo “Mujeres y Empleo”. OBNE.2004.Comisión de Mujer y Empleo del Servicio Navarro de Empleo. Gobierno de Navarra.
- “Situación Socio Laboral de las Mujeres Navarras”. Secretaría de la Mujer de CCOO de Navarra.
- Encuesta de Condiciones de Vida de la Población Navarra. IEN. 2003.
- “Estudio sobre la situación social de las mujeres en Navarra”. Instituto Navarro de la mujer y Grupo Investigador de Género del Departamento de Trabajo social de la Universidad Pública de Navarra. 2003.
- Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios. 4º trimestre del 2000.
- “Plan de Lucha contra la Exclusión Social en Navarra 1998-2005”. Gobierno de Navarra.1999.

ÁREA 2. ORGANIZACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA

Esquema del capítulo:

– Situación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de organización territorial y vivienda

- 1.- Ordenación y planificación de las ciudades y territorios rurales
- 2.- Vivienda
- 3.- Movilidad
- 4.- Seguridad
- 5.- Medio Ambiente

– Fuentes

SITUACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA

La presencia y participación de las mujeres en el planeamiento y organización territorial y la vivienda es menor que la de los hombres. Así, aunque las mujeres navarras representan al 50% de la población, su participación en la formulación y ejecución de las políticas y decisiones que tienen que ver con este ámbito es escasa.

Esta menor presencia y participación de las mujeres se da a distintos niveles.

En la Administración Pública, tanto a nivel político como técnico, se reproduce este acceso y participación diferencial. Así, el carácter técnico del ámbito de planeación y urbanismo se asocia a ámbitos de trabajo masculinizados, quedando en la práctica como un terreno “vedado” para las mujeres que se incorporan a la vida política, donde siguen teniendo presencia y participación preferentes en ámbitos como la acción social o la igualdad. Igualmente, la presencia de técnicas urbanas en la Administración Pública es notablemente inferior a las de los técnicos.

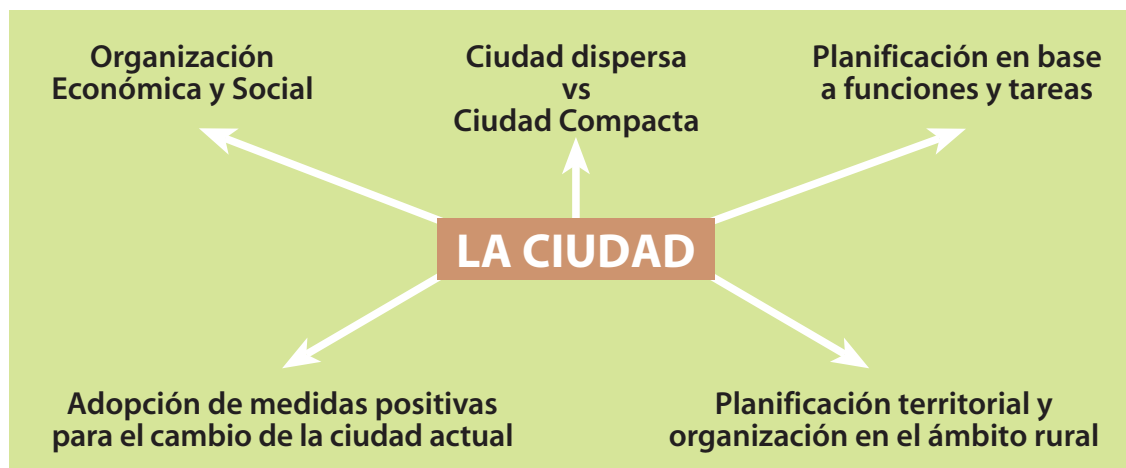
Esta participación diferencial se produce igualmente en ámbito privado, tanto entre la ciudadanía en general como entre las mujeres en particular. En principio, la percepción de que “es un mundo demasiado técnico y complejo” inhibe el acercamiento y la participación. Poner los medios que faciliten el acceso a la infor-

mación adecuada se convierte en este contexto en un elemento clave de cara a promocionar la participación de las mujeres en el ámbito del planeamiento urbanístico.

Se plantea, además, que el hecho de que en algunas ocasiones se cuente con su participación no conlleva necesariamente que sus necesidades sean tenidas en cuenta, ya que tiende a reproducirse a nivel más general los modelos de planificación urbanística tradicionales.

Por otro lado, la fuerza cuantitativa del urbanismo con relación a los recursos económicos activados y la presencia de grupos de poder (constructoras, e inmobiliarias principalmente) influyen también en que se convierta en un ámbito más cerrado, en el sentido de que sigue dificultando el acceso de las mujeres, apartadas tradicionalmente de aquellos espacios de trabajo más relacionados con el poder.

1. ORDENACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LAS CIUDADES Y TERRITORIOS RURALES



La organización económica y social de la sociedad y su reflejo en la ciudad

El hecho de que la organización económica y social de las sociedades siga estando basada en gran medida en aspectos como la división sexual del trabajo influye en la ordenación territorial y planificación urbanística desarrollada.

En este sentido, y a pesar de que se han producido avances significativos en la ruptura con esa división sexual, y netamente dualista, del trabajo y de la sociedad en general (la incorporación de las mujeres al mercado laboral, cambios en los modelos familiares), no es menos cierto que la situación actual de las ciudades responde en gran medida a una “situación heredada”.

Así, la actividad doméstica o reproductiva y la actividad productiva, que primaba sobre la segunda, estaban consideradas netamente independientes la una de la otra, por lo que debían ser separadas en el espacio y organizadas con otro horario. En este contexto, la planificación urbanística y territorial respondían fundamentalmente a las necesidades de los “sujetos productivos” de la sociedad.

Las limitaciones y dificultades en el acceso a los recursos existentes y las dificultades de movilidad de las mujeres son algunos de los síntomas de esta planeación segregada.

La “ciudad dispersa” frente al modelo de “ciudad compacta”

Además de los factores descritos, una de las ideas que surge con fuerza es, que a pesar de que se han producido mejoras en la planeación urbanística y organización territorial, sigue planificándose en gran medida en función de esa segregación/diferenciación, en ocasiones, incluso en mayor medida. Algunos ejemplos son los barrios residenciales de baja densidad o los polígonos de ocio). Sigue estando presente el referente del modelo estadounidense de “ciudad dispersa”.

En este sentido, es destacable la tendencia actual de ubicar en la periferia grandes equipamientos, servicios e infraestructuras, siendo algunas de las consecuencias de esta concentración, el predominio de un trato más impersonal y la dependencia de vehículos motorizados privados ya que en no pocas ocasiones el transporte público no llega a estos lugares.

La agrupación espacial de varias funciones, el diseño de zonas que combinen funciones productivas y residenciales, en general, la ruptura con los elementos que caracterizan la ciudad dispersa se muestra como uno de los ámbitos de trabajo fundamentales de cara a la promoción de ese otro modelo de “ciudad compacta”.

La necesidad de planificar en base a funciones y tareas

El contexto descrito determina la necesidad de planificar sobre la base de funciones y tareas, teniendo en cuenta la variable género como una de las más fundamentales.

En el diseño urbano ha de considerarse además que no son sólo los espacios de ocio los que deben diseñarse con criterios de comodidad y seguridad, sino que cualquier otro tipo de espacio urbano ha de considerar la incorporación de estos criterios (edificios de viviendas, equipamientos de proximidad, espacios laborales e infraestructuras urbanas entre otros).

La necesaria adopción de medidas positivas para romper con la actual situación

Más que afirmar que las ciudades y su planificación no responden a las necesidades de las mujeres, es necesario considerar que en general no responden a las necesidades de las personas. En este sentido, se considera que no bastaría con una planificación compacta de ciudad, sino que también sería necesaria la adopción de medidas positivas orientadas a romper con la actual situación.

Es en este contexto donde cobran especial relevancia todas aquellas medidas positivas orientadas a facilitar la participación, la movilidad y la vivencia cotidiana en el entorno urbano de las mujeres; la permanencia de la distinción de los ámbitos productivo y reproductivo promueve la dificultad de acceso a los recursos y limitaciones en la movilidad.

La planificación territorial y organización en el ámbito rural

La idea clave en este apartado es que el planeamiento que está desarrollándose en el entorno rural es similar al del urbano, reproduciéndose esa tendencia a la dispersión y atomización del territorio.

La construcción de zonas residenciales en pueblos puede estar respondiendo más a las necesidades del mercado de construcción de viviendas que a las necesidades del propio pueblo. En este contexto, no se planifica tanto en función de las necesidades de los pueblos, que por otro lado pueden estar viviendo positivamente ese aumento de población, sino en función de ser un suelo cualificado para la producción de vivienda.

La dotación equipamental de estas zonas residenciales no alcanza unos parámetros adecuados, reproduciéndose así esa división entre lo productivo y lo reproductivo, lo residencial y lo laboral. Analizando estos hechos desde una perspectiva de género destaca el mantenimiento de las dificultades para las mujeres en el acceso a los recursos, la movilidad reducida, y en la no facilitación de la vida laboral y personal derivada de este diseño.

2.- VIVIENDA

Las mayores dificultades de acceso de las mujeres a la vivienda

La pervivencia de la desigualdad económica entre mujeres y hombres, determinada por factores como el menor acceso de las primeras al mercado laboral, y la discriminación salarial determinan que, en general, el acceso de éstas a la vivienda sea más dificultoso que el de los hombres.

La rigidez y uniformidad en el diseño de las viviendas

Uno de los primeros elementos a tener en cuenta en este contexto se refiere al diseño de los inmuebles y viviendas. El diseño de las viviendas no facilita siempre la cobertura de necesidades de quienes las ocupan, destacando que éstos responden a unas características unificadas y uniformizadas, determinadas en gran medida por la pervivencia del referente de la familia “tradicional” (familia nuclear).

Las necesidades derivadas de los cambios en las composiciones familiares (aumento de familias monomarentales o monoparentales, personas mayores in-dependientes, personas solas) no encuentran espacios adecuados en estas casas.

Destaca, igualmente, la rigidez de las leyes que regulan el diseño y la construcción de las viviendas, derivándose la necesidad de estudiar la posibilidad de reformas legislativas para adecuarse a estos cambios.

La importancia de considerar la variable sexo y la perspectiva de género en el diseño de las viviendas

En este contexto, se considera la necesidad fundamental de considerar la variable sexo en toda la recogida de datos referente a la vivienda, destacando la importancia de la Vivienda de Protección Oficial.

En los diseños que se vienen realizando en los últimos años se fomenta la separación de usos y espacios dentro de las viviendas; este hecho determina la continuidad de la separación y desigualdad estructural de funciones y tareas entre mujeres y hombres en la medida en que los espacios de trabajo en el hogar (cocina) son utilizados por las mujeres en mayor medida y los espacios de ocio y descanso (dormitorio, salón) son lugar habitual del hombre.

Destaca, también, el diseño homogéneo y fijo de las viviendas, en el sentido de que los cambios que puedan producirse dentro de ellas (espacios únicos para cocina, salón, posibilidad de crear espacios pequeños para uso no asociados al sueño y descanso) están limitados por ley, principalmente en los inmuebles de protección oficial.

La necesidad de considerar en el diseño de las viviendas la construcción de espacios comunes

La construcción de espacios comunes en los edificios, por ejemplo lavanderías y comedores, se significa como una herramienta potencial para mejorar la vida cotidiana de las personas. Estas iniciativas pueden ser especialmente positivas para colectivos como las personas mayores que viven solas y que les ofrece la posibilidad de encontrarse y relacionarse con el resto de la colectividad.

3.-MOVILIDAD

Punto de partida: la realidad de la ciudad dispersa y la necesidad de promover una movilidad sostenible

Desde una perspectiva general, y como punto de partida, destaca el peso del modelo de “ciudad dispersa”, determinándose una realidad en la que la movilidad es elemento imprescindible para poder superar la diferenciación espacial, que pervive hoy en día, de los ámbitos productivo y reproductivo y de los espacios asociado a lo público y a lo privado (laboral vs. residencial, consumo vs. ocio). Así, la necesidad de promover una movilidad sostenible, desde, entre otros factores, la promoción y mejora de los sistemas de transporte público, es, en este contexto, básica.

La promoción y desarrollo de medidas de movilidad sostenible contemplan, desde la base, la consideración de la perspectiva de género, en cuanto que se orientan a la cobertura de necesidades de aquellos segmentos de población que se encuentran en una situación de desigualdad, o no-igualdad de oportunidades, con respecto a otros (criterios de cohesión social).

El mayor uso de las mujeres del transporte público

El mayor uso del transporte público por las mujeres, determinado por factores como el menor poder adquisitivo y menor acceso a vehículos motorizados privados, determina una mayor dificultad de acceso a los recursos de la “ciudad dispersa”, ya que el sistema de transporte público encuentra hoy en día elementos de mejora significativos.

En la Comarca de Pamplona¹, el 70% de las personas usuarias del transporte público son mujeres, frente al 30% de hombres, con diferencias significativas en cuanto a su uso en horarios y tiempos.

La doble jornada laboral implica también ese mayor uso de las mujeres del transporte público, que sin embargo no responde en todas las ocasiones a sus necesidades como público usuario mayoritario (por ejemplo, la definición de las horas punta y los consiguientes refuerzos no tienen en cuenta al colectivo de mujeres, estando más orientados a los horarios tradicionales de los entornos laborales, revirtiendo en mayor medida en los hombres).

En este contexto, aparece clara la necesidad de conocer en profundidad los ritmos cotidianos de los diferentes colectivos usuarios del transporte público, para poder adecuar las líneas, horarios y frecuencias, a sus necesidades específicas.

A modo de referencia valgan los datos de movilidad por hogares en el año 2003 según zonas de Navarra. El índice más elevado de movilidad de la Comunidad Foral se correspondía (y lo sigue siendo en la actualidad) a la zona centro y Comarca de Pamplona con una media de 3,79 viajes/día por hogar. Las zonas noroeste y Sur contaban con medias muy similares entre sí (2,83 y 2,84 viajes/día por hogar), siendo las zonas Nordeste, Sudoeste y Sudeste las que tenían medias más bajas de movilidad (2,06 a 2,32 viajes/día por hogar). En Pamplona el estudio de movilidad realizado en 1997 situaba a 2,76 los viajes/día por hogar².

También es importante señalar que el predominio del transporte privado es abrumador, en consonancia con la tipología territorial de Navarra. El transporte público colectivo queda siempre por debajo del 10% de participación.

En el entorno rural, también pueden señalarse las diferencias significativas existentes en el uso del transporte público, que sigue siendo mayoritariamente utilizado por las mujeres.

¹ “Encuesta de satisfacción de los usuarios del transporte urbano comarcal”. Mancomunidad de la Comarca de Pamplona. Enero 2005

² “Nuevos Yacimientos de Empleo en Navarra”. Observatorio Navarro de Empleo. Gobierno de Navarra. 2003

En este contexto, puede producirse, por los déficits identificados en los servicios del transporte público, una doble limitación; por un lado, el acceso a los recursos existentes a nivel de comarca o zona, y por otro, el acceso a los existentes en la ciudad.

La calidad y los equipamientos en el sistema de transporte público

La compaginación que las mujeres hacen de distintas tareas puede verse, bien dificultada, bien facilitada por el sistema de transporte público, determinándose la necesidad de plantear acciones en aquellos ámbitos de mejora que se identifiquen.

En este sentido, la ordenación territorial y urbanística puede contribuir a facilitar la compaginación de las tareas laborales y domésticas (conciliación de vida laboral y personal), garantizando unos parámetros adecuados de calidad en el sistema de transporte público; un diseño eficaz, con una red de espacios intercomunicados positivamente, atractiva y seguro.

El acceso fácil a las paradas y estaciones, una conexión frecuente y rápida, la adaptación a las necesidades específicas de niñas y niños, personas ancianas y personas con discapacidad, la facilitación de una información accesible, unas tarifas económicas, el diseño de transportes a medida (autobuses con sistema de parada solicitada), la adecuación en el diseño para facilitar la entrada de carritos y coches son algunos de los elementos a desarrollar para alcanzar esa mejora en el sistema de transporte público que revierta positivamente en esa facilitación de la vida cotidiana de las mujeres.

La promoción del acceso a las TICs para las mujeres

Teniendo en cuenta las dificultades que las mujeres pueden experimentar en su movilidad cotidiana, debido a las deficiencias de conexión y horarios del transporte público que se dan, sobre todo en el ámbito rural, se plantea que promocionar el conocimiento y el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (por ejemplo, Internet) puede facilitar el acceso a recursos, sin que haya de producirse un traslado físico. Sin que esto sea óbice para la mejora del transporte público, se considera sin embargo que la articulación de este tipo de herramientas puede ayudar a facilitar la conciliación de la vida laboral y personal.

Otros elementos de realidad

El traslado a centros médicos, otras gestiones, etc. que se da, sin poder cuantificar la dimensión del fenómeno, de las personas dependientes por parte de las asistentes domiciliarias en sus vehículos privados, cubrien-

do una necesidad no reconocida en toda su extensión por la Administración, es el último elemento de realidad presentado en este apartado.

Así, se presta un servicio asimilable al transporte público que no está reconocido como tal (con las características asociadas de no-cobertura), derivándose la necesidad de un reconocimiento formal y regulación real de esta realidad por parte de la Administración.

Respondiendo este elemento de diagnóstico a una realidad muy concreta, sí que puede, sin embargo, dar pie a valorar la descoordinación existente entre los servicios que presta la Administración Pública en el ámbito del transporte, que, como en este caso, dejan necesidades evidentes sin cubrir.

4.-SEGURIDAD

La seguridad y/o inseguridad como elemento diferencial entre mujeres y hombres

De los datos aportados por los grupos de trabajo del área, se desprende la creencia social de que el ser de uno u otro sexo afecta de forma decisiva a la seguridad y los miedos de las personas.

En este contexto, las mujeres, principalmente en las ciudades, se sienten más inseguras que los hombres debido a factores como las agresiones sexuales o el acoso. Así, la seguridad de las ciudades o los elementos de seguridad que éstas facilitan son un factor clave en las posibilidades de los colectivos de mujeres para el uso y disfrute del espacio urbano. El tema de la seguridad es por tanto una cuestión que cobra cada día más relevancia en la sociedad y es un elemento fundamental a la hora de planificar las viviendas y el entorno.

En el 2003, 9,1% (15.011 hogares) de hogares navarros contaban con alguna medida de seguridad. Un 0,6% (988 hogares) de hogares tenía intenciones reales de realizar alguna instalación de seguridad. Sin embargo, los casos que opinaban que era un tema sobre el que reflexionar y por lo tanto en convertirse en futuros usuarios de servicios de seguridad privada alcanzaba los 4.117 hogares en la Comunidad Foral³.

³ Nuevos Yacimientos de Empleo en Navarra. Observatorio Navarro de Empleo. Gobierno de Navarra. 2003 Pag 98.

La importancia de los elementos de seguridad-inseguridad en el entorno urbano

Una iluminación suficiente y adecuada, perspectivas visuales amplias y no reducidas, los tipos de uso asociados a los distintos espacios urbanos y el papel de la policía se significan como elementos básicos de seguridad a considerar tanto en el diseño y planeación urbana.

En un sentido negativo, la inexistencia o falta de iluminación, los subterráneos, los espacios marginales entre edificios, los edificios o naves industriales abandonadas son factores que influyen de forma decisiva en la inseguridad de las mujeres.

En cualquier caso, cabe también destacar que cuando se habla de inseguridad no sólo se hace referencia a la inseguridad provocada por los episodios de violencia de género, y de las agresiones, sino también a la posibilidad de sufrir accidentes.

En este sentido, la organización física actual de las ciudades y la primacía del tráfico rodado sobre el peatonal dificultan la vivencia cotidiana e inciden negativamente en la seguridad de todas las personas.

Así, el diseño de la ciudad no incide positivamente en la autonomía de la población infantil y joven, de modo que las mujeres, por la mayor responsabilidad adquirida en el cuidado de las personas, notan en mayor medida la necesidad derivada de mayor cuidado.

Las diferencias entre los ámbitos rural y urbano

La percepción sobre la inseguridad es menos intensa en el ámbito rural que en el urbano. La existencia de núcleos urbanos más pequeños y el conocimiento más cercano de las personas que viven en los pueblos, son factores que inciden positivamente en aumentar los parámetros de seguridad para las mujeres.

El papel de la policía como agente facilitador de seguridad

La lejanía cotidiana experimentada en general hacia la policía incide negativamente en que ésta sea vista como un agente facilitador de seguridad. Por otro lado, se plantea que la descoordinación existente entre los distintos cuerpos policiales puede estar incidiendo en que su función de seguridad se vea disminuida.

Así, se considera la necesidad de fomentar una mayor cercanía y confianza hacia la policía, que podría desarrollarse a través de la puesta en marcha de un cuerpo de "policía de barrio", acotado en sus funciones a un espacio concreto y que funcionara sin coches patrulla entre otras medidas.

5.-MEDIO AMBIENTE

La situación de crisis ambiental como punto de partida y la participación en las políticas públicas de medio ambiente

La situación de crisis ambiental en la que se encuentra la sociedad actual involucra en igual medida a las mujeres como a los hombres.

Se plantea además que la participación de las mujeres en la formulación, planificación y ejecución de las políticas ambientales en las ciudades y los territorios rurales es escasa, encontrándose, como en otros ámbitos, una mayor participación de los hombres.

La participación necesaria de las mujeres en la generación de un desarrollo sostenible

Con relación al punto anterior, se plantea la necesaria participación e intervención de las mujeres en las políticas e iniciativas de desarrollo sostenible con el objeto de incorporar su visión tradicionalmente respetuosa con el medio.

En este contexto, las mujeres, que siguen en gran número realizando la función de atención y cobertura de las necesidades del hogar, tienen la posibilidad de contribuir en aspectos que pueden afectar de forma radical a la destrucción del medio ambiente, como son el consumo de productos con embalajes excesivos y el reciclaje de los desechos como tareas más importantes.

Con relación al elemento descrito en este apartado, cabe destacar sin embargo que en el diseño de las viviendas no se tiene aún en cuenta equiparlas para el reciclaje de residuos.

Por otro lado, se plantea la necesidad de propiciar una adaptación o un cambio en el diseño de los contenedores urbanos, de modo que se facilite la accesibilidad de cualquier persona a los mismos especialmente importante en el caso de personas mayores y personas con discapacidad.

FUENTES UTILIZADAS

- Un grupo de trabajo con personas expertas. 10 de octubre de 2005. Plan de trabajo del I Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres en Navarra.
- “Encuesta de satisfacción de los usuarios del transporte urbano comarcal”. Mancomunidad de la Comarca de Pamplona, Departamento de Relaciones Externas. Enero de 2005.
- Mesa temática “Transporte y movilidad” del Foro Sumando Energías, “Documento para el debate”. Centro de Recursos Ambientales de Navarra.
- Dossier-documento web sobre la “Perspectiva de género en el Plan de Transporte Comarcal de Pamplona”, como experiencia seleccionada en el Concurso de Buenas Prácticas patrocinado por Dubai en 2000 y catalogada como BEST (Best Practices Database). <http://habitat.aq.upm.es/bpes/onu00/bp344.html>
- Ponencia de Gepken, Frederika en el Segundo Seminario Internacional sobre Género y Urbanismo Infraestructuras para la Vida Cotidiana, ETSAM, UPM. 27 y 28 de mayor de 2002. Publicación ALM en <http://www.generourban.org>; Madrid 2003.
- Vídeo “Pamplona con mirada de mujer”. Ayuntamiento de Pamplona (Concejalía de la Mujer) con la colaboración del Gobierno de Navarra (Instituto Navarro de la Mujer). 1997.
- Nuevos Yacimientos de Empleo en Navarra”. Observatorio Navarro de Empleo. Gobierno de Navarra. 2003

ÁREA 3. EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN

Esquema del capítulo:

– Situación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la educación y la promoción

- 1.- Respecto al acceso a la educación
- 2.- En la elección de opciones formativas
- 3.- Principales causas de la segregación en la elección de opciones formativas
- 4.- Opción formativa e inserción laboral
- 5.- Situación del profesorado en Navarra

– Fuentes

SITUACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EDUCACIÓN Y LA PROMOCIÓN

En la actualidad uno de los ámbitos en los que las mujeres han conseguido mayor presencia es el educativo de manera que apenas se perciben diferencias en el nivel formativo que alcanzan mujeres y hombres. En la actualidad, tanto unas como otros tienen derecho a acceder a los estudios o a la formación.

Las diferencias por sexo residen principalmente en las opciones formativas de unas y otros que van a determinar en gran medida el acceso al empleo y su posición en el mercado laboral. Estas elecciones formativas y laborales están condicionadas, entre otras circunstancias, por la adjudicación de roles y estereotipos ligados al sexo de las personas y por los modelos interiorizados a lo largo de la educación.

Por otro lado, esta igualdad en el acceso no tiene reflejo en las estructuras educativas donde siendo mayoritaria la presencia de las mujeres, los puestos de responsabilidad siguen ocupados mayoritariamente por hombres.

Este diagnóstico se estructura en cinco partes, a través de las cuales se desarrollará desde una perspectiva general el área de educación y promoción.

La primera parte ofrece datos referentes a la situación de mujeres y hombres en el acceso a la educación en Navarra. En la segunda se presentan datos generales sobre el tipo de opciones formativas a las que optan hombres y mujeres. La tercera parte se centra en explicar cuál es el papel que juegan agentes como la familia, el sistema educativo y el personal orientador en la elección diferencial de opciones formativas de mujeres y hombres. El siguiente apartado analiza la relación existente entre tipo de elección formativa e inserción laboral. Y por último se hace una descripción de cuál es la situación del profesorado en la Comunidad Foral de Navarra.

1.- Situación de mujeres y hombres en Navarra con respecto al acceso a la educación

Los datos presentados en este apartado (pertenecientes al Estudio sobre situación Social de las Mujeres en Navarra 2003) reflejan que no existen diferencias significativas en el número de hombres y mujeres que acceden a los diferentes niveles del sistema educativo.

Enseñanza obligatoria

En los ciclos de educación infantil, educación primaria y ESO se da una presencia equilibrada de niñas y niños, tal y como demuestran los datos que se presentan a continuación.

En Educación Infantil la presencia de niños es sólo 1,6 puntos porcentuales más que la de niñas (50,8% frente a 49,2%).

En educación primaria la fotografía refleja que frente al 51,7% de niños matriculados hay un 48,3% de niñas.

Del total de alumnado de la ESO, el 52,5% son chicos y el 47,5% son chicas.

Enseñanzas no universitarias

Dentro del grupo de enseñanzas no universitarias se incluyen los estudios de garantía social, los ciclos formativos de grado medio y superior y bachiller. Los datos obtenidos en cuanto a matriculaciones en este grupo son los siguientes:

Del total de personas que acceden a los estudios de Garantía Social (educación a partir de los dieciséis años y orientada al alumnado con dificultades para terminar la ESO u otra formación), un 76,1% son hombres y un 23,9% son mujeres.

Del total de alumnado que se encontraba realizando estudio de bachiller, el 55,4% eran mujeres y el 44,6% eran hombres.

El número de mujeres que decide realizar un ciclo formativo de grado medio es menor que el de hombres: 62% de hombres frente a 38% de mujeres.

La participación en ciclos formativos de grado superior es equilibrada entre mujeres y hombres (50,5% de mujeres y 49,5% de hombres) inclinándose las cifras ligeramente hacia la matriculación de las mujeres.

Resumiendo, una vez finalizada la enseñanza obligatoria, los jóvenes son mayoría en los ciclos de garantía social y ciclos formativos de grado medio y las jóvenes en bachiller, y ciclos formativos de grado superior.

Enseñanzas universitarias

En la Universidad Pública de Navarra (año 2001-2002) el porcentaje de mujeres matriculadas era 4,8 puntos porcentuales mayor que el de hombres (52,4% de mujeres y 47,6% de hombres). Del total de personas que finalizaron estudios universitarios en el curso 2001-2002, el 61,85% eran mujeres.

Con relación al número de personas matriculadas en UNED, del total de matriculaciones un 51,4% pertenecen a mujeres.

Educación Permanente de Adultos

En el caso de la EPA (Educación Permanente de Adultos), no se aprecian grandes diferencias en la participación en función del sexo, siendo algo mayor la presencia de mujeres que la de hombres. Así, del total de personas matriculadas en la EPA, un 52% son mujeres y un 48% son hombres.

Educación no reglada

La información sobre la participación en este tipo de educación está caracterizada por una ausencia general de datos desagregados por sexo que dificultan el análisis. Sin embargo es una educación muy valorada

y utilizada por el colectivo femenino, que ven en ella un canal de formación variado y enriquecedor, una segunda oportunidad para la educación y una vía de acceso al mercado de trabajo.

“actualmente la educación no reglada se encarga de lo que no cubre la educación reglada; gracias a ella, muchas mujeres, especialmente mujeres de mediana edad, están adquiriendo conciencia de género.” Grupo de trabajo del área 3.

2. Segregación horizontal en la elección de opciones formativas en Navarra

Las principales diferencias entre mujeres y hombres respecto a la educación y la promoción se relacionan con el tipo de opciones formativas que hacen unas y otros. Esta diferencia general en cuanto a la elección de opción formativa que induce a una clara segregación horizontal se encuentra directamente relacionada con la adjudicación de roles y estereotipos ligados al sexo de las personas y a una construcción social de la identidad.

Los datos referentes al curso 2001-2002 del estudio “Situación Social de las Mujeres en Navarra” del grupo Investigador de Género de la Universidad Pública de Navarra y el Instituto Navarro de la Mujer apoyan las afirmaciones descritas en el apartado siguiente. También se incluyen datos aportados por el estudio sobre Empleo y Mujer realizado por Inafre para el Observatorio de Empleo de Navarra.

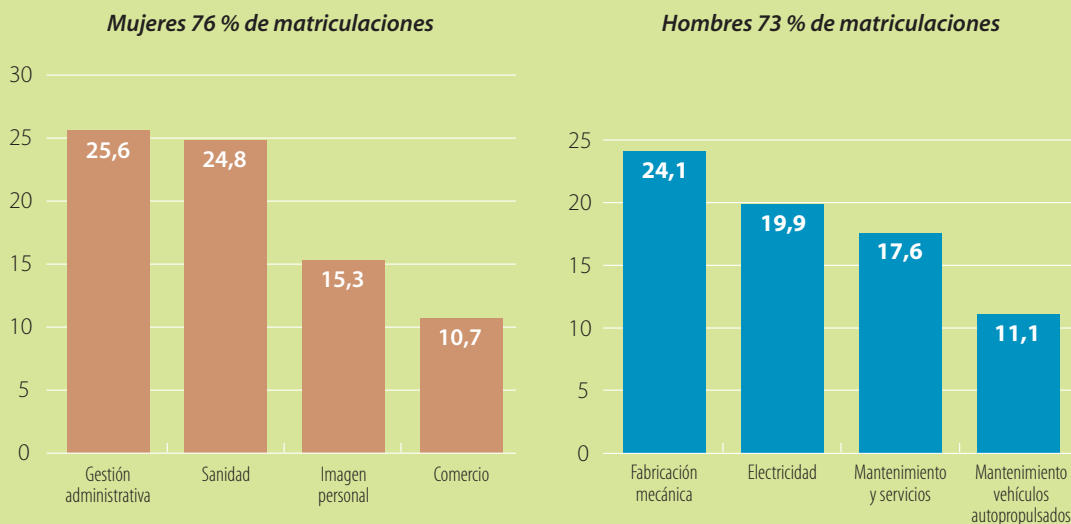
Diferente elección de opciones en los ciclos de grado medio y superior

Los datos muestran diferencias significativas en el tipo de elección formativa que realizan las mujeres y que realizan los hombres en los ciclos de grado medio y superior.

En lo que se refiere a los ciclos de grado medio y superior, tal y como se indicaba al comienzo de este capítulo, no se aprecian diferencias cuantitativas significativas respecto a la participación de hombres y mujeres, sino que las principales diferencias residen en el tipo de formación que escogen unas y otros.

Así, durante el curso 2001-2002, el 76% de las mujeres que cursaron un ciclo de grado medio se distribuyen en 4 ramas: Gestión Administrativa (25,6%), Sanidad (24,8%), Imagen Personal (15,3%) y Comercio (10,7%).

ELECCIONES FORMATIVAS F.P./GRADO MEDIO (según sexo)



Fuente: "Situación Social de las Mujeres en Navarra". UPNA-INAM Curso 2001-2002

En contrapartida, las ramas de Fabricación mecánica (24,1%), Electricidad y Electrónica (19,9%), Mantenimiento y Servicios de Producción (17,6%) y Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados (11,1%) recogen el 73% del alumnado masculino en ciclos formativos de grado medio.

En cuanto a las personas que optaron por un ciclo formativo de grado superior cabe destacar que, aunque se da una participación equilibrada, las mujeres siguen optando por especialidades consideradas tradicionalmente femeninas. Así, el 84% del total de mujeres que cursan un ciclo formativo de grado superior lo hacen en una de estas 4 ramas: Administración (29,2%), Servicios Socioculturales (22,4%), Comercio y Marketing (18%) y Sanidad (14%).

En lo que se refiere a la participación masculina, las 4 ramas más cursadas por los hombres recogen el 54% del total del alumnado masculino. En comparación con el colectivo femenino este dato indica que los hombres optan por una mayor diversificación distribuyéndose de forma más homogénea por las distintas ramas formativas. Las 4 ramas más cursadas por los hombres son: Administración (17,9%), Informática (12,3%), Servicios Socioculturales (12,8%) y Electricidad y Electrónica (10,7%).

Como último elemento de análisis se constata una menor participación femenina en ramas como Electricidad y Electrónica (5,4%), Mantenimiento de Equipo Industrial (4,1%), Fabricación Mecánica (2,4%) y Automoción (0%).

Estas especialidades son de corte más técnico y cuentan con tasas de inserción altas en el mercado laboral.

Los datos que se presentaron en el estudio de Mujer y Empleo en el año 2004 siguen la línea de años anteriores.

Según se desprende de la lectura de los datos de matriculación en las especialidades de Grado Medio y Superior de Formación Profesional (Tablas 1 y 2), existe una clara segregación por sexo en determinadas familias profesionales, ligadas a su vez a profesiones tradicionalmente "masculinizadas" o "feminizadas".

Las chicas se concentran mayoritariamente en administración, comercio y marketing, imagen personal, sanidad, educación e integración social y servicios socioculturales y a la comunidad. Los chicos por su parte se decantan por profesiones de las especialidades de construcción, electricidad y electrónica, fabricación mecánica, informática, industrias alimentarias, madera y mueble, mantenimiento industrial y de automoción. Existen especialidades como jardinería, salud ambiental, hostelería, artes gráficas o prevención de riesgos profesionales, que con matices se encuentran bastante equilibradas en los dos sexos.

TABLA 1: Ciclo formativo de grado medio de Formación Profesional

ÁREA	TITULACIÓN	ABSOLUTOS		PORCENTAJES	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
ACTIVIDADES AGRARIAS	Explotaciones Agrarias Extensivas	14	6	0,7	0,5
	Explotaciones Agrarias Intensivas	10	0	0,5	0,0
	Jardinería	13	17	0,7	1,4
	Jardinería (nocturno)	16	1	0,8	0,1
	Trabajos Forestales y de Conservación del Medio Natural	39	2	2,0	0,2
ACTIV. FÍSICAS Y DEPORTIVAS	Conducción de Actividades Físico-Deportivas en el Medio Natural	41	32	2,1	2,7
ADMINISTRACIÓN	Gestión Administrativa	94	305	4,9	25,5
	Gestión Administrativa (nocturno)	5	44	0,3	3,7
ARTES GRÁFICAS	Impresión en Artes Gráficas	17	10	0,9	0,8
	Preimpresión en Artes Gráficas	25	14	1,3	1,2
COMERCIO Y MARKETING	Comercio	40	124	2,1	10,4
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	Acabados de Construcción	5	0	0,3	0,0
ELECTRICIDAD, ELECTRÓNICA	Equipos Electrónicos de Consumo	117	1	6,1	0,1
	Equipos e Instalaciones Electrotécnicas	291	2	15,2	0,2
FABRICACIÓN MECÁNICA	Mecanizado	315	0	16,4	0,0
	Soldadura y Calderería	142	2	7,4	0,2
HOSTELERÍA Y TURISMO	Cocina	23	32	1,2	2,7
	Servicios de Restaurante y Bar	9	16	0,5	1,3

Predominio de chicas
 Predominio de chicos

ÁREA	TITULACIÓN	ABSOLUTOS		PORCENTAJES	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
IMAGEN PERSONAL	Estética Personal Decorativa	0	74	0,0	6,2
	Peluquería	0	126	0,0	10,6
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	Conservería Vegetal, Cárnica y de Pescado	29	7	1,5	0,6
MADERA Y MUEBLE	Fabricación a Medida e Instalación de Carpintería y Mueble	77	2	4,0	0,2
MANTENIMIENTO Y SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN	Instalación y Mantenimiento Electromecánico de Maquinaria y Conducción de Líneas	213	0	11,1	0,0
	Instalación y Mantenimiento Electromecánico de Maquinaria y Conducción de Líneas (nocturno)	17	0	0,9	0,0
	Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Frío, Climatización y Producción de Calor	85	0	4,4	0,0
MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS AUTOPROPULSADOS	Carrocería	76	0	4,0	0,0
	Electromecánica de Vehículos	177	1	9,2	0,1
QUÍMICA	Laboratorio	6	20	0,3	1,7
	Operaciones de Proceso en Planta Química	12	18	0,6	1,5
SANIDAD	Cuidados Auxiliares de Enfermería	9	273	0,5	22,9
	Farmacia	0	40	0,0	3,4
SERVICIOS SOCIO-CULTURALES Y A LA COMUNIDAD	Atención Sociosanitaria (nocturno)	0	18	0,0	1,5
TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL	Confección	2	7	0,1	0,6
T O T A L		1.919	1.194	100,0	100,0

Fuente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra Curso 2003-2004

■ Predominio de chicas ■ Predominio de chicos

Tabla 2: Ciclo formativo de grado superior de Formación Profesional

ÁREA	TITULACIÓN	ABSOLUTOS		PORCENTAJES	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
GESTIÓN AGRARIA	Gestión y Organización de los Recursos	38	10	2,1	0,6
ACTIV. FÍSICAS Y DEPORTIVAS	Animación de Actividades Físicas y/o Deportivas	10	10	0,6	0,6
ADMINISTRACIÓN	Administración y Finanzas	116	278	6,5	17,2
	Administración y Finanzas (nocturno)	8	8	0,5	0,5
	Secretariado	1	88	0,1	5,5
	Secretariado (nocturno)	5	63	0,3	3,9
ARTES GRÁFICAS	Producción en Industrias de Artes Gráficas	16	22	0,9	1,4
COMERCIO Y MARKETING	Comercio Internacional	30	50	1,7	3,1
	Gestión comercial y marketing	81	83	4,6	5,1
	Gestión del Transporte	50	65	2,8	4,0
	Servicios al Consumidor	18	17	1,0	1,1
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción	33	16	1,9	1,0
ELECTRICIDAD, ELECTRÓNICA	Desarrollo de Productos Electrónicos	106	5	6,0	0,3
	Instalaciones Electrotécnicas	85	5	4,8	0,3
	Instalaciones Electrotécnicas (nocturno)	21	0	1,2	0,0
FABRICACIÓN MECÁNICA	Sistemas de Regulación y Control Automáticos	110	2	6,2	0,1
	Sistemas de Telecomunicación e Informáticos	69	13	3,9	0,8
	Construcciones Metálicas	32	0	1,8	0,0
	Desarrollo de Proyectos Mecánicos	34	2	1,9	0,1
	Producción por Mecanizado	145	1	8,2	0,1

■ Predominio de chicas ■ Predominio de chicos

ÁREA	TITULACIÓN	ABSOLUTOS		PORCENTAJES	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
HOSTELERÍA Y TURISMO	Restauración	18	8	1,0	0,5
IMAGEN PERSONAL	Estética	0	39	0,0	2,4
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	Industrias Alimentarias	6	9	0,3	0,6
INFORMÁTICA	Administración de Sistemas Informáticos	171	50	9,6	3,1
	Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	103	49	5,8	3,0
MADERA Y MUEBLE	Producción de Madera y Mueble	20	0	1,1	0,0
MANTENIMIENTO Y SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN	Mantenimiento de Equipo Industrial	221	4	12,4	0,2
	Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Edificio y de Proceso	15	14	0,8	0,9
PREVENCIÓN RIESGOS PROF.	Prevención de Riesgos Profesionales	30	31	1,7	1,9
AUTOMOCIÓN	Automoción	46	0	2,6	0,0
ANÁLISIS Y CONTROL	Análisis y Control	14	26	0,8	1,6
SANIDAD	Anatomía Patológica y Citología	4	32	0,2	2,0
	Documentación Sanitaria	5	27	0,3	1,7
	Higiene Bucodental	8	34	0,5	2,1
	Higiene Bucodental (nocturno)	0	23	0,0	1,4
	Imagen para el Diagnóstico	5	39	0,3	2,4
	Laboratorio de Diagnóstico Clínico	6	40	0,3	2,5
	Prótesis Dentales	11	32	0,6	2,0

 Predominio de chicas

 Predominio de chicos

ÁREA	TITULACIÓN	ABSOLUTOS		PORCENTAJES	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
SALUD AMBIENTAL	Salud Ambiental	13	28	0,7	1,7
SERVICIOS SOCIO-CULTURALES Y A LA COMUNIDAD	Animación Socio-Cultural	6	29	0,3	1,8
EDUCACIÓN, INTEGRACIÓN SOCIAL	Educación Infantil	5	171	0,3	10,6
	Educación Infantil (nocturno)	2	59	0,1	3,7
	Integración Social	10	84	0,6	5,2
	Integración Social (nocturno)	11	36	0,6	2,2
T O T A L		1.776	1.612	100,0	100,0

Fuente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra Curso 2003-2004



Diferente elección de opciones en el ámbito universitario y Educación permanente de adultos

La participación por sexos en el ámbito universitario presenta una tendencia similar a la de los ciclos formativos.

Así, el 49% de las mujeres matriculadas se reparten entre 5 titulaciones que son: Maestría (11,9%), Empresariales (10,9%), Licenciatura y Administración de Empresas (9,5%), Trabajo Social (8,3%) e Ingeniería Técnica Agrícola (8,1%).

Más de la mitad del alumnado masculino (55%) cursaba durante el curso 2001-2002 alguna de estas 4 ingenierías: Industrial (14,5%), Técnica Industrial (20,7%), Telecomunicaciones (10,8%) o Técnica Agrícola (9,2%).

En lo que respecta a los datos que arrojan las matriculaciones universitarias en Navarra en el año (2003/2004) tampoco se observa una presencia igualitaria en todas las titulaciones aunque, como ya viene siendo una tendencia habitual en los últimos años, el número total de matriculaciones de mujeres supera al de los hombres.

En la Universidad Pública de Navarra UPNA (Tabla 3), las mujeres se concentran notoriamente en la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales y en la Escuela Universitaria de Estudios Sanitarios; ligeramente superior también es su presencia en Ingeniería Agrónoma y en Económicas y Empresariales, mientras que en Ingeniería Industrial su presencia es sensiblemente menor.

Tabla 3: Matriculación curso 2003/04 Universidad Pública de Navarra

ÁREA	TITULACIÓN	Hombres	Mujeres
E.T.S. DE INGENIEROS AGRÓNOMOS	Ingeniero Agrónomo	229	217
	I.T.A. Esp. Explotaciones Agropecuarias	121	57
	I.T.A. Esp. Industrias Agrarias	88	118
	I.T.A. Esp. Hortofruticultura y Jardinería	92	99
E.T.S. DE INGENIEROS INDUSTRIALES	Ingeniero de Telecomunicación	408	178
	I.T.I. Especialidad Mecánica	529	105
	I.T.I. Especialidad Electricidad	294	58
	Ingeniero Industrial	549	190
	Ingeniero en Informática (2º Ciclo)	8	2
	I.T. Telecomunicación: Sonido e Imagen	77	62
	I.T. Informática de Gestión	97	51
ESC. UNI. ESTUDIOS SANITARIOS	Diplomado en Enfermería	21	345
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	Licenciado en Economía	221	196
	Licenciado en Admón. y Dirección de Empresas	203	374
	Dirección de Empresas y Estudios Jurídicos	56	143
	Diplomado en Ciencias Empresariales	308	364

■ Predominio de chicas

■ Predominio de chicos

ÁREA	TITULACIÓN	Hombres	Mujeres
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES	Licenciado en Derecho	134	241
	Maestro, Esp. Educación Infantil	40	126
	Maestro, Esp. Educación Primaria	14	162
	Maestro, Esp. Lengua Extranjera	25	138
	Maestro, Esp. Educación Musical	43	110
	Licenciado en Sociología	76	129
	Diplomado en Trabajo Social	44	285
	Diplomado en Relaciones Laborales	64	128
T O T A L		3.741	3.878

Fuente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra Curso 2003-2004



En la Universidad de Navarra (Tabla 4), el 61% de las matriculaciones de este curso en el campus de Pamplona correspondieron a mujeres, principalmente en las Facultades de Medicina, Filosofía y Letras, Comunicación, Ciencias, Farmacia, Enfermería y Secretariado (campus de San Sebastián). Los hombres optaron mayoritariamente por los títulos de las Facultades Eclesiásticas e Ingeniería. Por otro lado, la representatividad de ambos sexos es igualitaria en Derecho, Arquitectura y Arquitectura Técnica y Económicas. Por último, señalar que, tanto en el programa de doctorado, como en los máster, la presencia femenina es igual o superior a la de los varones

Tabla 4: Matriculación curso 2003/04 Universidad de Navarra

ÁREA	TITULACIÓN	TOTAL	Mujeres
DERECHO		529	242
MEDICINA	Medicina	1.099	648
FILOSOFÍA Y LETRAS	Filosofía	36	12
	Filosofía y Periodismo	21	11
	Filosofía y Pub. y Rel. Públicas	5	3
	Historia	131	63
	Filología Hispánica	51	39
	Filología Hisp. y Com. Audiovisual	12	10
	Pedagogía	138	124
	Psicopedagogía	92	82
	Humanidades	232	149
	Bachiller en Artes Liberales	49	37
COMUNICACIÓN	Periodismo	436	271
	Comunicación audiovisual	451	281
	Publicidad y Relaciones Públicas	454	282
DERECHO CANÓNICO	Derecho Canónico	31	4
CIENCIAS	Biología	709	470
	Química	202	136
	Bioquímica	119	75
	Nutrición Humana y Dietética	232	203
FARMACIA	Farmacia	740	545
	Farmacia y Nutrición	49	39
ARQUITECTURA	Arquitectura	733	378

ÁREA	TITULACIÓN	TOTAL	Mujeres
TEOLOGÍA	Bachillerato	168	6
	Licenciatura	66	5
	Licenciatura en Ciencias Religiosas	123	83
CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	Admón. y Dirección de Empresas	493	242
	Admón. y Dir. Empresas-Derecho	132	66
	Economía	183	92
	Economía-Derecho	61	34
FILOSOFÍA (Fac.ecle.)	Filosofía	86	5
ENFERMERÍA	Enfermería	553	553
ARQUITECTURA Téc.	Arquitectura Técnica	468	204
INGENIERÍA	Ingeniero Industrial	1.107	299
	Ing. Automática y electrónica Ind.	62	9
	Ing. de Materiales	16	8
	Ing. de Organización Industrial	110	32
	Ing. de Telecomunicación	233	63
SECRETARIADO Y ADMINISTRACIÓN (ISSA)	Secretariado y Administración	276	276
T O T A L		9.968	6.081

Fuente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra



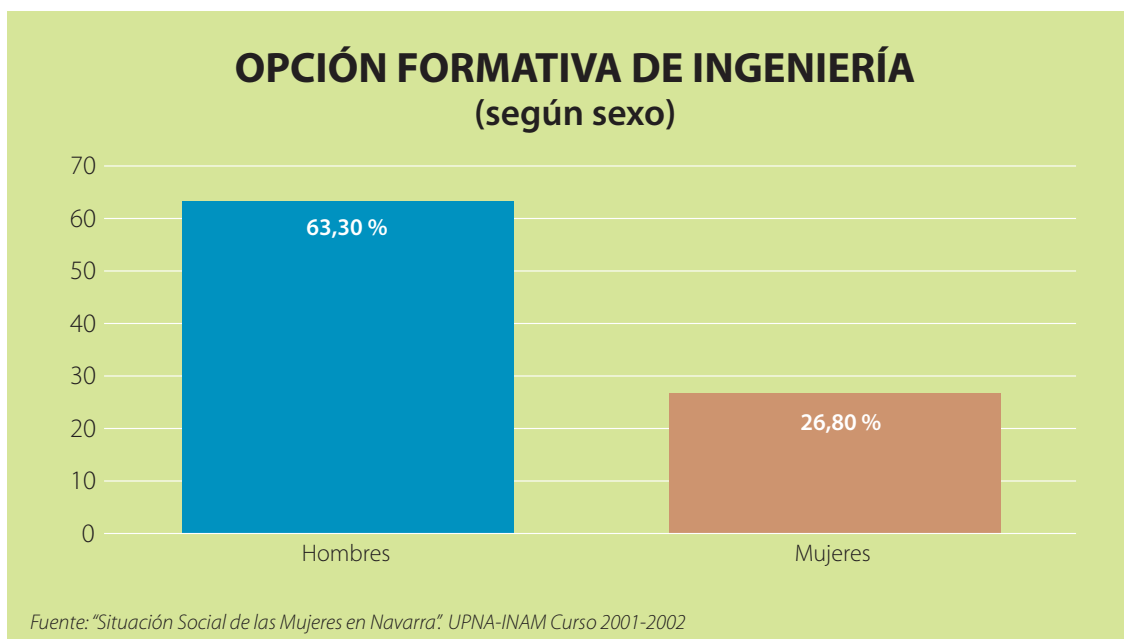
De la misma manera, las matriculaciones registradas durante el curso 2003/04 en la Universidad de Educación a Distancia (UNED), (Tabla 5), reflejan de nuevo una presencia femenina superior en carreras humanas y sociales.

Tabla 5: Matriculación curso 2003/04 UNED

TITULACIÓN	Hombres	Mujeres	TOTAL
Acceso	153	136	289
Derecho	194	149	343
Geografía e Historia	23	36	59
Filología Hispánica	14	47	61
Físicas	15	4	19
Matemáticas	13	8	21
Químicas	13	20	33
Ingeniería Industrial	27	7	34
Ciencias Políticas	42	46	88
Sociología	35	37	72
Psicología	125	326	451
Filosofía	48	24	72
Informática De Sistemas	161	35	196
Informática De Gestión	76	32	108
Administración Y Dirección De Empresas	95	57	152
Economía	25	20	45
Historia	80	71	151
Filología Inglesa	15	48	63
Pedagogía	14	40	54
Psicopedagogía	23	95	118

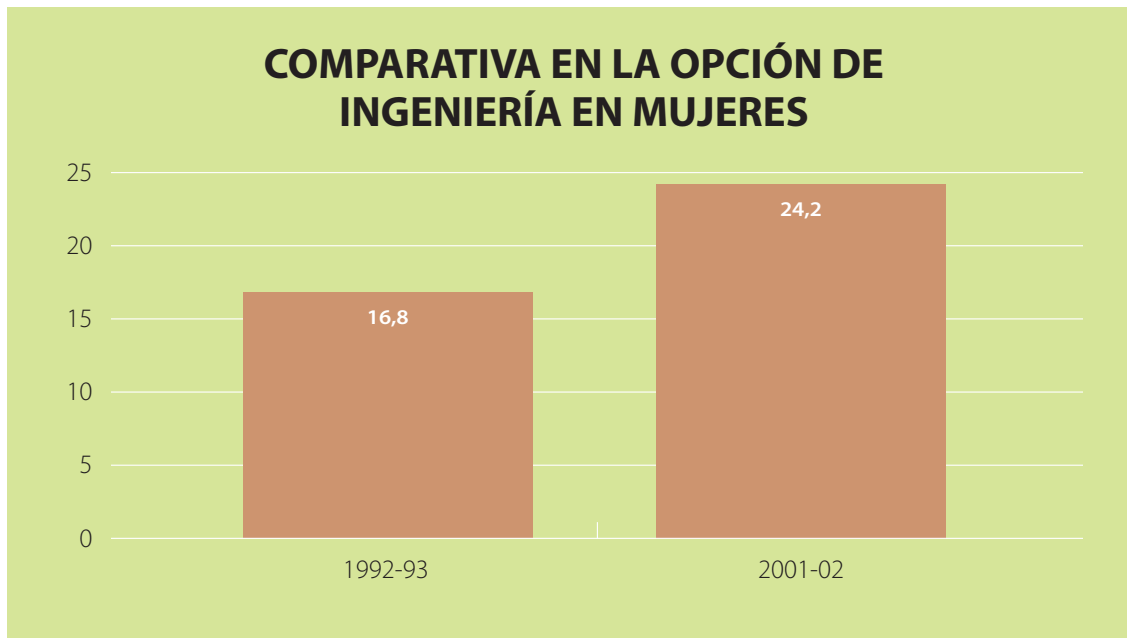
TITULACIÓN	Hombres	Mujeres	TOTAL
Educación Social	45	126	171
Ingeniero En Informática	12	1	13
Turismo	21	57	78
Antropología Social y Cultural	41	155	196
TOTAL	1.302	1.570	2.872

Fuente: Departamento de Educación del Gobierno de Navarra



Fuente: "Situación Social de las Mujeres en Navarra". UPNA-INAM Curso 2001-2002

COMPARATIVA EN LA OPCIÓN DE INGENIERÍA EN MUJERES



En este contexto es significativo apreciar cómo tan sólo el 26,8% de las mujeres universitarias de la UPNA cursaban alguna ingeniería frente al 63,3% de los hombres.

Como último elemento de diagnóstico en este apartado se hace referencia al aumento en las cifras de mujeres que deciden optar por una opción de tipo más técnico. Si se toma como fechas de referencia los periodos 92/93 y 2001/02, y como ejemplo la opción de Ingeniería Industrial se observa cómo la presencia de mujeres se ha incrementado, de un 16,8% en el curso 1992-1993 a un 24,2% en el curso 2001-2002.

3. Principales causas de la segregación en la elección de opciones formativas

Se considera que la principal causa de la segregación horizontal en las elecciones formativas es el tipo de socialización diferencial que reciben mujeres y hombres; es decir, la socialización de género. Este conlleva la creación de una identidad de género diferente que da lugar a alternativas formativas que favorecen la segregación ocupacional.

En este proceso de socialización intervienen diferentes agentes.

La familia

Es en la familia donde niñas y niños aprenden por observación que son las madres las que se encargan de su cuidado, de atender al resto de la familia y de mantener el hogar y que a la vez, son sus padres los encargados fundamentalmente del trabajo fuera de casa y del sustento económico.

Aunque en la actualidad la incorporación de las mujeres al mercado laboral está contribuyendo a que esta asociación entre sexo y reparto de roles y tareas no se produzca de forma tan directa, continúan siendo ellas quienes se encargan principalmente de las tareas tanto de cuidado del hogar como del cuidado de las personas que lo componen.

La familia es transmisora por tanto de estereotipos y roles de género que orientarán en su momento las opciones formativas de chicas y chicos.

Sistema educativo

El sistema educativo es un reflejo de la sociedad en la que se encuentra, de manera que los centros educativos no son ajenos a la reproducción de valores, actitudes y expectativas en función del sexo.

La transmisión de valores y estereotipos en el ámbito educativo se produce principalmente a través de dos vías: el currículum oculto y el currículum explícito.

Cuando se habla de currículum explícito se hace referencia al currículo que aparece reflejado en los programas y planes de estudio. El grupo de trabajo de este área lo definía de esta manera:

“en Navarra este currículo está caracterizado por una ausencia total de formación relacionada con género, construcción de identidades, cuestiones relacionadas con los aspectos emocionales del desarrollo profesional... El ámbito de lo privado no está considerado como elemento ni materia formativa. Además, en los contenidos y materias impartidos suele detectarse la invisibilización del papel de las mujeres en la sociedad”. Grupo de trabajo del Área 3.

Cuando se hace referencia al currículum oculto se habla de aquel que comprende los conocimientos, actitudes y valores que se adquieren mediante la participación en procesos de enseñanza y de interacción que tienen lugar en las aulas entre alumnado, entre el alumnado y el profesorado.

Dentro del ámbito educativo, los libros de texto son un elemento socializador importante. Con respecto a ellos se considera que la mayor parte no incluye la perspectiva de género y por lo tanto contribuyen a la perpetuación de roles y estereotipos de género.

En cuanto al lenguaje, se continúa utilizando el masculino como genérico produciéndose de ese modo una invisibilización de las mujeres y que Eulalia Lledó expresa con la conocida frase “lo que no se nombra no existe”.

A través de las imágenes se continúa presentando a mujeres y a hombres en papeles adscritos tradicionalmente a su sexo.

Respecto a los contenidos, invisibilizan los logros de las mujeres. En ellos no se considera el papel de éstas ni sus aportaciones al desarrollo de la sociedad.

Por último, en lo que se refiere al sistema educativo, se considera que hay que tener en cuenta el papel fundamental que tienen las y los orientadores laborales en las elecciones formativas de chicas y chicos. Así, es necesario contar con estos y estas profesionales a la hora de trabajar en torno a la igualdad de oportunidades en el ámbito de la educación y la promoción.

4. Relación entre opción formativa e inserción laboral

Los datos que se presentan en este apartado hacen referencia a la relación existente entre la opción formativa de las mujeres y su menor posibilidad de inserción en el mercado laboral. Esta menor inserción de

las mujeres, a pesar de presentar un mayor grado de formación académica que los hombres, se refleja en los datos presentados por la Encuesta de Personas Activas y recogidos en el informe correspondiente al área 1 de Promoción Económica, Empleo y Formación.

Las mujeres se inclinan más por opciones de tipo social y los hombres por opciones de corte más técnico. Es un hecho constatable que el tipo de trabajos para el que se preparan profesionalmente las mujeres no son los que más contrataciones recogen. Se puede decir por tanto que las opciones profesionales que realizan las mujeres ofrecen menos oportunidades de inserción laboral y proporcionan empleos de peor calidad que las opciones masculinas.

Aunque en la actualidad va en aumento el número de mujeres que optan por desempeñar estudios más técnicos, en muchas ocasiones éstas encuentran un freno en el mercado laboral.

“la ruptura en el ámbito del itinerario académico de las mujeres no se traduce en una ruptura de roles en el ámbito laboral. Las mujeres no se sienten discriminadas en los procesos formativos incluso cuando realizan estudios típicamente masculinos. Es cuando acceden al mercado laboral cuando se encuentran con las discriminaciones” Grupo de trabajo del Área 3.

5. Situación del profesorado en Navarra

Los datos presentados en este apartado, obtenidos del estudio sobre situación Social de las mujeres en Navarra, muestran diferencias entre la situación del profesorado masculino y el femenino en el sistema educativo.

Así, en la Comunidad Foral de Navarra hay más mujeres trabajando en el ámbito educativo que hombres (57% frente a 43%).

Su representación es mayoritaria en los niveles educativos de Infantil y Primaria donde la presencia de profesores es testimonial (95,7% de mujeres frente a 4,3% de hombres en educación infantil, y 70,4% mujeres frente a 29,6% de hombres en educación primaria).

Los hombres son mayoría entre el profesorado de F.P. (38,3% de mujeres y 61,7% hombres), B.U.P y C.O.U (46,8% de mujeres y 53,2% de hombres) y universitario donde los hombres representan el 62% del total de profesorado (UPNA).

Se observa cómo a medida que se asciende en los ciclos o niveles educativos la presencia de mujeres disminuye. En lo que se refiere al ámbito universitario, los departamentos en los que están más presentes las mujeres son: Ciencias de la Salud (71%), Trabajo Social (66,7%), Psicología y Pedagogía (61,8%) y Filología y Didáctica de la Lengua (61,1%).

Los Departamentos con menor representación de profesorado femenino son: Ingeniería Mecánica, Energética y de Materiales (0%), Ingeniería Eléctrica y Electrónica (15%), Proyectos e Ingeniería Rural (19%) y Derecho Público (23%).

En cuanto a la distribución por sexo del profesorado de la UPNA, en función de las categorías profesionales, las mujeres representan el 10,9% de las y los catedráticos de universidad, el 33,8% son titulares de universidad y profesorado asociado un 34,1%. En cambio, destaca su mayor presencia entre las y los catedráticos de Escuela Universitaria (52,9%), titulares de Escuela Universitaria (54,4%) y ayudantes (52,6%).

Se plantea, además, que las mujeres se encuentran subrepresentadas en cargos directivos dentro de la universidad. Así, del número total de Representantes del Consejo Provisional y de Representantes en Órganos de Poder de la Universidad Pública de Navarra, un 17,4% y un 37,1% respectivamente son mujeres.

Como conclusión, por lo tanto, se puede afirmar que existe una segregación, tanto horizontal como vertical, entre el profesorado navarro.

FUENTES UTILIZADAS

- Grupo de trabajo con personas expertas. 11 de octubre de 2005. Plan de trabajo del I Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres en Navarra.
- “Estudio sobre la Situación Social de las Mujeres en Navarra”
- Sistema de Indicadores de la Educación de Navarra. Servicio de Inspección Técnica y de Servicios. Área de Evaluación de Sistemas. Gobierno de Navarra. 2003.
- Informe “Mujeres y Empleo.” OBNE 2004. Comisión de Mujer y Empleo de Servicio Navarro de Empleo.

ÁREA 4. SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

Esquema del capítulo:

– Situación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en cuanto a la salud y bienestar social

- 1.- Principales factores sociales que influyen sobre la salud y el bienestar social de las mujeres
- 2.- Aspectos determinantes de la salud en el ciclo vital de las personas
- 3.- Enfermedades y problemas de salud con especial o exclusiva incidencia en las mujeres
- 4.- Salud y trabajo
- 5.- Feminización de la pobreza
- 6.- Violencia contra las mujeres
- 7.- Mujeres con especial riesgo de exclusión

– Fuentes

SITUACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN CUANTO A LA SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

La Organización Mundial de la Salud OMS define el concepto de Salud como *“El Estado de Bienestar Físico, Mental y Social, estado que abarca todos los ámbitos de la vida y que se halla relacionado con el tipo de sociedad en la que se vive y se trabaja [...]”*. La diferente situación de partida de la Salud de las mujeres con respecto a la de los hombres, debido a su diferente situación social, características y especificidad, es un factor a tener en cuenta en la construcción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Los pasos realizados en los últimos años hacia la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres han dado lugar a una importante mejora de las condiciones de las mujeres en todos ámbitos y con ello de su salud y bienestar social, sin embargo aún es necesario seguir avanzando hacia la consecución de un mayor bienestar de las mujeres.

Los contenidos que se presentan a continuación pretenden ser un reflejo de la situación de la Igualdad de Oportunidades en temas de Salud y Bienestar Social en Navarra.

Esta información se ha obtenido a través de análisis de fuentes secundarias, de la celebración de dos grupos de trabajo con personas expertas en el tema y de las aportaciones de estas últimas plasmadas en fichas de trabajo individuales.

Este capítulo se estructura en siete apartados a través de los cuales se desarrolla, desde una perspectiva general, el área de Salud y Bienestar Social.

En el primero, se hace una descripción de los principales factores sociales que inciden en la salud y el bienestar social de las mujeres. En el segundo, se presenta información general sobre aspectos determinantes de la salud en el ciclo vital de las personas. El tercer punto se centra en aquellas enfermedades o problemas de salud que afectan en mayor medida a las mujeres. El cuarto recoge información referente a salud laboral. A través del quinto apartado de este diagnóstico se aborda el proceso de feminización de la pobreza. El sexto apartado hace un breve análisis (puesto que esta temática tiene una dedicación exclusiva en una de las áreas) de la influencia que la violencia de género tiene en la salud y el bienestar social de las mujeres. Por último, se hace una descripción de cuál es la situación con respecto a la salud y bienestar social de las mujeres pertenecientes a colectivos en especial riesgo de exclusión social en la Comunidad Foral de Navarra.

1.- Principales factores sociales que influyen sobre la Salud y el Bienestar Social de las mujeres



La salud, además de por factores biológicos, está determinada por el contexto social, económico, político y laboral de las personas, de manera que a la hora de abordarla habrá que tener en cuenta las condiciones de vida de las personas.

Este contexto está cambiando y modificándose continuamente; aspectos como sociedad de consumo, cambios en las condiciones de vida (crisis económica y del estado de bienestar) y de trabajo, en los modelos y valores socioculturales (individualismo, culto al cuerpo, eterna juventud, belleza, ecología, libertad, realización personal, igualdad de derechos). La rígida división de roles entre hombres y mujeres se está flexibilizando, más por parte de las mujeres que de los hombres, en una sociedad que mantiene su articulación en torno a la economía y el beneficio económico más que en torno al cuidado de la vida y en la que persiste una desvalorización del trabajo doméstico.

Influencia de la doble jornada laboral que realizan muchas mujeres en su salud y bienestar social

En este contexto, la doble jornada laboral que tienen que desempeñar muchas de las mujeres que trabajan fuera de casa es un factor que influye de forma directa sobre su salud y bienestar social.

Estas mujeres tienen las cargas asociadas al desempeño de cuidado y mantenimiento del hogar y personas que componen la familia y las relacionadas con el desempeño de trabajos fuera del hogar. Esta situación está relacionada con la posibilidad de sufrir procesos de estrés y depresión.

Influencia del papel de cuidadoras que desempeñan las mujeres en su salud y bienestar

Otro factor que expresa la situación desigual de mujeres y hombres, producido por la distribución tradicional de roles, es el papel de cuidadoras que vienen desempeñando las mujeres. Son las encargadas de suplir las carencias de la red formal sanitaria existente a través del cuidado de las personas mayores, enfermas, personas con discapacidad o dependientes.

No se dispone, según el estudio sobre la situación de las mujeres en Navarra (citado en las fuentes), de información referente a los cuidados de salud llevados a cabo fuera del ámbito especializado e institucional en Navarra, pero en informes como el de Atención a la Salud Mental queda recogido que el principal cuidado a personas enfermas mentales es llevado a cabo en el 75% de los casos por mujeres; de éstas, el 73% están casadas y el 43% son madres de las personas enfermas, el 49% de las mujeres que realizan estos cuidados son amas de casa y en el 73% de los casos no cuentan con un nivel de instrucción superior a educación pri-

maria. En cuanto a la edad media, es de 57 años (el 48% de 60 años).

Además, el 71% de esas mujeres cuidan de la persona dependiente con satisfacción y lo viven como un deber aunque consideran que su salud ha empeorado por tener que atender al paciente (60%). El 63,4% tiene ansiedad y más del 50% se siente nerviosa, cansada y triste.

Aunque estos datos son relativos al cuidado de personas con enfermedad mental se podría hacer extensible este perfil de cuidadora a la mayoría de los demás casos (cuidado de personas enfermas por otras enfermedades y ancianas sobre todo).

Diferente percepción del estado de salud

Todos estos factores sociales se relacionan con las diferencias existentes entre mujeres y hombres en el modo de entender y percibir la salud, en la forma de enfermar, de cuidarse y de curarse.

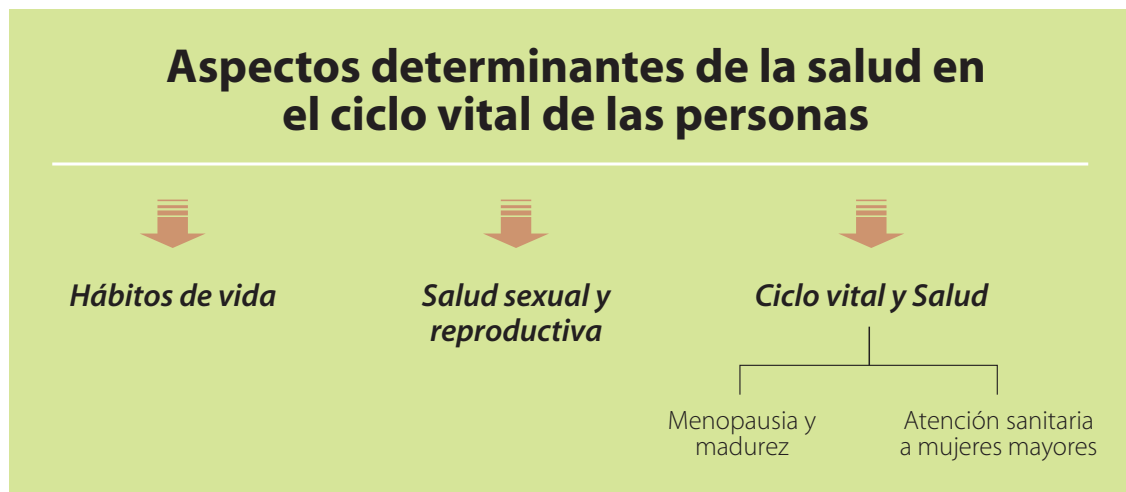
En Navarra la percepción del estado de salud es más positiva entre los hombres que entre las mujeres. Según la encuesta de Salud del Gobierno de Navarra del año 2002, un 74% de las mujeres navarras consideran que su salud es buena frente a un 80,5% de los hombres. Un 21,4% considera que es regular frente a un 16,4% de los hombres y un 4,4 que es mala frente a un 3,1% de hombres.

En la percepción de su estado de salud influye también la diferente visión de salud que tienen mujeres y hombres. Las mujeres cuentan con una percepción más integral en la que todos los factores que la rodean incurrir en su estado de salud y en su modo de sentir. En el caso de los hombres, su percepción de la salud es más biologicista y funcional o percibida desde el padecimiento de alguna de las dolencias reconocidas médicamente como enfermedades.

Los servicios sanitarios cubren las necesidades demandadas por estas personas que tienen una visión biologicista.

Una demanda de salud más integral no se cubre a través de los servicios sanitarios. Las dolencias que afectan mayoritariamente a mujeres (depresión, estrés o fibromialgia) son difícilmente diagnosticables y aún hoy en día se tiene la sensación de no ser reconocidas como enfermedades.

2. Aspectos determinantes de la salud en el ciclo vital de las personas



Hábitos de vida

Los hábitos de vida que cada persona lleve a cabo son fundamentales a la hora de mantener la salud y prevenir enfermedades.

En este apartado se presenta un breve análisis de hábitos como el consumo de tabaco, alcohol y otro tipo de drogas y la práctica deportiva como factores importantes en la salud de las personas.

De forma tradicional, el consumo de tabaco, alcohol y otro tipo de drogas ha estado más relacionado con comportamientos masculinos que con femeninos.

En la actualidad, esta tendencia sigue siendo la misma pero va en aumento el número de mujeres que se inician en estos hábitos. Como ejemplo se presentan algunos datos del consumo de tabaco en Navarra.

En el caso de consumo de tabaco en Navarra se puede decir que, según la Encuesta Navarra de Salud 2000, las mujeres que no han fumado nunca son el 51,6% frente a un 26,1% de hombres, y un 26,1% son fumadoras habituales frente a un 39% de los hombres. Los que restan son fumadoras o fumadores ocasionales o

ex fumadoras o fumadores. Si se comparan estos datos con los de 1999 se observa cómo el número de hombres fumadores habituales ha disminuido (43% en 1991); en el caso de las mujeres fumadoras habituales ha aumentado 1,1 puntos porcentuales (25% en 1991).

Lo mismo ocurre cuando se habla de consumo de alcohol y otro tipo de drogas. Los hombres han tenido más acceso al ocio y han llevado a cabo con más asiduidad consumos como los anteriormente señalados derivados del desempeño de su rol masculino y de una actividad pública mayor que las mujeres. En este momento en el que las mujeres cada vez están más presentes en la esfera pública están incrementando el consumo de estas sustancias.

En lo referente a la práctica de ejercicio físico, es mayor el número de hombres que tiene una rutina deportiva (15,7% en 2000) que el de mujeres (6,2% en el 2000). Sin embargo, los hombres se manifiestan como sedentarios en un 37,8% en el 2000, frente a un 35,7% de las mujeres.

Si se comparan estos últimos datos con los de las personas que realizan algún tipo de ejercicio físico en su tiempo de ocio, se observa cómo las mujeres se manifiestan más sedentarias que los hombres (66,2% frente a 54,4%). Uno de los motivos que pueden llevar a comprender esta tendencia es que las mujeres cuando realizan deporte lo hacen principalmente para mantenerse en forma o para el cuidado del cuerpo. En pocas ocasiones lo practican como una simple forma de ocio.

Estos hechos están relacionados con la imagen que se ofrece del ejercicio físico asociada fundamentalmente a profesionales y deportistas varones. El deporte ha estado asociado tradicionalmente como una actividad varonil y con una imagen social masculina de actividad y de fortaleza frente a una imagen social femenina más ligada a la belleza y a la fragilidad.

Como conclusión general, se puede afirmar que es mayor el número de hombres que de mujeres que practican deporte y el motivo principal tiene que ver con el desigual reparto de tareas que se produce en la sociedad. Los hombres disponen, gracias a ese reparto, de más tiempo libre que las mujeres para emplearlo en la práctica deportiva.

Salud sexual y reproductiva

En la actualidad, el imaginario colectivo sigue identificando la salud sexual y reproductiva con consumo ginecológico y se la sigue asemejando a control de la natalidad y anticoncepción. El grupo de trabajo del área relaciona esta percepción con motivos culturales y que normalmente van ligados a una fuerte presión y control social.

Uno de los temas de salud más claramente interrelacionados con el control social y la tradición cultural es la interrupción voluntaria del embarazo. En Navarra, no es posible acceder a una IVE en el territorio foral ya que la gran parte del personal sanitario se acoge al derecho de objeción de conciencia.

Estas circunstancias constituyen un problema añadido que incide directamente en la opción personal que supone la interrupción del embarazo, agravándose en el caso de mujeres pertenecientes a colectivos desfavorecidos y que por cultura, costumbres o falta de medios económicos no pueden contemplar siquiera la posibilidad de salir de su entorno local para abortar.

En los grupos de trabajo del área de salud, gracias a la participación de trabajadores y trabajadoras de CAM y otros centros sanitarios, se han barajado datos que reflejan un creciente aumento en el número de interrupciones voluntarias del embarazo. El perfil mayoritario de las mujeres que recurren a esta opción parece que se centra especialmente en mujeres jóvenes y con un nivel formativo básico.

Con respecto al uso de anticonceptivos, según la V Encuesta sobre la Juventud en Navarra 2003, el uso del preservativo está casi totalmente aceptado por la juventud de la Comunidad Foral de Navarra. La principal función que se atribuye al uso de este método anticonceptivo es la prevención de embarazos, muy por encima de evitar contagios.

En referencia a los servicios sanitarios dirigidos a cumplir la función de orientar en temas de salud sexual, en Navarra se ha producido una sustitución de los COFES o Centros de Orientación Familiar y Educación Sexual por lo que en la actualidad son los Centros de Atención a las Mujeres (CAM).

Este cambio ha supuesto, en opinión de las personas asistentes a los grupos de trabajo,

“un avance en el acceso a la atención ginecológica y un retroceso en el ámbito de la atención afectivo-sexual.” Grupo de trabajo del área 4.

Los COFES estaban orientados a atender a la familia sobre temas relacionados con sexualidad y educación sexual y reproductiva por lo que en ellos tenían cabida todas las personas que se mostrasen interesadas.

Aunque los actuales CAM atiendan a una población más amplia, su nombre pone el acento en la atención a las mujeres lo cual puede suponer un obstáculo en el acceso de los hombres a los mismos y la implicación y responsabilización de éstos en la anticoncepción, más aún en una sociedad que ya atribuye a las mujeres este control.

“se ha conseguido con esto que la responsabilidad sobre este tema recaiga en las mujeres únicamente lo cual supone un paso atrás.” Grupo de trabajo del área 4.

En cuanto a las enfermedades de transmisión sexual, las mujeres son más vulnerables ante este tipo de enfermedades que los hombres debido a la manera como viven su sexualidad. La visión que tienen está ligada a aspectos de tipo más emocional y emotivo y relacionada con el modo en que han sido educadas las mujeres con respecto a este tema. Según V Encuesta sobre Juventud en Navarra: el 48% de las mujeres ven la sexualidad como una vía de comunicación amorosa y el 25% como una fuente de placer, satisfacción o diversión. Entre los hombres en cambio ocurre lo contrario; para el 32% de los jóvenes la sexualidad es una forma de comunicación amorosa y para el 45% una conducta destinada a la búsqueda de placer, a la satisfacción o a la diversión.

El análisis de los datos del SIDA/VIH, una de las enfermedades de transmisión sexual que genera mayor preocupación en la actualidad, señala que el registro de SIDA arroja una mayor incidencia acumulada entre los hombres que entre las mujeres, 534 frente a 208 hasta 2002. Las mujeres afectadas son más jóvenes que los hombres, 48% de mujeres afectadas por SIDA en 2002 entre 0 y 29 años frente a 25,9% de hombres. Uno de los motivos que hace que estas nuevas infecciones sean principalmente femeninas puede ser, como ya se ha dicho, la concepción de amor romántico que tienen las mujeres y que las hace más vulnerables a los contagios. En este sentido se hace necesario realizar un análisis más amplio dirigido a conocer cuáles son los motivos de que las nuevas infecciones tengan mayor incidencia entre la población femenina.

El ciclo vital y la salud

Las diferentes etapas vitales (niñez, adolescencia, madurez, senectud) no se relacionan sólo con la edad cronológica ni con los cambios biológicos sino que son un elemento esencial en toda estructura social. Las etapas, edades y género son construcciones sociales.

A cada etapa se le adjudica un conjunto de derechos, obligaciones, demandas y expectativas diferentes según el sexo. Se mantiene un proceso de socialización diferenciada de niñas y niños durante la infancia, adolescencia y juventud y esta diferenciación perdura en la socialización continuada a lo largo de la vida. Así, se producen acontecimientos y crisis específicas con relación al funcionamiento del grupo de convivencia, la incorporación a la vida escolar, amistades, pareja, maternidad/paternidad, grado de incorporación al trabajo doméstico y remunerado, confrontación con la enfermedad y la muerte, con los riesgos y consecuencias para la salud diferenciados que esto conlleva.

■ **Menopausia/madurez**

Esta etapa de la vida de las mujeres está caracterizada por los cambios que se producen en ellas. Antiguamente este momento estaba considerado como una enfermedad pero en la actualidad estas connotaciones han ido desapareciendo aunque, algunas mujeres siguen viviendo este momento como algo traumático.

Una de las razones que genera que muchas mujeres vivencien de este modo la menopausia es que en la sociedad se siguen tomando la juventud y la belleza como dos referentes fundamentales en la vida de las personas y sobre todo en la de las mujeres.

A este hecho hay que sumarle que una de las funciones principales que tradicionalmente se ha otorgado a las mujeres, y para lo que se las ha educado en gran medida, es para ser madres. Esto puede provocar sentimiento de pérdida de funciones.

La autoestima es un factor clave para aceptar los cambios que se producen durante esta etapa de la vida y ésta se refuerza en gran medida por el reconocimiento y comprensión de las demás personas que le rodean y de la sociedad en general.

A pesar del esfuerzo de algunas estructuras, organizaciones, centros y profesionales por atender desde planteamientos de ciclo vital y psicosocial este tema, mayoritariamente persiste por parte de los servicios sanitarios un tratamiento de los efectos físicos que se producen durante este periodo de la vida de las mujeres.

■ **Atención sanitaria a mujeres mayores (mayores de 65 años)**

Las principales enfermedades que atañen a las mujeres navarras mayores son los trastornos de tipo cardíaco, los trastornos vasculares, el cáncer, la osteoporosis, alzheimer, demencia y la depresión.

Uno de los desencadenantes de esta última es el denominado "síndrome del nido vacío". La entrada de las mujeres en la vejez suele estar caracterizada principalmente por dos acontecimientos: abandono de los hijos del hogar y viudedad (la esperanza de vida al nacer en Navarra es de 83,6 años para las mujeres y 76,8 para los hombres). A lo largo de este documento se ha hecho mención al reparto de roles existente en la sociedad a través del cual se otorgaba la realización de tareas domésticas y cuidado de la familia a las mujeres. Cuando éstas pierden la presencia de sus hijos en casa y la de su pareja, uno de los principales sentimientos que les abordan es el de haber perdido su papel en la sociedad. Esto es un factor desencadenante de depresiones.

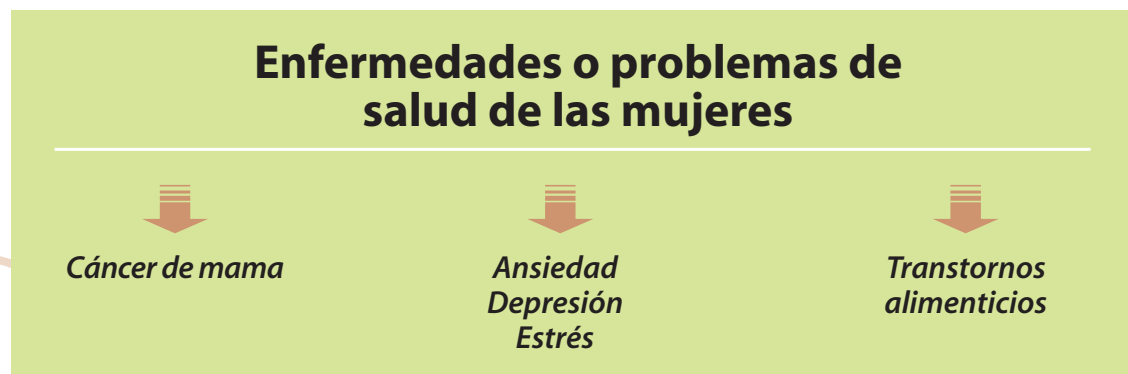
Otro de los acontecimientos que pueden provocar estos estados de depresión o estrés es el papel de abuelas cuidadoras que suelen desempeñar estas mujeres.

En ocasiones, la escasa cobertura de servicios sociocomunitarios y educativos dirigidos a la atención de menores entre 0 y tres años y las limitaciones horarias de los centros de infantil y primaria hace que las abuelas se vean en la necesidad de cuidar de sus nietas o nietos para que, tanto las madres como los padres, puedan incorporarse al mercado laboral. Estas situaciones provocan una alteración en la vida de estas personas que ya no se sienten capaces de cumplir esta labor y en algunas situaciones produce en ellas depresión o estrés.

En los grupos de trabajo realizados en el área, se señala la falta de recursos sociosanitarios y de apoyo institucional en Navarra para atender a estas personas mayores y sus necesidades.

3. Enfermedades o problemas de salud con especial o exclusiva incidencia en las mujeres

Las enfermedades que tienen principal repercusión en las mujeres son el cáncer de mama, cáncer de cervix, enfermedades de tipo cardiovascular o cerebrovascular, trastornos alimenticios, enfermedades musculoqueléticas (artrosis, artritis, reuma, fibromialgia) y los trastornos psicológicos (depresión, estrés, ansiedad).



Una de las conclusiones que se pudo obtener de la celebración de los grupos de trabajo del área en este tema fue que los servicios y recursos sociocomunitarios existentes en Navarra se perciben insuficientes para abordar de forma integral este tipo de problemas de salud. Esta afirmación se basa en que estas enfermedades, además de las consecuencias físicas de la enfermedad, llevan asociadas consecuencias psicosociales que con frecuencia no son tenidas en cuenta desde los servicios sanitarios. En general, no se considera que determinado tipo de patologías requieran de un enfoque más allá del tratamiento físico.

Cáncer de mama

En Navarra se dan entre 250 y 270 nuevos casos de este tipo de cáncer entre las mujeres al año. Afortunadamente y debido a la dilatada trayectoria del Programa de detección precoz del cáncer de mama promovida por el Gobierno de Navarra, un número cada vez más importante de casos se resuelve satisfactoriamente.

Sin embargo, esta enfermedad, como otras que afectan a las mujeres y que ya hemos citado, inciden de manera directa en la percepción que se tiene del propio cuerpo. Esta percepción es diferente entre mujeres y hombres y está en muchos casos directamente relacionada con factores de tipo cultural. Esto provoca que enfermedades como el cáncer de mama, aparte de los daños causados por la enfermedad como tal, derive en otro tipo de consecuencias más de tipo emocional y psicosocial relacionadas con el culto al cuerpo y con la función reproductiva.

A la visión existente de cáncer relacionada con la muerte, se le debe sumar la provocada por el impacto emocional que causa por ejemplo la pérdida de un pecho en las mujeres por la asociación que se hace de este órgano con la sexualidad, la maternidad y la identidad femenina.

Trastornos alimenticios

En lo que se refiere a los trastornos alimenticios, en Navarra, según un Informe sobre Jóvenes y Salud, el 2,7% de las chicas están preocupadas por su peso, las dietas y el temor a engordar, frente al 0,3% de los chicos; es decir 1.518 chicas y 181 chicos. Los atracones y los pensamientos desordenados ante la comida afectan al 1,9% de las mujeres y al 1,5% de los hombres, es decir a unas 1.068 chicas y 907 chicos⁵.

⁵ Jóvenes y Salud. Informe sectorial de Juventud Navarra. Fundación Bartolomé de Carranza. 2003

Estas conductas están directamente ligadas con enfermedades como la anorexia y la bulimia y con el culto al cuerpo y la belleza que se fomenta entre las mujeres desde muchos ámbitos de la sociedad. En este sentido los medios de comunicación tienen un papel fundamental como transmisores de una imagen modelo de las mujeres que se basa en la delgadez extrema, la belleza y el culto al cuerpo.

Ansiedad, depresión y estrés

La ansiedad y la depresión son los principales problemas de salud percibidos por las mujeres, seguidos de los relacionados con el dolor y el malestar. Según la Encuesta Navarra de Salud 2000, un 13% de las mujeres perciben síntomas de ansiedad o depresión frente a un 6% de los hombres. Una de las razones que se atribuyen al elevado porcentaje de mujeres que sufren trastornos como la depresión es la distribución de roles existente.

Tradicionalmente, como ya se ha explicado, se ha venido realizando una construcción social del rol de las mujeres como amas de casa. En la actualidad, existe una presión y concepción negativa de este rol que lleva a las mujeres a sufrir aislamiento, no-valoración de su trabajo y baja autoestima y en ocasiones esto conduce a la depresión femenina.

Enfermedades como la ansiedad y el estrés cobran en la actualidad especial relevancia. La explicación que acompaña a esto es que la sociedad actual está caracterizada por la incorporación de las mujeres al mercado laboral pero no por la incorporación de los hombres a la esfera doméstica ni por el cambio paulatino de mentalidades. Esto conlleva que las mujeres se sigan haciendo cargo de tareas relacionadas con el cuidado del hogar y de las personas que lo componen y además de su trabajo fuera de casa. Como consecuencia, se produce una presión excesiva en estas mujeres que se manifiesta en las enfermedades ya comentadas.

Otras dolencias

Del resto de enfermedades (cardiovascular, cerebrovascular y osteomusculares, entre ellas la artritis, la artrosis, el reuma y la fibromialgia), decir que en muchos casos los factores de riesgo, los síntomas, la progresión de la enfermedad, la vivencia, cuándo se acude a los servicios sanitarios, cómo se percibe, interpreta y diagnostica la enfermedad en estos servicios, los resultados, etc. difiere entre mujeres y hombres.

4. Salud y trabajo

La salud laboral está directamente ligada a las condiciones en las que se trabaja.

El mercado laboral hoy en día está caracterizado por no proporcionar unas condiciones óptimas de trabajo y se puede decir que este hecho afecta de forma especial a las mujeres.

Son ellas las que encuentran más dificultades de acceso al mercado laboral, y las que viven mayores situaciones de discriminación. También son las mujeres las que trabajan en condiciones de mayor precariedad debido entre otras cosas al tipo de contrato, mayoritariamente temporal, y al tipo de jornada (medias jornadas) y son ellas también las que sufren mayor riesgo de pérdida del empleo.

Todos estos factores afectan de forma decisiva a la salud y bienestar social de las mujeres.

Si se analizan las cifras del Instituto Navarro de Salud sobre accidentes de trabajo en Navarra con baja en jornada de trabajo por sectores económicos y por gravedad, se puede observar cómo el número de mujeres navarras que ha sufrido este tipo de accidentes laborales ha aumentado de 1996 (1.082 mujeres) a 2002 (2.342).

El sector donde tienen lugar la mayor parte de los accidentes laborales de las mujeres es el sector servicios, mientras que la mayor parte de la siniestrabilidad masculina se concentra en la industria y la construcción. Esto está directamente relacionado con los sectores en los que la presencia femenina y la masculina es mayor respectivamente.

Las lesiones que agrupan el mayor número de accidentes de trabajo son las torceduras, esguinces y distensiones (39,5% entre las mujeres y 26,7% entre los hombres) y las heridas (14,8% entre las mujeres y 18% entre los hombres). Si se centra el análisis en las enfermedades profesionales se puede ver cómo en el año 2002, del total de personas afectadas, un 36,2% son mujeres, 12,2 puntos porcentuales más que en el año 1996.

Hay que explicar que aunque, como se ha mencionado anteriormente, las mujeres se encuentran principalmente trabajando en el sector servicios, el sector que más enfermedades profesionales les provoca es la industria (53,14% de las afectadas).

Como se puede observar, es necesario realizar un análisis diferencial de las condiciones y riesgo de cada puesto de trabajo para mujeres y hombres. Los accidentes no sólo tienen lugar en los trabajos de tipo remunerado. Éstos tienen también una alta incidencia en las mujeres que realizan trabajo doméstico.

Dentro de éstas hay que distinguir dos grupos principalmente. Las que se encuentran empleadas en labores del hogar, en la mayoría de los casos realizando trabajo sin regular (trabajo sumergido) y las mujeres que realizan trabajo del hogar en su propia casa, sin ningún tipo de remuneración económica.

En ambos casos las condiciones en las que desarrollan sus funciones son precarias y favorecen los riesgos de deterioro de la salud y el bienestar social.

En esta ocasión las enfermedades más comunes son lumbalgias por el movimiento de objetos pesados o personas (en el caso de mujeres cuidadoras de personas con baja movilidad), estrés, depresión y quemaduras.

5. Feminización de la pobreza

El elemento transversalizador de todo el documento, reparto de tareas en función de los roles de género, tiene también su reflejo en la feminización de la pobreza.

En esta ocasión hay que relacionarlo con la dependencia de tipo económico que provoca el que sean las mujeres las encargadas de desempeñar el trabajo de tipo reproductivo y no remunerado y los hombres el productivo y remunerado.

Muchas mujeres no disponen de independencia económica ni disfrutan de los beneficios que la realización de un trabajo reconocido socialmente proporciona (derecho a pensión de jubilación, bajas por enfermedad y vacaciones entre otros). Esto está directamente ligado con que muchas mujeres en determinados momentos de su vida (separación matrimonial y viudedad) se encuentren en verdaderas situaciones de pobreza. El Informe Foessa acerca de la situación de pobreza en España indica que los hogares monoparentales encabezados por una mujer han sufrido un considerable aumento, de manera que el 85% de las familias monoparentales en Europa tiene como cabeza de familia a una mujer.

Aunque en la actualidad las mujeres se están incorporando en mayor medida que en el pasado al mercado laboral, no participan en él de igual modo que los hombres ni en las mismas condiciones. Sus contratos son más precarios e inseguros, sus jornadas laborales son más cortas, la segregación tanto horizontal como vertical les afecta en mayor medida y esto influye de forma directa en la feminización de la pobreza, y por tanto en su bienestar social y en su estado de salud.

A toda esta situación hay que añadir que, según las conclusiones extraídas de los grupos de trabajo, en Navarra los Servicios Sociales no se adecúan a las necesidades de las mujeres en riesgo de exclusión social.

6. Violencia contra las mujeres

Dado que para el diagnóstico y presentación de objetivos y acciones en ámbito de la violencia contra las mujeres en Navarra existe un capítulo completo en este diagnóstico, en este apartado únicamente se dirá que este fenómeno tiene consecuencias en la salud y bienestar social de las mujeres que lo sufren y se manifiestan a través de la alteración de su salud mental y física, de su aislamiento social, y de la disminución de su rendimiento profesional.

Además de lo anterior, hay un elevado porcentaje de mujeres sin hogar y son en muchos casos, mujeres que han abandonado la casa familiar debido a la violencia ejercida contra ellas.

7. Mujeres con especial riesgo de exclusión

Las mujeres pertenecientes a los siguientes colectivos encuentran mayores dificultades para alcanzar niveles de salud y bienestar adecuados.

- Prostitutas
- Mujeres con problemas de adicción
- Mujeres inmigrantes
- Mujeres encarceladas
- Mujeres con discapacidad
- Mujeres pertenecientes a minorías étnicas
- Mujeres enfermas
- Viudas

Estos colectivos encuentran mayores obstáculos y limitaciones en el acceso a los recursos por diversos motivos (no-reconocimiento legal de su situación, difícil acceso al empleo, desconocimiento de la red administrativa existente y de los recursos a los que se puede acceder en forma de ayudas) y con ello a los beneficios que esto significa.

Según los datos obtenidos del “Plan de Lucha contra la Exclusión social en Navarra”, los problemas de salud de los colectivos excluidos no son diferentes, en principio, a los del resto de la población, excepto los que se suelen dar entre las personas que conforman alguno de los grupos especiales caracterizados por soportar las consecuencias de un estilo de vida con especiales riesgos, como pueden ser las personas drogodependientes y las mujeres prostitutas. No obstante, existen colectivos que por su cultura, sus hábitos y costumbres de vida, no acceden con la misma facilidad a los servicios públicos de salud. Existen en Navarra programas como el de asistencia sanitaria especializada para familias sin cobertura sanitaria, CAM, programa de minorías étnicas, programa de SIDA, subvenciones a organizaciones sin ánimo de lucro que trabajen con personas drogodependientes o el programa de mantenimiento con opiáceos que están diseñados para paliar estas diferencias.

A su vez, desde el Instituto Navarro de Bienestar Social se llevan a cabo diversos programas de ayudas a los colectivos más desfavorecidos como son las pensiones LISMI, FAS y no contributivas, Servicios Sociales de Base, renta básica, empleo social protegido, inserción laboral en empresas, ayudas extraordinarias y de apoyo a la integración familiar.

FUENTES UTILIZADAS

- Informe Foessa sobre situación de la pobreza en España. 2005.
- “Derechos Humanos y Prostitución en Navarra”. Defensora del Pueblo. 2005.
- Informe sobre mujeres y pobreza en la Unión Europea. 2005.
- Dos grupos de trabajo con personas expertas. 5 de octubre de 2005. Plan de trabajo del I Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres en Navarra.
- “Situación social de las Mujeres en Navarra”. Instituto Navarro de la Mujer y Grupo Investigador de Género del Departamento de Trabajo Social de la Universidad Pública de Navarra. 2003.
- “El Oficio de la Prostitución en Navarra, estigma y modos de vida”. AAV. 2003.
- La Atención a la Salud Mental en Navarra. Defensora del Pueblo. 2003.
- V Encuesta sobre la Juventud de Navarra. Fundación Bartolomé Carranza. 2003.
- Jóvenes y Salud. Informe sectorial de juventud navarra. Fundación Bartolomé Carranza. 2003.
- “Lesiones profesionales en Navarra. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”. Gobierno de Navarra. 2002. Datos estadísticos del Ministerio de Sanidad y Consumo. 2001.
- “Las concepciones de salud de las mujeres”. Instituto de Salud Pública. Madrid. 2000.
- Encuesta Navarra de Salud 2000: ¿Cómo estamos de salud?. Gobierno de Navarra.
- “Plan de Lucha contra la Exclusión Social en Navarra 1998-2005”. Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud del Gobierno de Navarra. 1999.
- “Encuesta de salud y condiciones de trabajo de las Mujeres en Navarra”. Instituto Navarro de la Mujer. Instituto Navarro de Salud Laboral. 1997.

ÁREA 5. CULTURA, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTIVA, OCIO Y TIEMPO LIBRE

Esquema del capítulo:

– Situación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la cultura, la actividad física y deportiva, el ocio y el tiempo libre.

- 1.- Distribución diferencial del tiempo entre hombres y mujeres
- 2.- El acceso y uso diferencial del tiempo libre entre mujeres y hombres

– Fuentes

SITUACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE LA CULTURA, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTIVA, EL OCIO Y EL TIEMPO LIBRE EN LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

La distribución diferencial del empleo del tiempo por parte de mujeres y de hombres es una consecuencia representativa de las diferencias establecidas según los roles. Las mujeres tradicionalmente se han dedicado a labores de tipo reproductivo como son el cuidado de la casa y de la familia. Las tareas destinadas a los hombres eran las de carácter más productivo. En la actualidad, las mujeres se han incorporado al espacio de lo productivo pero no lo han hecho del mismo modo que los hombres al reproductivo; esto ha supuesto que sean las mujeres las que sigan teniendo que hacer frente al trabajo doméstico, al tiempo que lo compaginan con el trabajo remunerado fuera del hogar. Esta situación va a tener un reflejo directo en el reparto, el uso y la disponibilidad del tiempo que hacen mujeres y hombres.

La distinción de roles según sexo implica también que las actividades que realicen mujeres y hombres en su tiempo libre sean diferentes. El acceso a la cultura, el deporte y el ocio y tiempo libre de las mujeres navarras aún sigue siendo diferente al de los hombres; éste es un indicador de que, a pesar del camino recorrido, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aún se encuentra pendiente de consecución.

El diagnóstico realizado para esta área se desarrolla en dos apartados, precedidos por una perspectiva general del área de cultura: la actividad física y deportiva y el ocio y el tiempo libre. El elemento transversal que

cruza el análisis se centra en el acceso y uso diferencial del tiempo entre las mujeres y los hombres en la Comunidad Foral de Navarra.

La contextualización que se presenta a continuación describe la visión general planteada para el diagnóstico, enfatizando la necesidad de contar, en general, con datos que conjuguen y ponderen la influencia de distintas variables en la situación general diferencial y desigual entre mujeres y hombres (sexo-género, clase social, nivel cultural). El primer apartado ofrece datos de carácter general sobre el uso diferencial del tiempo entre las mujeres y hombres, complementado con datos de carácter cualitativo. La segunda parte se centra en el acceso y uso diferencial del tiempo libre, atendiendo a las actividades generales desarrolladas en este tiempo, a las de tipo festivo-cultural y las de las actividades físicas y deportivas.

El planteamiento inicial de contexto señala como un hecho constatado que la distribución diferencial del empleo del tiempo entre mujeres y hombres es un reflejo representativo de las diferencias establecidas en función de los roles de género.

Esta distinción de roles según el sexo, en base a una diferenciación y discriminación de género, también implica que las actividades que realicen mujeres y hombres en su tiempo libre sean diferentes. Tal y como se podrá constatar a través de los datos presentados en este capítulo, el acceso y el uso del ocio y tiempo libre y dentro de éste, el acceso a la cultura, a la actividad física y deportiva y a otras actividades de las mujeres navarras es diferente, más limitado y restringido que el de los hombres.

Para llegar al conocimiento más preciso posible de la realidad que nos ocupa desde una perspectiva de género, es necesario establecer diferencias dentro del colectivo de mujeres. No se puede uniformizar este colectivo ni llegar a conclusiones generalistas que no aportarían datos interesantes y en última instancia no se ajustarían a la realidad. Por lo tanto, en el diagnóstico, se tienen en cuenta variables como edad, clase social, nivel cultural o distinción entre espacios rurales y urbanos.

Además de las variables mencionadas, el tipo de familia se significa como otro de los elementos a tener en cuenta en el desarrollo de cualquier diagnóstico. La referencia más común, familiar tradicional o nuclear, no es reflejo de todas las realidades existentes.

Una de las dificultades principales estriba en conseguir datos que reflejen la interacción entre estas distintas variables, considerando que en no pocas ocasiones la primera dificultad viene por la misma inexistencia de datos desagregados por sexo.

Pasamos por lo tanto, y con todas las apreciaciones metodológicas ya señaladas, al análisis del uso diferencial del tiempo entre hombres y mujeres.

1.-La distribución diferencial del tiempo entre mujeres y hombres

Las mujeres y los hombres presentan, a nivel general, una distribución del tiempo diferente en un día promedio (tomando como base las 24 horas del día, los 7 días de la semana y al total de población, activa e inactiva). Los datos del estudio sobre uso del tiempo en 2003 del Instituto de Estadística de Navarra apoyan las afirmaciones descritas en este apartado.

Atendiendo a la distribución general del tiempo en el día promedio, y sin tener en cuenta el tiempo medio dedicado a los cuidados personales (incluido el sueño), que es similar entre mujeres y hombres, las diferencias más destacadas se corresponden al tiempo dedicado al "hogar y familia" entre ambos sexos. Así, entre las primeras, el tiempo medio dedicado a estas tareas es de 3:58 minutos, mientras que los hombres dedican de media 1:28 minutos.

En este contexto, el trabajo reproductivo se muestra como uno de los elementos fundamentales que explica las diferencias existentes entre sexos, entendiendo éste desde un concepto amplio que puede abarcar, además del cuidado de hijas e hijos, el cuidado de otras personas o de la casa.

Independientemente del retraso en la maternidad que pueda estar produciéndose y de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, sigue siendo evidente que la asunción por parte de éstas de la mayor parte del trabajo reproductivo, hace que siga existiendo esa brecha diferencial entre la disponibilidad y el uso del tiempo entre mujeres y hombres.

Con relación al tiempo dedicado al trabajo fuera del hogar, cabe destacar que se da una relación inversa; mientras que las mujeres emplean una media de 1:53 minutos, los hombres emplean 3:47 minutos de media.

Fijando la mirada hacia el empleo del tiempo dedicado a la actividad física y práctica deportiva y las actividades al aire libre, es necesario destacar cómo los hombres dedican una media de 1:10 minutos al día, mientras que en el caso de las mujeres el tiempo se reduce a 0:54 minutos.

Finalmente, cabe destacar, a la luz de los datos presentados, como dato de diagnóstico general, que las mujeres en un día promedio trabajan más tiempo que los hombres.

2.-El acceso y uso diferencial del tiempo libre entre mujeres y hombres

Los datos presentados en este apartado (basados en la Encuesta sobre Condiciones de Vida de la Población Navarra 2003, del Instituto de Estadística de Navarra) indican que las mujeres disponen de menos tiempo libre que los hombres, tanto los días entre semana como los fines de semana, siendo más acusada la diferencia en el segundo periodo. Así, mientras que de lunes a viernes la diferencia porcentual es de 3,3 puntos con los varones, el sábado y domingo asciende hasta alcanzar los 6,2 puntos.

Esta diferencia general en la disponibilidad del tiempo libre también se mantiene en la población ocupada, observándose sin embargo que las distancias son menos amplias. De esta manera, entre semana la diferencia entre mujeres y hombres es de 2,5 puntos, incrementándose durante los fines de semana en 4,2.

Esta menor disponibilidad de tiempo libre está influenciada por factores de tipo social y carácter estructural más amplios, como son los roles de género, la presión social orientada hacia el cumplimiento de un tipo de tareas por parte de las mujeres, los procesos diferenciados de educación y socialización, las diferentes inquietudes y preferencias existentes entre mujeres y hombres. Así, el acceso general al tiempo libre se significa como más dificultoso en el caso de las mujeres.

Las diferentes actividades de carácter general realizadas por mujeres y hombres en el tiempo libre

Además de la menor disponibilidad de tiempo libre de las mujeres, los datos muestran diferencias sustanciales en algunas de las actividades que las mujeres y los hombres realizan en “su tiempo libre”.

Así, a la hora de acudir a espectáculos, los hombres acuden en mayor medida a los de tipo deportivo (28%, frente al 9,4% de las mujeres), mientras que una mayor proporción de mujeres optan por acudir a espectáculos culturales (24,9% de mujeres, frente al 17,4% de hombres). La opción de “pasear” e “ir de compras” es también practicada en mayor medida por mujeres (78,8% y 53,4%, frente al 67,4% y 38,2% de hombres).

Los datos referentes a otro tipo de actividades muestran que los hombres dedican en mayor medida su tiempo libre a “ir a bares, cafeterías”, “ir al monte” o “deporte o actividad física” (68,7%, 31,9% y 38,4% frente a 57,5%, 30,2% y 24% de las mujeres).

Teniendo en cuenta que uno de los requisitos para la práctica del ocio es el dinero, el hecho de que las mujeres en general dispongan de menor poder adquisitivo puede influir en que existan mayores dificultades para el acceso de éstas a distintas actividades en el tiempo libre. En este contexto, gran parte de las acti-

vidades de ocio activadas desde la Administración Pública son de carácter gratuito o “protegido” (tasas en función de ingresos económicos), y por lo tanto más susceptibles de ser frecuentadas por mujeres.

Se plantea además que, en el caso de muchas mujeres, el disfrute del ocio se sitúa en el último lugar de la escala de prioridades, debido entre otros elementos a la falta de tiempo o a la menor disponibilidad del mismo, derivada de, por ejemplo, la realización de una doble jornada laboral.

Haciendo un análisis de las actividades realizadas y el número de horas que éstas suponen al día, los datos vuelven a mostrar diferencias significativas entre mujeres y hombres.

“Estar con la familia” es la actividad a la que más tiempo dedican tanto mujeres como hombres en su tiempo libre, seguida de “escuchar radio y música” y “ver la televisión”. En los tres casos las mujeres emplean más tiempo que los hombres, siendo “estar con la familia” la actividad que mayores diferencias presenta en función del sexo (las mujeres emplean casi 1 hora más al día que los hombres).

La actividad menos desarrollada en el tiempo libre, tanto entre mujeres como hombres, es la “realización de cursos”. En cualquier caso, cabe destacar que las primeras dedican más tiempo a esta última actividad, derivándose un dato de diagnóstico de carácter general que incide en la idea de que el tiempo libre de las mujeres se orienta en mayor medida que el de los hombres a las actividades programadas de formación.

La participación de las mujeres y los hombres en las actividades festivo-culturales

La reflexión básica que plantea el grupo de trabajo del área hace referencia a la participación femenina en las fiestas locales, que en general es inferior a la masculina. Esta menor participación se refleja tanto en las actividades que se programan en las fiestas, como en el diseño de la programación festiva.

Así, nuevamente, las tareas de tipo reproductivo influyen en que las mujeres puedan acudir y participar en menor medida en las actividades festivas. Además del cuidado de hijas e hijos y de otros familiares, se concluye que el desempeño de las labores del hogar tiende a verse incrementado durante esos días festivos, por la elaboración de comidas especiales, aumento de las coladas entre otras.

También se plantea el debate en torno a la participación de las mujeres en las comisiones de fiestas, entendiéndose que es menor, derivándose una menor incidencia de éstas como colectivo en el diseño festivo. Como dato general, se plantea la insuficiencia generalizada de recursos para poder incluir el enfoque de género en la programación.

Con relación a la práctica de celebrar el “día de la mujer” en las fiestas de diferentes localidades, se plantea un discurso crítico. Así, más que un día de carácter reivindicativo este día suele plantearse como un día “de asueto” para las mujeres, sin que se evidencie la temática general de la desigualdad entre mujeres y hombres. Por último, es importante no olvidar que en el contexto festivo se producen un mayor número de situaciones de violencia de género y de inseguridad para las mujeres.

La práctica deportiva de las mujeres y los hombres

Tomando como fuente la Encuesta sobre Condiciones de Vida de la Población Navarra 2003 (INE), se presentan en este apartado una serie de elementos de diagnóstico sobre los factores diferenciales de la actividad física y/o deportiva.

Actividades físicas como la natación y la gimnasia o el aeróbic son realizadas por más del 30% de la población navarra. Las actividades físicas menos practicadas por la población en su conjunto son las artes marciales y la pelota.

Las mujeres, en cualquier caso, practican en menor medida actividades físicas y/o deportivas que los hombres. Revisando los comportamientos diferenciales entre mujeres y hombres, cabe señalar que las mujeres optan preferentemente por ir al gimnasio o hacer aeróbic y nadar (42,8% y 41,1%, frente al 22,8% y 24,1% de los hombres), mientras que los hombres practican en mayor medida las actividades en equipo, el footing, el patinaje o la bicicleta (32,5%, 28,5% y 24,8%, frente al 8,6%, 14,8% y 17,7% de los porcentajes entre mujeres).

La mayor práctica de los hombres de actividades deportivas en equipo se muestra como relevante, marcando una predisposición masculina hacia la socialización colectiva y pública. Se puede constatar, por lo tanto, que los comportamientos y elecciones diferenciales en las actividades físicas y deportivas están también determinadas por la socialización diferencial entre mujeres y hombres.

Así, se plantea que la menor práctica física de actividades deportivas consideradas tradicionalmente masculinas entre las mujeres puede estar más influenciada por las distintas formas de socialización y construcción de identidades femeninas y masculinas, que por la falta de una oferta e infraestructuras que permitan a las mujeres incorporarse a este tipo de prácticas.

La práctica deportiva de la población infantil y juvenil en Navarra

En este apartado, la fuente principal de información son los datos cuantitativos de participación de la población infantil y joven en los Juegos Deportivos de Navarra.

Como dato más significativo, las chicas participan en menor medida que los chicos en las actividades físicas y deportivas. A pesar de que haya habido un aumento gradual de la participación femenina en estas actividades, los datos siguen reflejando una menor participación.

Por otro lado, el tipo individual o en equipo de las actividades físicas y deportivas es también elemento diferencial entre chicas y chicos. Así, la práctica colectiva es menos habitual entre las chicas, reflejándose la influencia de los factores de socialización descritos en apartados anteriores.

Observando la práctica deportiva en función de las categorías federadas (alevín, infantil, cadete y juvenil) también se observan comportamientos diferenciales. El hecho de que en la adolescencia y la juventud las chicas abandonen en mayor medida que los chicos la práctica deportiva es interpretado bajo dos prismas distintos.

En primer lugar, plantea que este abandono se produce en general en lo que respecta a la práctica física y/o deportiva, paliándose en cierta medida en edades más avanzadas, época joven y joven-adulta en las que las mujeres vuelven a esta práctica.

En segundo lugar, se observa que lo que se produce principalmente es un abandono de la práctica deportiva de tipo federado, pudiendo concluir que las mujeres derivan su actividad física hacia otros ámbitos (sin negar que también se produce un descenso general en la práctica física), que quedan fuera de la órbita del deporte federado.

El personal técnico deportivo en las entidades locales de Navarra

Como último dato significativo, se observa que la proporción de técnicos deportivos municipales en los ayuntamientos y mancomunidades de la comunidad es desigual entre mujeres y hombres, representando concretamente las mujeres el 43% y los hombres el 57%.

FUENTES UTILIZADAS

- Estudio sobre Usos del Tiempo 2003. Instituto de Estadística de Navarra.
- Un grupo de trabajo con personas expertas. 3 de octubre de 2005. Plan de trabajo del I Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres en Navarra.
- Encuesta sobre Condiciones de Vida de la Población Navarra 2003. Instituto de Estadística de Navarra.
- Memoria cuantitativa de los Juegos Deportivos de Navarra. Años 2000-2001 – 2004-2005.
- Datos cuantitativos sobre la distribución en función del sexo del personal técnico deportivo en los ayuntamientos y mancomunidades de Navarra.

ÁREA 6. MUJERES EN EL ÁMBITO RURAL

Esquema del capítulo:

– Situación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito rural

- 1.- La presencia de mujeres en el ámbito rural navarro
- 2.- El trabajo de las mujeres en el ámbito rural
- 3.- La participación pública de las mujeres

– Fuentes

SITUACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO RURAL

La situación de las mujeres del ámbito rural sigue siendo objeto de una enorme desigualdad, no solo en relación con los hombres, sino en relación con las mujeres del ámbito urbano. Las mujeres rurales navarras se encuentran en situación de desventaja respecto a las mujeres de las ciudades en el acceso a la educación, a la sanidad, a la cultura y al trabajo remunerado, y respecto a los hombres, en aspectos como la falta de reconocimiento de su trabajo, la participación en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana y en los procesos de toma de decisiones.

La reflexión realizada en esta importante área y que se plasma en este capítulo nos lleva a analizar la realidad navarra en esta cuestión desde tres apartados. Por un lado se detalla la presencia de mujeres en la sociedad rural navarra, por otro se analiza su trabajo y en último lugar se reflexiona sobre su participación en la vida social pública. Estos tres apartados están precedidos por una serie de puntualizaciones teóricas que presentamos a continuación.

Diferencias entre comunidades agrarias y sociedades rurales

El tránsito de las comunidades tradicionales agrarias hacia sociedades rurales más complejas es un factor decisivo para analizar la situación actual del mundo rural, en general, y de las mujeres en particular.

Con la llegada de la sociedad industrial a los países occidentales, a lo largo del XIX las sociedades agrarias más tradicionales comienzan un proceso de evolución en la medida en que la base de su economía, la agricultura, se transforma. Los productos industriales, mecánicos, químicos y biológicos permiten un incremento decisivo de la productividad y un uso intensivo del suelo agrícola. Se hace posible reducir la superficie de cultivo, sobre todo la dedicada a barbecho y forrajes, y se comienza un proceso de especialización regional favorecido por la mejora de las comunicaciones y la creación de un mercado nacional e internacional. La sociedad agraria queda integrada, como un subsistema, en el resto de la sociedad por relaciones económicas, sociales y culturales. Los agricultores y agricultoras pasarán a ser un grupo ocupacional dentro de la sociedad.

Se comienza a hablar, entonces, de sociedad rural. La estructura social y económica se ha hecho más compleja, con una mayor diferenciación dentro y fuera del sector agrario y con una mayor diversificación de las actividades profesionales, aspectos éstos que tienen importantes efectos en la vida local al reducir el protagonismo de las élites agrarias tradicionales y propiciar el ascenso de nuevas élites. Asimismo, tienen lugar importantes cambios culturales. Por un lado, se da una nueva valoración del espacio y el territorio en el que se introducen criterios más relacionados con la calidad de vida que con la producción, y por otro, se revitaliza lo local como marco general de referencia para el conjunto de la población.

El ritmo del ámbito rural

A pesar de esta transformación, el ámbito rural conserva rasgos de una organización social más tradicional como, por ejemplo, la menor permeabilidad a los cambios. Las transformaciones sociales se producen más lentamente. Este diferente ritmo es un elemento transversal a todos los ámbitos de la vida del mundo rural. Desde el punto de vista de la Igualdad, el avance ha sido menor entre las mujeres del mundo rural que entre las mujeres urbanas. Asimismo, se trata de una intervención más compleja, a menudo basada en preparar a la comunidad para los cambios y para asumir nuevos planteamientos.

Este factor explica la necesidad de actividades intermedias previas al desarrollo de acciones relacionadas con la Igualdad de Oportunidades: lograr que las mujeres salgan de casa antes de que se organicen en una asociación o sensibilizar antes de formar. Este punto de partida diferente al de las mujeres del ámbito urbano debe ser considerado, tanto en el diseño de medidas de acción positiva como en la evaluación de su impacto.

Mayores niveles de desigualdad

El diferente ritmo implica mayores niveles de desigualdad entre mujeres y hombres en los municipios rurales con respecto a los urbanos. Situaciones para las que en un contexto urbano se empiezan a arbitrar medidas, en el ámbito rural no se han planteado. Los problemas de las mujeres se amplifican, especialmente entre el colectivo de mayores de 45 años, casadas, con hijos, con estudios básicos o primarios, dedicadas a las labores del hogar y, en medios agrarios, dedicadas también a trabajos en el campo sirviendo de apoyo a sus maridos ya que no son titulares de las tierras ni tienen un salario.

Diversidad del ámbito rural navarro

La realidad del mundo rural está muy presente en Navarra. La Comunidad Foral es un territorio rico y diverso, dividido en seis comarcas con características propias: Noroccidental, Ribera Baja, Ribera Alta-Aragón, Navarra Media, Pamplona y su comarca, Pirineo y Tierra Estella. La división territorial, así como las características de los municipios y concejos navarros, dificultan un tratamiento homogéneo de la situación de la mujer en el ámbito rural. Es preciso hablar de diferentes contextos rurales, con características propias en cuanto a tamaño poblacional, economía, presencia de servicios y equipamientos y redes de comunicación y transporte.

A partir del carácter referencial del presente Plan, se presentan una serie de características y tendencias generales sobre la situación de las mujeres que deberán ser ajustadas a la realidad local de cada municipio o concejo.

1.- LA PRESENCIA DE MUJERES EN EL ÁMBITO RURAL NAVARRO

La masculinización del medio rural

Según datos de Censo de Población y Vivienda 2001, del Instituto Navarro de estadística, la presencia de las mujeres es significativamente menor en las zonas rurales de Navarra, siendo su proporción inferior a la de hombres. En este sentido, puede hablarse de una masculinización del medio rural si se analiza el índice de feminidad (número de mujeres por cada cien hombres). Si bien en el conjunto de la Comunidad es del

100,9, en las zonas rurales apenas alcanza el 91,1, siendo las comarcas con mayor carácter rural, Pirineos (88,6), Nordoccidental (92,1) y Navarra Media (95,9), las que presentan inferiores índices.

Mayores dificultades de reemplazo en el caso de las mujeres

Por otro lado, el actual índice de reemplazo del medio rural (proporción de personas menores de 15 años en relación con los mayores de 65), según datos de 2001, alcanza el 0,48, valor significativamente inferior a la media de la Comunidad Foral (0,75) y al existente en el ámbito urbano (0,84). Esta circunstancia es aún más grave si se considera exclusivamente a las mujeres del medio rural, en las que el índice de reemplazo se sitúa en el 0,43. Las perspectivas de reemplazo generacional son especialmente poco halagüeñas en las zonas rurales de Tierra Estella (0,36), Ribera Alta (0,38) y Pirineos (0,39), siendo llamativos los bajos índices existentes entre las mujeres. Esta situación implica la necesidad de continuar apelando al desarrollo de políticas que garanticen la permanencia y atracción de la población joven y de aplicar medidas específicas destinadas al colectivo femenino.

Las nuevas necesidades de las mujeres inmigrantes

La inmigración en la Comunidad Foral de Navarra experimenta un importante aumento a partir del 1997. En el ámbito rural comienza a darse una sustitución de la contratación de la mano de obra tradicional, los temporeros, por personas inmigrantes. Tras casi ocho años de presencia continuada de inmigrantes, asumidas ya las consecuencias del “efecto llamada”, y tras un amplio proceso de regularización, se puede hablar de la presencia de una importante comunidad de personas inmigrantes en Navarra, ubicadas preferentemente en el ámbito rural. Actualmente, la falta de relevo generacional en las explotaciones navarras está siendo cubierta, en gran medida, por personas inmigrantes recién llegadas, preferentemente, de Latinoamérica y del Norte de África. Este hecho ha llevado a plantear la inmigración como una posible alternativa al declive demográfico rural. Independientemente de lo acertado de esta hipótesis, se constata presencia importante de mujeres procedentes de otros países, con otros patrones culturales, y necesidades sociales. Las intervenciones en materia de Igualdad de Oportunidades deberán ser capaces de dar respuesta a las necesidades de este colectivo y de facilitar su integración social.

2.-EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO RURAL

La mayor parte de las mujeres que trabaja en el sector de la agricultura son consideradas con una función de apoyo al negocio familiar y lo realizan sin ningún tipo de remuneración personal, derechos sociales e identidad profesional, apareciendo reflejadas en el censo agrario como cónyuges del titular. A menudo, las mujeres son responsables de la gestión de la explotación. El proceso de mecanización del ámbito rural ha afectado, preferentemente, a las labores agrícolas tradicionalmente desarrolladas por los hombres.

La invisibilización del trabajo de las mujeres

La lectura de los datos existentes revela que las mujeres ocupadas en el sector agrario representan aproximadamente el 18% de las personas empleadas en el sector. Por su parte, las afiliadas a la Seguridad Social en el régimen especial agrario apenas superan el 20% del total de afiliados inscritos en dicho régimen.

Por otro lado, la inferior presencia de las mujeres en el sector agrario se constata igualmente en la participación en las sociedades agrarias. Éstas representan el 26,2% de los socios de las sociedades agrarias propietarias de explotaciones. Estas asociaciones disponen por término medio de 2,84 socios, siendo la participación femenina de 0,74 socias de media. La escasa participación de las mujeres se debe, según los principales interlocutores sociales del sector agrario consultados, a la existencia entre éstas de una imagen deteriorada del sector que se percibe como una actividad en la que las condiciones de trabajo son difíciles y la precariedad laboral elevada.

En el medio rural de Navarra existe un considerable número de mujeres que, ejerciendo su actividad en explotaciones familiares o por ejemplo gestionando empresas familiares vinculadas al turismo rural (casas rurales) de forma discontinua (fin de semana, veranos...), no se encuentran afiliadas a la Seguridad Social. La necesidad de duplicar los costes, que debe hacer frente la explotación familiar, constituye la principal razón que hace que estas mujeres no se inscriban en ella. Esta circunstancia incide sobre las condiciones de vida de estas mujeres, cuya actividad laboral se desarrolla en condiciones de precariedad e inseguridad, careciendo en el futuro de jubilación o prestaciones que compensen la actividad ejercida a lo largo de su vida laboral.

Esta situación genera que las mujeres dispongan de una percepción precaria del sector agrario, considerando que existen unas malas condiciones de trabajo y donde su trabajo no se encuentra reconocido ni

genera derechos. Del mismo modo, no encontrarse afiliadas a la Seguridad Social les impide beneficiarse de las medidas de apoyo instrumentalizadas a través del Plan de Desarrollo Rural.

Características de las explotaciones con mujeres como titulares

Según datos del Registro Oficial de Explotaciones agrarias de Navarra de 2004, el número de explotaciones gestionadas por mujeres supone el 24% del total de las inscritas en el Registro oficial.

Un análisis más detallado de estas explotaciones revela que son más pequeñas, menos rentables, menos profesionalizadas y más orientadas al autoconsumo que las gestionadas por hombres.

Explotaciones más pequeñas. Las explotaciones se caracterizan por su reducido tamaño ya que tienen valores de 17,4 hectáreas/explotación y 10,8 UGM/explotación frente a la media Navarra (29,3 hectáreas/explotación y 24,0 UGM/explotación, respectivamente).

Explotaciones menos rentables. Respecto al Margen Bruto de la explotación (MBE), la mayor parte de aquellas, cuyas propietarias son mujeres (52,1%), generan un MBE inferior a los 5.000 euros, siendo este porcentaje superior al de las encabezadas por los hombres en la misma situación (48,3%). Por otra parte, el porcentaje de explotaciones encabezadas por mujeres con un MBE superior a los 20.000 euros es considerablemente inferior a las que tienen como titulares a hombres (12% en el caso de las mujeres frente a un 23,4% en el caso de los hombres). En consecuencia, los datos analizados permiten señalar que las explotaciones encabezadas por mujeres se encuentran en una posición competitiva inferior a la de los hombres, con lo que sería recomendable implementar medidas destinadas a modernizar las explotaciones.

Más dificultades para el recambio generacional. El grado de envejecimiento y la escasa renovación de titulares, situación generalizada en toda Navarra, se acentúa en el caso de las explotaciones gestionadas por mujeres: el porcentaje de agricultoras menores de 40 años es inferior al obtenido en el total (-3,01%) y el de mayores de 55 años superior (3,96%).

Explotaciones menos profesionalizadas y orientadas al autoconsumo. En lo que se refiere a las Unidades de Trabajo Agrario (personas dedicadas a tiempo completo en la explotación durante un año), la mayor parte de las explotaciones cuyos titulares son mujeres (93,8%) emplean a menos de una persona a tiempo completo, porcentaje superior al de las encabezadas por hombres (85,5%). Esta circunstancia resulta especialmente significativa en las comarcas de Navarra Media, Ribera Baja y Tierra Estella, donde las explotaciones cuyas titulares son mujeres, que emplean menos de 0,1 UTA, representan el 56%, 53,3% y 50,9%, res-

pectivamente, lo que pone de manifiesto la existencia de un escaso nivel de profesionalización en estas explotaciones, destinadas prácticamente al autoconsumo.

La dependencia económica y la realización de tareas domésticas

Durante los últimos años se han producido una serie de cambios (incorporación progresiva de la mujer al mercado de trabajo, incremento del nivel educativo, aumento de la independencia económica) que han supuesto una modificación de los roles tradicionales asumidos por la mujer. No obstante, a pesar del paulatino cambio aún se presenta un elevado índice de dependencia económica.

Del mismo modo, atendiendo a los datos del Departamento de Agricultura, Ganadería y Alimentación de Gobierno de Navarra, la realización de actividades domésticas continúa siendo la tarea principal de la mujer rural (39,3%), aunque cada vez es mayor el número de ocupadas (36,8%) y de las que buscan empleo (5,6%).

En el medio rural es superior el número de mujeres dedicadas al hogar (45,9%) y considerablemente inferior el de ocupadas (28,5%) y paradas (3,9%). La realización de las tareas domésticas es la principal razón esgrimida por las mujeres paradas e inactivas para no incorporarse al mercado de trabajo solamente superada por la necesidad de cuidar a los hijos ante la ausencia de guarderías. Del mismo modo, debe tenerse en cuenta que la ausencia de puestos relacionados con la cualificación disponible también se manifiesta como una razón importante.

Dificultades para conciliar vida familiar y profesional

Las mujeres continúan siendo las principales responsables de las tareas domésticas y responsabilidades familiares. Esta circunstancia genera que las mujeres dispongan de menor tiempo para dedicarlo al ocio, a la formación o al trabajo remunerado. Ante estas circunstancias, con objeto de fomentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, surge la necesidad de establecer mecanismos y servicios (guarderías, centros de día, servicios de asistencia domiciliaria) que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional. Estos mecanismos de conciliación deben ir acompañados de medidas de sensibilización que impulsen la participación de los hombres en las tareas domésticas y faciliten la eliminación de determinados estereotipos y prejuicios.

La movilidad es también un factor importante, también, desde el punto de vista de la conciliación entre vida familiar y profesional. El uso del vehículo privado es más frecuente entre los hombres que entre las mujeres,

que cuando lo usan lo hacen para atender necesidades de otras personas y no las suyas propias. La deslocalización de los centros escolares, a partir de la reducción de la población en edad escolar, por ejemplo, ha supuesto una nueva tarea para las mujeres, que se responsabilizan del traslado de las niñas y niños.

3.- LA PARTICIPACIÓN PÚBLICA DE LAS MUJERES EN EL MEDIO RURAL

La participación de las mujeres en el ámbito público es escasa. Las mujeres del medio rural tienen mayores dificultades que las del medio urbano para trascender del ámbito privado. Muy especialmente, su participación está relacionada con el desempeño de roles atribuidos socialmente como femeninos y relacionados con el cuidado y la atención de las personas.

Trascender el ámbito privado es el primer paso para una participación social más activa que lleve a mayores cotas de empoderamiento a las mujeres rurales. Por este motivo, la realización de actividades de tipo lúdico y de organización del tiempo libre son de gran importancia en el tránsito de muchas mujeres del ámbito privado al público. Se pueden llegar a considerar una condición para que la participación pueda tener lugar.

Esto explica que la decisión de dejar de subvencionar determinadas actividades, al considerar que no están relacionadas con las políticas de Igualdad de Oportunidades en general, y el empoderamiento en particular, no haya sido comprendida por ciertas asociaciones de mujeres rurales que consideran dichas actividades necesarias para el desarrollo de muchas mujeres del medio rural.

Crisis de las asociaciones de mujeres rurales

A partir del Programa Futura, entre 1995 y 2000 se crearon más de 80 asociaciones, agrupando a 6.000 mujeres. Al final del periodo, en el año 2000, se creó la Red Rural de Asociaciones de Mujeres. A lo largo de estos años, las asociaciones han contribuido a la visibilización de las mujeres, han creado espacios propios de relación, facilitando el tránsito de la vida privada a la pública, y han demostrado capacidad de adaptación a las necesidades de las mujeres de los diferentes municipios rurales.

FUENTES UTILIZADAS

- Un grupo de trabajo con personas expertas. 3 de octubre de 2005. Plan de trabajo del I Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres en Navarra.
- Plan de Desarrollo Rural de Navarra. Gobierno de Navarra. 2000-2006.
- Registro Oficial de Explotaciones agrarias de Navarra de 2004.

ÁREA 7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y PROFESIONAL

Esquema del capítulo:

– Situación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres con respecto a la conciliación de la vida familiar, personal y profesional

- 1.- Las mujeres en el mercado laboral navarro
- 2.- Conciliación

– Fuentes

SITUACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES CON RESPECTO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y PROFESIONAL

Dentro del IV Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1996-2000), uno de los objetivos contemplados es la *“conciliación del trabajo y de la vida familiar de los hombres y de las mujeres, [...]”*; por lo tanto, la conciliación de la vida familiar, personal y profesional debe ser tomada en cuenta como un pilar básico en la construcción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Además, debe tenerse en cuenta también que la conciliación no es algo propio exclusivamente de mujeres. Los hombres deben implicarse de igual modo para que esta medida sea factible.

Los pasos dados en los últimos años hacia la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres han dado lugar a un importante aumento de la participación de las mujeres en ámbitos como el del trabajo remunerado, sin embargo no se ha producido un aumento paralelo de la participación de los hombres en el ámbito privado. Esto conlleva que las mujeres tengan que cargar con una doble jornada laboral, la que realizan fuera de casa y la que realizan dentro de casa. La conciliación entre la vida familiar, personal y profesional sigue siendo una asignatura pendiente. Este es un indicador de que, a pesar del camino recorrido, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aún se encuentra pendiente de consecución.

El diagnóstico del área de trabajo sobre conciliación de la vida familiar, personal y profesional se desarrolla en dos apartados que analizan de forma general el tema de la conciliación de la vida familiar, personal y profesional.

Partiendo de una breve contextualización de las diferencias establecidas socialmente en función del sexo respecto a la asignación de las responsabilidades relacionadas con el ámbito familiar, en el primer apartado se presentan datos generales sobre la incorporación de las mujeres al mercado laboral. El segundo apartado se centra en explicar las diferencias existentes entre mujeres y hombres ante la conciliación de la vida familiar y personal con la profesional.

A pesar de su incorporación en el mercado laboral, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte del trabajo no remunerado.

El factor que propicia esta situación de desigualdad es el sistema sexo-género implantado en nuestra sociedad. Este sistema potencia un reparto de tareas diferente en función del sexo e instaura la idea de que las mujeres deben ser las encargadas de cuidar de la familia (ámbito privado o reproductivo) y los hombres los encargados de mantenerla económicamente (ámbito público o productivo). A este esquema responden, entre otros, las estructuras del mercado laboral o los medios de transporte por poner dos ejemplos.

Es en este contexto en el que se presenta el tema de la conciliación.

1.- LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL NAVARRO

La incorporación de las mujeres al mercado laboral es un fenómeno de carácter irreversible. Tal y como se recoge de los datos presentados por la Encuesta de Población Activa 2001 y 2005 de Navarra, el número de mujeres en situación de actividad económica (realizando un trabajo en el mercado regulado o en busca de él) va en aumento. Así, el porcentaje de mujeres económicamente activas ha crecido en nueve puntos en los últimos cuatro años, representando en el 2001 el 39,5% de la población femenina navarra y el 48,4% en 2005.

A pesar de haberse llevado a cabo algunos progresos en materia de igualdad laboral, aún persisten desigualdades para las mujeres trabajadoras, sobre todo en cuestiones relacionadas con las tipologías y temporalidad de los contratos y la posibilidad de conciliar. Esto se refleja en aspectos como los siguientes:

El número de contratos de tipo temporal es mayor entre las mujeres que entre los hombres (21,5% de contratos temporales entre las mujeres, frente a un 13,8% entre los hombres).

El trabajo a tiempo parcial en Navarra está claramente feminizado: el 87,6% del trabajo a tiempo parcial es realizado por mujeres, siendo éstas quienes principalmente optan por reducir su jornada laboral para poder conciliar su vida familiar y su vida laboral.












Aunque en el área 1 se ha detallado más exhaustivamente indicadores, datos y aspectos relevantes de la participación femenina en el mercado de trabajo, sirvan los datos aquí presentados para poner de manifiesto una vez más la incidencia del desarrollo profesional de las mujeres en el desarrollo a su vez de la conciliación de la vida familiar, personal y profesional.

2.- CONCILIACIÓN

Aunque queda patente que las mujeres se han incorporado al ámbito público o productivo, este hecho no se ve correspondido con una incorporación proporcional de los hombres en el ámbito privado. Esto conlleva que las mujeres sigan siendo las principales responsables del desempeño y gestión de las tareas domésticas y del cuidado de las personas dependientes.

Así, la corresponsabilidad y conciliación entre la vida familiar, personal y profesional es un factor que en la sociedad navarra no implica por igual a mujeres y a hombres. Esto se refleja en los siguientes indicadores:

INDICADORES SOBRE LA SITUACIÓN DE LA CONCILIACIÓN

-  *Bajas por maternidad/paternidad*
-  *Subvenciones por reducción de jornada*
-  *Permisos de lactancia*
-  *Abandono de mercado laboral por motivos familiares*
-  *Excedencia*
-  *Servicios de proximidad*
-  *Causas en las diferencias sobre el uso de derechos para la conciliación*
-  *Consecuencias de que la conciliación recaiga principalmente en las mujeres*
-  *Papel de la red familiar*
-  *Urbanismo y planificación de las ciudades*
-  *Entornos con especiales dificultades para conciliar*

1.- Baja por maternidad/paternidad

Tal y como reflejan los datos que se presentan a continuación, obtenidos del Instituto Nacional de Seguridad Social, aunque cada vez es mayor el número de hombres navarros que solicitan permisos por paternidad, el número de solicitudes de este tipo de permiso continúa siendo muy reducido, si se toma como referencia el número de permisos de maternidad solicitados.

Así, entre los meses de enero y septiembre de 2005 se han registrado en Navarra un total de 3.196 prestaciones por maternidad. Esto supone 15.838.331 de euros destinados al pago de la prestación económica por maternidad durante los nueve primeros meses de este año.

Aunque la mayor parte de los permisos por maternidad son solicitados por la madre (3.196), cada vez son más los padres que hacen uso de él. Así, un total de 120 hombres, un 3,6% del total de permisos por maternidad o paternidad, han sido solicitados por hombres en los primeros nueve meses de 2005.

La baja por paternidad que se contempla en la Ley de conciliación Familiar y Laboral de 1999, prevé que los hombres pueden solicitarla, siempre y cuando las semanas que se soliciten sean restadas a la baja por maternidad y siempre y cuando seis semanas sean cogidas obligatoriamente por la madre de un total de 16 semanas.

En cuanto al número de personas que han solicitado una ayuda por nacimiento de hijo o hija (requisito: tener 3 hijas o hijos, o dos y uno o una de ellas con algún tipo de deficiencia), señalar que en 2005 fueron 503 mujeres, con una edad media de 36 años, y 15 hombres, con una edad media de 40 años, atendiendo a los datos proporcionados por la Dirección General de Familia del Gobierno de Navarra.

2.- Trabajadoras y trabajadores subvencionados por reducciones de jornada

La mayor parte de las personas subvencionadas durante el 2002 por reducción de su jornada para el cuidado de personas dependientes han sido mujeres.

Así, conforme a los datos pertenecientes a la memoria del 2002 del Servicio Navarro de Empleo, de un total de 302 trabajadores y trabajadoras subvencionados, el 92,1% fueron mujeres y tan sólo el 7,9% fueron hombres.

3.- Abandono del mercado laboral por motivos familiares

Atendiendo a los datos presentados en el estudio "Implantación del ciclo educativo de 0 a 3 años en Navarra" del Colegio de Diplomados de Trabajo Social y AASS, se observa que el 99% de las personas que abandonaron el mercado laboral tras haber tenido un hijo o una hija en Navarra son mujeres.

4.- Causas de las diferencias en el disfrute de estos derechos

Se plantea que las causas de la diferente utilización de estos derechos por parte de las mujeres y de los hombres son de variada índole: factores culturales, diferencias salariales, mayores condiciones de precariedad laboral, bajo conocimiento o desinterés por la legislación vigente sobre el tema.

Los factores culturales y educacionales están directamente ligados al tradicional reparto de roles, base de la creación de la identidad de género, que otorga a las mujeres el papel de cuidadoras y amas de casa. Ésta es una de las principales razones que explica que el acogimiento a medias jornadas, excedencias, bajas por maternidad se relacione más, por parte del empresariado y sociedad en general, a la figura de las madres que a la de los padres. Los datos en Navarra, anteriormente presentados, muestran que son las mujeres las principales solicitantes de este tipo de bajas y permisos.

Otros factores de gran relevancia son los de tipo laboral. Así, las estructuras del mercado de trabajo responden a criterios diseñados pensando en la figura de los hombres como empleados y desde una perspectiva no sensible a las necesidades familiares, basada en el sistema sexo-género (duración y definición de las jornadas, disponibilidad horaria...). Esto dificulta la participación de las mujeres en el mismo en igualdad y provoca, entre otras cuestiones, que sus condiciones sean más precarias. Esta situación que viven las mujeres en el mercado laboral es otro factor clave para explicar su mayor abandono y el mayor número de solicitudes de bajas para el cuidado por parte de las madres.

En cuanto a las condiciones salariales, como ha quedado recogido a través de los datos presentados en el informe del área de promoción económica, empleo y formación, la ganancia media de las mujeres navarras es un 33,26% inferior a la de los hombres. De esta forma, el trabajo remunerado de las mujeres es visto como complemento, quedando supeditado a otro tipo de aspectos como son el cuidado de las hijas o hijos o de otras personas dependientes.

Además, existe un desconocimiento generalizado de la legislación existente en torno al tema de la conciliación, tanto a nivel europeo como nacional y autonómico, por parte de mujeres y hombres. Ésta es otra de las causas que, junto con las anteriores, explica que el número de bajas por maternidad o permisos de lactancia, sea más elevado entre las mujeres que entre los hombres.

Por último, es interesante señalar la penalización social existente por parte de las empresas, la familia, los compañeros de trabajo o el grupo de pares hacia los hombres que se plantean recurrir a instrumentos que les permitan conciliar su vida familiar, personal y profesional (permisos de paternidad, reducciones de jornada, excedencias y abandonos del mercado laboral).

5.- Consecuencias de que la conciliación recaiga principalmente en las mujeres

Una de las consecuencias de que sean las mujeres quienes en mayor medida se vean obligadas a conciliar su vida personal, profesional y laboral es la salida de éstas del mercado laboral. Esta salida, ya sea por razones de cuidado de personas dependientes, bajas por maternidad o reflejada en forma de reducciones de jornada (esta información queda recogida en el informe correspondiente al área de promoción económica, empleo y formación), puede suponer, entre otras cuestiones, la pérdida de contacto con el mundo laboral. Esta pérdida de contacto conlleva frenos en la promoción profesional, pérdida de poder adquisitivo y menor acceso a formación, entre otras, lo que en ocasiones conduce a una falta de empoderamiento y una situación de dependencia.

6.- Servicios de proximidad

La red de servicios de proximidad existente en Navarra se presenta como insuficiente para cubrir las necesidades de la población.

Así, atendiendo a una de las conclusiones presentadas en el informe sobre Mujeres y Empleo encargado por la Comisión de Empleo y Mujer del Gobierno de Navarra para el OBNE: *“Navarra cuenta con una población*

infantil entre 0 y 3 años de 21.603 niños y niñas en 2001 y unos recursos educativos (45 centros en 35 localidades) que ofrecen una cobertura del 12%. Mientras, las personas de más de 65 años suman las 100.609, el 18,1% del conjunto de la población. Con 70 centros que proveen en total 4.953 plazas, el 91,3% en manos privadas, la cobertura de este servicio es del 5%."

7.- Papel de la red familiar en la conciliación

Es un hecho que la red familiar juega en Navarra un papel importante como medio para conciliar la vida laboral y familiar, tal y como quedó patente en el trabajo realizado en el grupo de conciliación para la elaboración del Plan.

La escasa cobertura que ofertan los servicios de proximidad conlleva que en ocasiones las mujeres se vean obligadas a buscar estrategias individuales basadas en la red familiar extensa para delegar el cuidado de sus hijas o hijos y/o personas dependientes y poder acudir a su puesto de trabajo. En la actualidad, esta responsabilidad recae mayoritariamente en las abuelas y acarrea en ellas consecuencias sobre su salud y bienestar, tal y como se explica en el informe sobre salud y bienestar social elaborado en este Plan.

8.- Entornos con especiales dificultades para la conciliación

Se perciben principalmente dos circunstancias con especiales dificultades para la conciliación de la vida familiar, personal y profesional. Éstas son las de las personas que habitan en el medio rural y las de personas que conforman una familia de tipo monoparental o monomarental.

Aspectos como la conciliación son especialmente difíciles de llevar a cabo en el medio rural. La falta de equipamientos como guarderías, centros de día para la atención de personas mayores o falta de medios de transporte, que se encuentran principalmente ubicados en zonas con mayor número de habitantes, son algunas de las principales causas de esta dificultad.

En cuanto a los hogares monomarentales o monoparentales, en Navarra alcanzan el 4% de la población en 2001; éstos son (8.472 hogares). Para este tipo de familias, conciliar la vida personal con la familiar y la profesional se torna un problema especialmente difícil de solucionar.

9.- Excedencias

Otra de las variables que aporta luz a la situación de la conciliación de la vida familiar, personal y profesional es el número de excedencias para el cuidado de personas dependientes que se solicitan a lo largo del año y de quién proviene esa solicitud, si es un hombre o una mujer.

En un informe del INBS del año 2004⁶ se destacan los siguientes datos sobre el acceso a la Ayuda Familiar por Excedencia:

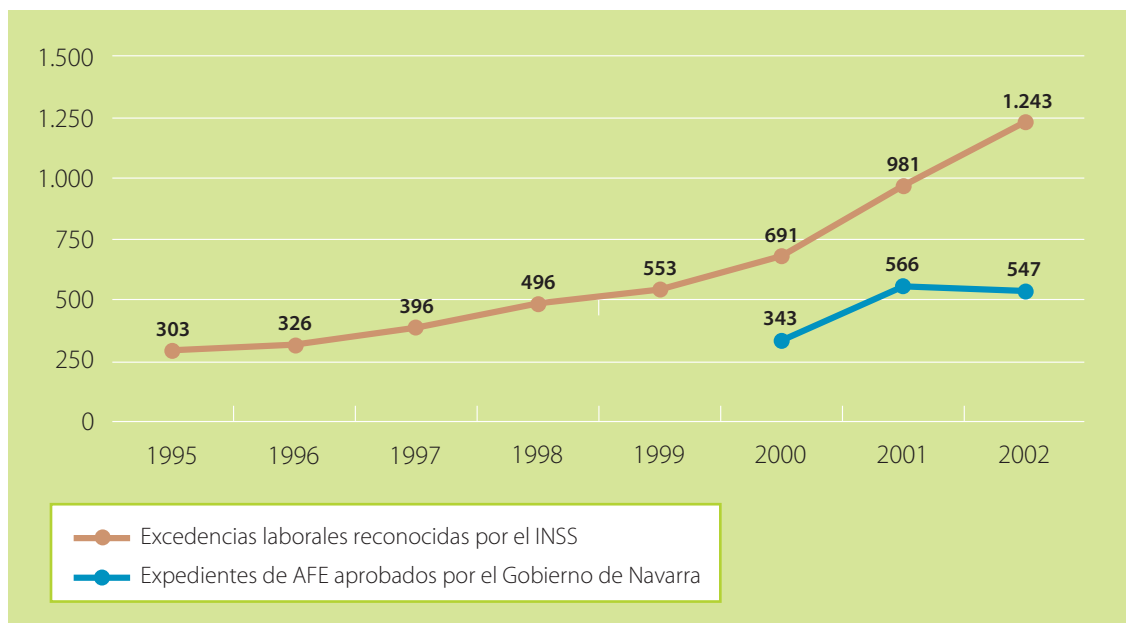
“Esta prestación se implementó en el año 2000. El número de expedientes de Ayuda Familiar por Excedencia (AFE) ha ido cada año en aumento, pasando de 350 en el año 2000, a 606 en el 2001 y 573 en el año 2002, alcanzando la cifra total en estos tres años de 1.529 expedientes. De ellos, el 95,2% han sido aprobados, frente al 4,8% restante que, o bien han sido denegados⁷, o bien se encuentran en una situación administrativa diferente⁸. Además, el 83,7% se corresponden a expedientes en la modalidad de ayuda por el segundo hijo (o el primero si éste padece un grado de minusvalía reconocida igual o superior al 25%), mientras que el otro 16,3% se corresponden a expedientes de AFE por tercer o sucesivos hijos (o el segundo, si alguno de ellos tiene reconocida un grado de minusvalía igual o superior al 25%).”

Estas cifras reflejan que, en total, el Gobierno de Navarra ha aprobado 1.456 expedientes de AFE, lo que conlleva la adjudicación de 1.453 ayudas y supone unas partidas presupuestarias que suman el cómputo global de 3.724.085,29 euros (619.635.655 de las antiguas pesetas). El siguiente cuadro muestra la evolución de las excedencias laborales por cuidado de hijos reconocidas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) respecto al número de expedientes de Ayuda Familiar por Excedencia aprobados en la Comunidad Foral Navarra.

⁶ “La Comunidad Foral de Navarra ante el reto de la Conciliación de la vida laboral y familiar” INBS, 2004

⁷ El promedio de expedientes denegados entre el 2000 y el 2002 es del 4,2%.

⁸ Las situaciones administrativas a las que nos referimos son “archivado” o “sin valorar” que implican el 0,6% del total de los expedientes tramitados en esos mismos años.



10.- Permisos de lactancia

No existen datos precisos sobre este indicador ya que no se recogen de manera sistemática, ni en la mayoría de las empresas ni en bases de datos al uso de la Administración. De forma práctica, los permisos de lactancia se suelen disfrutar a través de otros mecanismos como la reducción de jornada o un cambio en el horario durante el tiempo establecido para la lactancia.

11.- Urbanismo y planificación de las ciudades como elemento favorecedor de la conciliación

La organización y planificación de las ciudades se presenta como un aspecto importante a tener en cuenta a la hora de tratar el tema de la conciliación. Este tema se trata con más detalle en el área 2.

La ordenación y planificación territorial está basada en criterios como la tradicional división sexual del trabajo. Este modelo de planificación propicia la creación de ciudades dispersas donde la actividad productiva está separada de la reproductiva en el espacio. Esto provoca que cuestiones como la movilidad y las diferencias horarias entre actividades del ámbito privado y del público (Ej.: horarios laborales, frente a horarios escolares), entre otras, dificulten en gran medida la conciliación de la vida familiar, personal y profesional.

FUENTES UTILIZADAS

- Grupo de trabajo con personas expertas. 6 de octubre de 2005. Plan de trabajo del I Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres en Navarra.
- Documento marco de los Pactos locales por la Conciliación. Instituto Navarro de la Mujer.
- “Mujeres y Empleo”. Informe análisis. Observatorio Navarro de Empleo. 2004.
- “Mujeres y Empleo”. Líneas de trabajo. Observatorio Navarro de Empleo. Enero 2005.
- Plan de Apoyo a la Familia. Análisis de la situación de la familia en Navarra. Gobierno de Navarra. 2002.
- Plan de Apoyo a la Familia. Actuación, valoración económica y seguimiento. Gobierno de Navarra. 2002.
- “Calidad de Trabajo en la Europa de los quince. Políticas de conciliación”. Tercer informe Randstad. 2004.
- Ley de Conciliación 39/1999 de 5 de noviembre. 1999.
- Memoria del Servicio Navarro de Empleo. 2002.
- Orden Foral 105/2002, de 3 de octubre, de la Consejería de Industria, y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo, por la que se regulan las ayudas para favorecer la inserción laboral de mujeres y la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Orden foral 82/2001, de 5 de julio, de la Consejería Industria, y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo para el establecimiento de medidas de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar.
- “La Comunidad Foral de Navarra ante el reto de la Conciliación de la vida laboral y familiar”. INBS. 2004.

ÁREA 8. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA DE LAS MUJERES

Esquema del capítulo:

– Situación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres con respecto al empoderamiento y participación social y política de las mujeres

- 1.- La participación de las mujeres
- 2.- La representación política e institucional de las mujeres navarras
- 3.- La participación de las mujeres en los sindicatos navarros
- 4.- Las asociaciones de mujeres en Navarra

– Fuentes

SITUACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES CON RESPECTO AL EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA DE LAS MUJERES

“El empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, [...]” Con esta frase, la Declaración de Pekín de 1995, en su Epígrafe 13, reconoce la importancia de la participación social y política de las mujeres en la construcción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

El avance de los últimos años hacia la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres han dado lugar a un importante aumento de la participación de las mujeres en ámbitos como el educativo y el del trabajo remunerado, sin embargo no se ha producido el mismo incremento en su participación en las estructuras de poder y de toma de decisiones.

A continuación, se presenta un análisis de la participación de las mujeres navarras en la vida pública, revisando su presencia en tres ámbitos principales: político, sindical y asociativo. El conjunto del documento viene precedido de un apartado, de carácter más reflexivo-teórico, en el que se describe, a nivel más general, las características y evolución de la participación pública de las mujeres en Navarra.

1.- LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

El proceso de socialización orientado al ámbito privado

El análisis de la participación de las mujeres en la vida pública parte de dos hechos fácilmente constatables. Por un lado, las mujeres participan en menor medida que los hombres, y por otro, lo hacen en puestos o niveles de menor responsabilidad.

Entre los factores que explican estos rasgos de la participación, destaca el diferente proceso de socialización de mujeres y hombres: más orientado al ámbito privado, doméstico, familiar en el caso de las mujeres, y orientado al ámbito público en el de los hombres. Diferentes procesos de socialización implican el aprendizaje de habilidades personales igualmente diferentes, para desarrollar con eficacia distintas funciones y tareas en la vida social. Así, las mujeres han sido educadas, preferentemente, para encontrar satisfacción y desarrollarse personalmente en el cuidado y atención de otras personas, mientras que la realización personal de los hombres tiene lugar en el desarrollo de actividades propias de la vida pública, participando en los niveles de toma de decisiones de los ámbitos económico, político y social.

La invisibilización de las mujeres

Sin embargo, a pesar de esta orientación diferencial, las mujeres han participado. A lo largo de la historia de Navarra han sido muchas las mujeres que han desarrollado funciones importantes en todos los ámbitos de la vida social como economía o cultura y han ocupado puestos de responsabilidad en los niveles político y sindical, o en las organizaciones sociales. Pero esta participación lejos de promocionarse se ha ocultado, se ha invisibilizado, reforzando la idea de que el ámbito público es competencia exclusiva de los hombres. Los modelos de referencia en cuanto a la participación siguen siendo hombres y las referencias para las mujeres se circunscriben al ámbito privado y al desarrollo de tareas y funciones socialmente construidas como femeninas.

Los libros de texto y la literatura han reconocido, preferentemente, la participación de los hombres. Las calles y plazas de nuestras ciudades llevan nombres de hombres ilustres; no de mujeres. La recuperación de la memoria histórica de la participación de las mujeres en la vida pública navarra es un factor decisivo para la promoción de su participación y para la desaparición del concepto de espacio público como ámbito exclusivo de los hombres.

La triple jornada de la participación

El paulatino proceso de inserción laboral de un sector de las mujeres se viene realizando en condiciones de precariedad y supone, además, un alto coste personal ya que deben afrontar una doble jornada ante las dificultades para conciliar vida profesional y personal. Este hecho, conocido y reconocido en todos los diagnósticos de la situación laboral de las mujeres, explica, también, su menor participación. Las mujeres tienen menos tiempo para participar en la vida política y social.

La conciliación entre la vida profesional y personal, mediante el reparto de responsabilidades domésticas y familiares y la promoción de servicios como guarderías, es un factor decisivo en la promoción de la participación de las mujeres. La ausencia de este tipo de medidas provoca la “triple jornada”: trabajo remunerado, trabajo doméstico o familiar y participación. Quienes, a pesar de todo, participan, hablan entonces de la “factura de la participación”.

Mujeres en organizaciones masculinizadas

La participación tiene lugar, preferentemente, en organizaciones sociales. El nivel político, sindical o la participación social forman parte del sistema de género. Sus actividades y organizaciones no están al margen de las relaciones diferenciales de género, que a su vez son relaciones de poder que determinan las formas de participación diferencial de mujeres y hombres. Así, las mujeres participan en organizaciones masculinizadas: históricamente integradas por hombres, con un funcionamiento y dinámicas propias de los hombres.

En estas organizaciones, la participación de las mujeres tiene lugar en los niveles más bajos de la organización, y su número no tiene un reflejo proporcional en los ámbitos de toma de decisiones.

El uso del tiempo y del espacio se ajusta más a las necesidades de ellos. El tiempo se dilata, y a menudo las reuniones tienen hora de comienzo pero no de final. La menor disponibilidad para “estar” de las mujeres hace que, a menudo, se ausenten en los momentos más decisivos de las reuniones de partidos, sindicatos u otras organizaciones sociales.

Desde un análisis organizacional, los espacios informales, los pasillos, los momentos previos y posteriores de las reuniones se revelan como momentos importantes para relacionarse, tomar peso en la organización y, frecuentemente, tomar decisiones. Nuevamente, la menor disponibilidad de las mujeres dificulta que puedan realizar el ciclo completo de reuniones demasiado elásticas.

Todas las medidas orientadas a pautar y sistematizar la participación en las organizaciones (orden del día, reuniones acotadas en el tiempo, información previa, la figura de la dinamización, etc.) facilitarán la implicación de las mujeres.

La ausencia de condiciones para una participación igualitaria implica un sobreesfuerzo y un sentimiento de soledad en aquellas mujeres que deciden implicarse más en las organizaciones, asumiendo mayores niveles de responsabilidad. Esta soledad sentida está basada no sólo en la ausencia de otras mujeres en los niveles de toma de decisiones, sino también provocada por la falta de apoyo de los hombres a la hora de reivindicar el enfoque de género en el análisis y tratamiento de los problemas.

Una de las medidas positivas orientadas a compensar este sentimiento ha sido la promoción de grupos de mujeres dentro de las organizaciones y la creación de redes internas. Sin embargo, estos movimientos han sido juzgados con desconfianza por parte de hombres y mujeres de la organización que ven en ellos amenazas a la unidad del partido, sindicato, movimiento social o asociación. Como medio de combatir dichos recelos es preciso considerar la participación de los hombres en la dinámica de trabajo de estos grupos, favoreciendo así el tratamiento mixto de los problemas y estableciendo la complicidad necesaria para superarlos.

Relacionado con las experiencias de promoción de las mujeres en las organizaciones, es preciso analizar la incidencia real de los canales y espacios de participación alternativos. Como respuesta a la demanda de una mayor participación, algunas organizaciones amplían sus canales habituales o crean otros nuevos: asambleas más numerosas, aportaciones por escrito antes de la toma de una decisión o reuniones consultivas. Estas iniciativas se presentan como una apertura de los ámbitos de toma de decisión de las organizaciones y en ellas la presencia de mujeres aumenta. Sin embargo, las experiencias analizadas revelan que su incidencia real en la vida de la organización es relativa.

2.- LA REPRESENTACIÓN POLÍTICA E INSTITUCIONAL DE LAS MUJERES NAVARRAS

La participación de las mujeres en la vida política es fundamental para lograr la igualdad plena. Mientras que las mujeres no tengan una presencia más numerosa y cualificada en la toma de decisiones, su situación de desigualdad seguirá existiendo en todos los ámbitos de su vida.

Muchos de los aspectos tratados con carácter general se concretan de diferente forma según las características de las organizaciones. El análisis de la participación de las mujeres en los partidos en instituciones políticas navarras describe algunas especificidades propias.

La progresiva presencia de mujeres en los partidos políticos está teniendo lugar en un momento de desafección por parte de la ciudadanía de estas organizaciones. Los datos de abstención, en lento pero constante aumento, así lo revelan, tímidamente en el caso de las elecciones municipales y claramente en el caso de las convocatorias europeas.

Del análisis de los datos de afiliación facilitados por los partidos políticos del arco parlamentario navarro se desprende que en estas organizaciones la presencia de mujeres es sensiblemente inferior a la de los hombres. Tan sólo 3 de cada 10 personas afiliadas son mujeres. A nivel general, los cargos directivos en los partidos políticos están mayoritariamente ocupados por hombres. Tan sólo un 28% de este tipo de puestos son desempeñados por mujeres. Excepto en CDN, IU-EB y PSN/PSOE, en el resto de las formaciones políticas, se da una menor presencia relativa de mujeres en los cargos de dirección; es decir, éstas se encuentran subrepresentadas en estos puestos en relación al porcentaje de afiliación femenina.

No obstante, la presencia de mujeres en los órganos internos, de carácter ejecutivo, sigue siendo clave para avanzar en la igualdad de oportunidades con respecto a los hombres. Esta situación contradictoria rige la participación de las mujeres en los partidos políticos.

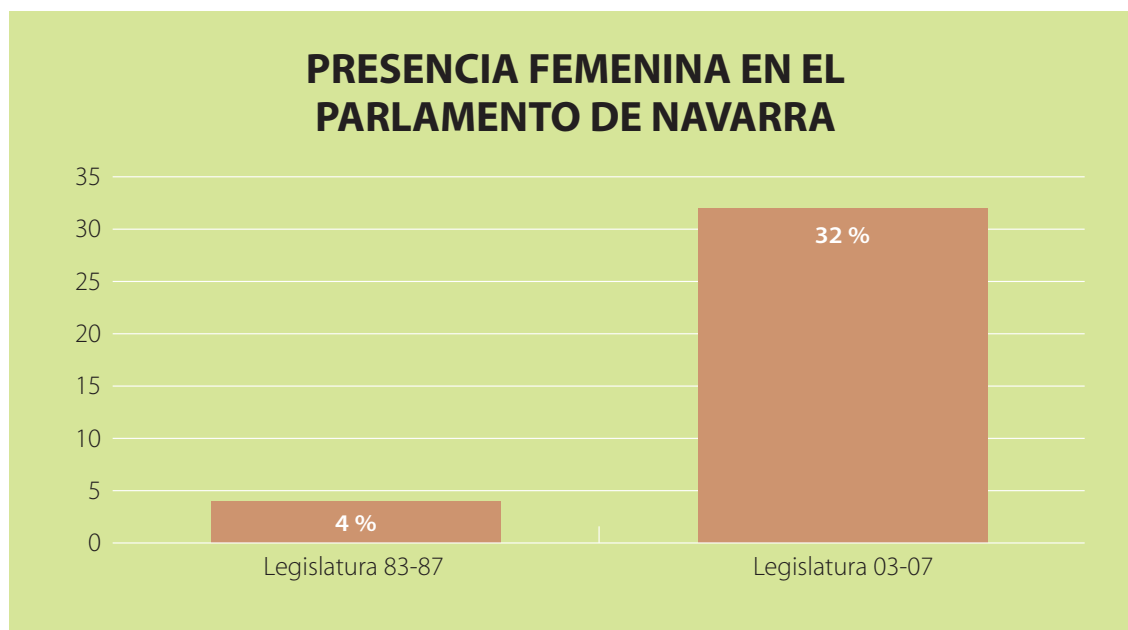
1.- Escasa incidencia del sistema de cuotas

El sistema de cuotas está orientado a alcanzar la paridad, entre mujeres y hombres, en los partidos políticos y en los órganos de representación institucional. Las cuotas se han empleado de forma selectiva en algunos estados miembros de la UE, y se consideran medidas temporales para compensar la desigualdad de las mujeres en la representación de la vida pública.

Las cuotas pueden ser creadas por la legislación nacional o por los partidos políticos. En el primer caso, las cuotas creadas por legislación nacional, afectan a todos los partidos políticos del ámbito nacional. Actualmente, en el contexto de los países de la Unión Europea, únicamente Bélgica posee una Ley aprobada en 1994 por la que obliga a los partidos políticos a reservar un 25% en las candidaturas electorales, estando obligados a incrementar dicho porcentaje hasta el 33% en 1999. En caso de que dicho porcentaje no sea cubierto por mujeres, los puestos quedarán en blanco. En el caso de la creación del sistema por los partidos políticos, actualmente, nueve estados miembros tienen un sistema de cuotas aplicado a nivel de partido, y

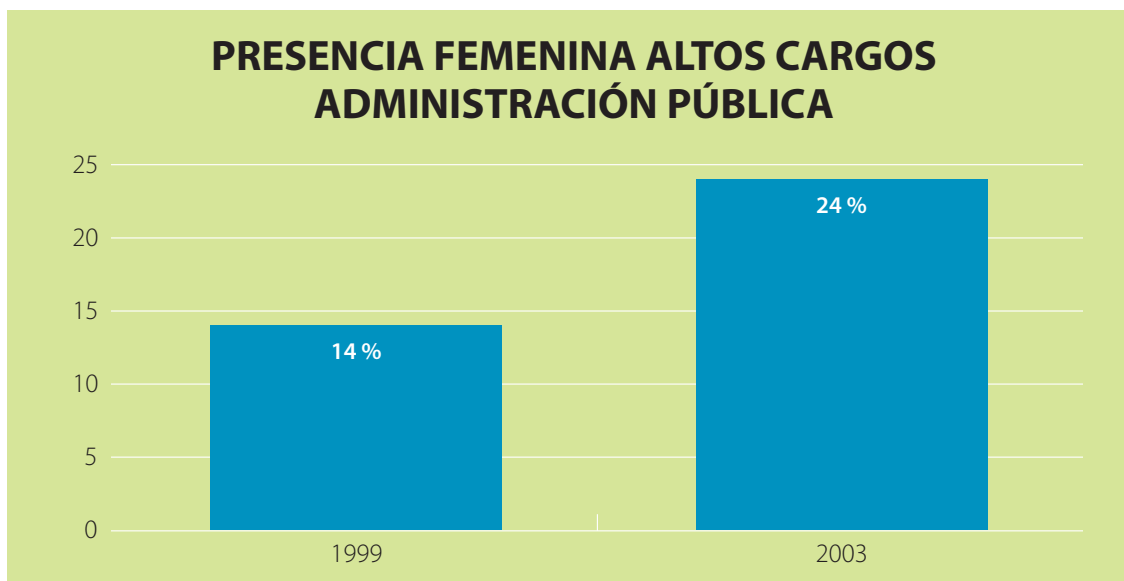
afectando, de forma desigual a los diferentes partidos del territorio nacional: Austria, Bélgica, Dinamarca, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Suecia y Reino Unido.

En el caso de los partidos políticos de la Comunidad Foral Navarra, el sistema de cuotas tiene una escasa incidencia. En el periodo legislativo actual, 2003-2007, la presencia de mujeres en el parlamento navarro es del 32%. No obstante, esta cifra es la resultante de una tendencia positiva si consideramos que en el periodo 1983-1987 las mujeres tan sólo suponían el 4% del total del Parlamento Navarro. El análisis por partidos refleja que en el periodo actual (2003-2007) todos los partidos del arco parlamentario navarro llegan, al menos, al 25% de representación de mujeres.



Del análisis de las consejerías del Gobierno de Navarra, para el periodo 2003-2007, se desprende que las mujeres están infrarrepresentadas en todas las Consejerías del Gobierno de Navarra excepto en Bienestar Social, Deporte y Juventud y Cultura y Turismo (60/40). Las Consejerías con menos representación femenina son Presidencia, Justicia e Interior, Administración Local, Medio Ambiente, Ordenación Territorial y Educación.

Por su parte, el análisis de los altos cargos de la Administración Foral Navarra revela que en el presente periodo ha aumentado la presencia de mujeres en 10 puntos con respecto al anterior, pasando del 14% en 1999 al 24% en 2003. A pesar de este incremento, las mujeres continúan estando infrarrepresentadas. Las categorías que presentan la mayor subrepresentación femenina son las jefaturas de Gabinete y las Direcciones Generales.



2.- Viejas ideas sobre la participación política de las mujeres

Tal y como se ha señalado, la participación política de las mujeres está condicionada por el sistema social de género y por la atribución social de determinadas funciones y actitudes como femeninas.

Este hecho ha tenido una doble representación en la participación a nivel político.

Por un lado, las mujeres tienden a representar y a estar presentes en aquellas cuestiones “propias de mujeres” desde la lógica del proceso de socialización tradicional, ocupando carteras, departamentos o áreas, relacionadas con la sanidad o la educación. Sin embargo esta tendencia comienza, tímidamente, a cuestionarse y la presencia de mujeres es cada vez mayor en áreas tradicionalmente reservadas a los hombres como hacienda, economía y trabajo.

Por otro lado, el ámbito local, la política municipal, se ha presentado casi siempre como el nivel preferente de participación política de las mujeres, debido a la inmediatez de los asuntos a tratar y a su inmediata repercusión en la vida cotidiana. No obstante, el análisis diferencial, entre mujeres y hombres, de los diferentes niveles de presentación política, desde el municipal hasta el nivel europeo, no confirma ya esta idea.

Ambas ideas, la presencia de mujeres en las áreas feminizadas de la política y el ámbito municipal como nivel preferente de representación política, deben empezar a ser cuestionadas a la luz de los datos existentes, interpretándolos como rasgos de los primeros momentos de la participación de las mujeres en política. La inmediatez de lo local y la participación en áreas feminizadas pudieron ser, y son todavía en muchos casos, puertas de acceso a la participación política.

3.- Permanencia diferencial de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad política

Las dificultades para la participación de las mujeres en la vida política, se multiplican cuando se analiza la trayectoria de aquellas que están implicadas en los niveles de mayor responsabilidad de los partidos políticos. A menudo, estas mujeres deben hacer frente al cuestionamiento por parte de sus compañeros y compañeras de organización. Sin embargo, se trata de mujeres que han tenido que superar enormes dificultades para alcanzar ese nivel de participación.

La participación de las mujeres en los niveles de responsabilidad de organizaciones masculinizadas tiene lugar a partir de un importante sobreesfuerzo difícilmente sostenible a lo largo del tiempo. Así, las mujeres que ocupan puestos de representación pública lo hacen durante menos tiempo que los hombres en el mismo nivel de responsabilidad. El índice de mujeres que no repite legislatura es muy superior al de los hombres que tienden a prolongar su permanencia en el puesto a lo largo de varios mandatos.

3.- LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS SINDICATOS NAVARROS

La menor participación de las mujeres en los sindicatos está condicionada por factores sociales relacionados con su presencia en el mercado laboral y con su reciente incorporación a este ámbito, pero también por la dinámica interna del sindicato basada en esquemas de funcionamiento fuertemente masculinizados.

Al igual que ocurriera con los partidos políticos, la presencia de mujeres en las organizaciones sindicales de la Comunidad Foral Navarra es sensiblemente inferior a la de los hombres. Igualmente, se reproduce la tendencia, ya analizada en el caso de los partidos políticos, que a mayor nivel de implicación o responsabilidad en la organización, menor presencia de mujeres.

1.- Los tres niveles de implicación en las organizaciones sindicales

En las organizaciones sindicales se distinguen tres niveles de compromiso o de implicación: afiliación, delegadas sindicales y trabajadoras directas por cuenta del sindicato, pudiendo distinguir diferentes niveles de responsabilidad.

A nivel general, la media de afiliación femenina a los sindicatos es mucho menor que la masculina. En el año 2003, mientras que el 64% de los trabajadores de Navarra estaban afiliados a alguna organización sindical, en el caso de las trabajadoras este dato no llegaba al 32%. Considerando las organizaciones sindicales por separado, únicamente en dos de ellas la proporción de mujeres afiliadas fue superior a la de los hombres: en AFAPNA (Asociación de Funcionarios de la Administración Pública Navarra) y STEE-EILAS (del ámbito educativo), seis de cada diez personas afiliadas eran mujeres. En el primer caso, AFAPNA, el hecho de tratarse del sector público, donde el acceso al puesto de trabajo se da en condiciones de mayor igualdad y por lo tanto la presencia de mujeres es mayor, explica la alta presencia de mujeres. En el caso de STEE-EILAS, por el tipo de actividad: la educación, tradicionalmente copada por mujeres.

El análisis del segundo nivel, delegadas y delegados sindicales, reproduce la misma tendencia que en la afiliación. La media de mujeres delegadas para el conjunto de las organizaciones sindicales navarras fue en 2003 del 25,3%, frente al 75% de delegados hombres. Al comparar las tasas de afiliación por sindicatos con las de delegadas y delegados, se observa una disminución de las segundas con respecto a las primeras, evidenciando así una tendencia por la que en organizaciones donde la presencia de mujeres es alta, sus representantes en las empresas comienzan a ser hombres, iniciándose desde los primeros niveles la pérdida de representación de las mujeres.

El análisis por sectores de actividad confirma este hecho y pone de manifiesto que en aquellos como limpieza o los relacionados con el cuidado de personas (auxiliares domiciliarias, o auxiliares de clínica) donde la presencia de mujeres es mayor, la negociación de las condiciones laborales la lideran hombres.

Respecto a la estructura interna de las organizaciones sindicales, la media de mujeres para el total de los sindicatos navarros es del 27% frente al 73% de hombres. Este dato varía dependiendo de las organizaciones

sindicales. En el caso de LAB, la mayor parte de los puestos de dirección están ocupados por mujeres y en CCOO existe un equilibrio entre sexos en los cargos de dirección.

2.- La precariedad laboral, factor disuasorio de la participación

La organización sindical descansa sobre la figura de los y las liberadas sindicales. La condición de liberado o liberada se obtiene por dos vías: por contratación directa de la organización, o por la acumulación de horas sindicales para la representación de las trabajadoras y trabajadores de las empresas. A continuación se analiza el funcionamiento de la segunda: liberada sindical por horas sindicales.

Las delegadas y delegados elegidos en las elecciones sindicales de las empresas como representantes de la plantilla tienen derecho a tiempo para poder desarrollar su función. En algunos casos la dedicación al trabajo sindical es parcial, manteniendo una parte de la jornada para el desarrollo de sus funciones como trabajador o trabajadora en la empresa, y el resto para desarrollar sus funciones de representación de trabajadores y trabajadoras. Otras veces, dependiendo del tamaño de la plantilla, las funciones de representación requieren de la jornada completa, por lo que dejan su trabajo en la empresa para desarrollar labores de representación en el sindicato. En ambos casos, tanto si es dedicación parcial como total, pasan a formar parte de la estructura sindical.

Sin embargo, para poder presentarse a elecciones sindicales y acceder por esta vía a la organización sindical, es preciso tener contrato indefinido. En este punto es donde las mujeres sufren la diferencia con respecto a los hombres, ya que las condiciones de precariedad laboral afectan en mayor medida a mujeres que a hombres, que disfrutan de un mayor índice de contratos indefinidos. Se trata de sectores de actividad hegemónicos donde hay mayor estabilidad laboral y la presencia de hombres es muy superior a la de las mujeres (empresas del sector industrial).

Queda de manifiesto, entonces, que la precariedad laboral es un factor disuasorio de la participación sindical por cuanto que incide, directamente, en una de las vías de acceso a la estructura de las organizaciones sindicales.

3.- Incidencia positiva de los Planes de Igualdad

El análisis de la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales navarras revela la incidencia positiva de los Planes de Igualdad. En el momento de la redacción del presente diagnóstico, tres sindicatos

navarros contaban con planes de igualdad de oportunidades aprobados por sus respectivas direcciones y en fase de implementación. Los sindicatos CCOO, LAB, y UGT reflejaban una mayor participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad, condición necesaria para el avance de la Igualdad de Oportunidades en estas organizaciones.

La presencia de mujeres en los niveles de responsabilidad implica una nueva propuesta en el trabajo sindical que favorece una participación más igualitaria de mujeres y hombres en el conjunto de la organización.

4.- LAS ASOCIACIONES DE MUJERES EN NAVARRA

El tejido asociativo, las asociaciones y otras entidades sin ánimo de lucro canalizan gran parte de la participación social. Por lo general, se trata de una participación más heterogénea y compleja en su descripción, dado que confluyen múltiples motivaciones.

En el caso de las asociaciones de mujeres, esta diversidad adquiere connotaciones propias ya que las entidades de tipo mixto tienden a ser ocupadas por hombres, quedando las mujeres relegadas a un papel secundario, vicario, de acompañamiento al protagonismo de los hombres.

Como se verá a lo largo de este apartado, las asociaciones de mujeres de Navarra constituyen ámbitos de socialización cruciales en los procesos de empoderamiento social, económico y político, en tanto que facilitan el tránsito del ámbito privado al ámbito público de un sector de las mujeres navarras.

Según el registro de asociaciones (2003), en Navarra hay 125 asociaciones consideradas de mujeres, lo que supone tan sólo el 3% del total de asociaciones registradas (4.624). De éstas 125, el 84% trabajan o se reúnen en torno al ámbito educativo, independientemente de la zona en la que desarrollen su actividad. Desde el punto de vista geográfico, la zona que cuenta con mayor número de asociaciones es Pamplona y su comarca.

1.- Evolución y situación actual de las asociaciones de mujeres en Navarra: debilidades y retos para el futuro

A partir del Programa Futura, orientado a favorecer la Igualdad de Oportunidades en el ámbito rural Navarro, entre 1995 y 2000, se da un espectacular crecimiento de las asociaciones de mujeres, creándose, aproximadamente, 80 nuevas entidades que agrupan a más de 6.000 mujeres.

En el contexto del Programa Futura la creación de las asociaciones de mujeres se presentaba como un medio para favorecer su empoderamiento y facilitar el tránsito del ámbito privado al ámbito público, con especiales dificultades en el ámbito rural. Al finalizar el Programa y con las nuevas entidades funcionando, se avanzó hacia la creación de una red de asociaciones. Se crea entonces la Red de Asociaciones de Mujeres del ámbito Rural.

Junto a la Red de Mujeres del Ámbito Rural convive RAMPA, la Red de Asociaciones de Mujeres de Pamplona, así como la Federación de Asociaciones de Padres y Madres (Apymas), integradas fundamentalmente por mujeres. Asimismo, un número indeterminado de asociaciones no se agrupa en ninguna de las redes anteriores.

En un contexto general de disminución de la participación y de transformación de los modelos participativos, las asociaciones de mujeres de Navarra atraviesan su particular momento de crisis con rasgos extensibles al conjunto del asociacionismo, y con pocas características propias:

Vaciamiento de líderes. Como consecuencia de las dinámicas de empoderamiento impulsadas desde las propias asociaciones se da un vaciamiento de líderes. Las mujeres que se habían convertido en motor y referente de las asociaciones avanzan en su proceso de empoderamiento, accediendo al mercado de trabajo y a la política municipal. Uno de los factores que ha incidido en la falta de relevo de las líderes asociativas ha sido la “mala venta” de la asunción de responsabilidad entre las propias mujeres, destacando únicamente los aspectos negativos de la gestión.

Alejamiento de objetivos fundacionales. La desvinculación de las personas de referencia de las asociaciones influye, junto a otros motivos, en el alejamiento de los objetivos fundacionales. Así, un sector de las asociaciones pasa a convertirse en entidades más relacionadas con el funcionamiento de grupos de autoayuda, más centradas en los aspectos lúdicos que en los procesos de empoderamiento. Sus principales actividades son la organización de charlas, formación y viajes para sus asociadas. Por otro lado, en muchas de las asociaciones la actividad desciende a niveles mínimos, pero se mantienen como medio para acceder a subvenciones. El trabajo en red, tanto entre mujeres como entre las asociaciones, se presenta como un recurso importante para reforzar la identidad de las asociaciones de mujeres.

Falta de conciencia de enfoque de género como estrategia para I.O. A pesar de que la actividad de muchas asociaciones favorece el empoderamiento de las mujeres, hay una falta de conciencia de este hecho. En algunos casos, especialmente en las asociaciones del ámbito rural, el enfoque de género y las medidas tendentes a alcanzar la Igualdad de Oportunidades se consideran planteamientos ideologizados y radicales y suscitan rechazo, entre las mujeres. Es importante, entonces, favorecer aquellas acciones tendentes a sensibilizar más que a formar sobre la necesidad de políticas de igualdad.

Falta de relevo generacional. Los rasgos anteriores se explican en parte por la ausencia de mujeres jóvenes en las asociaciones que no se sienten atraídas por la actividad que despliegan. Por su parte, la existencia de un grupo generacional homogéneo dificulta el diseño de nuevas actividades. Asimismo, las asociaciones deben ser permeables a la situación y necesidades de mujeres venidas de otros países en los últimos años.

2.- Logros y nuevos retos del asociacionismo de mujeres de Navarra

A pesar de las debilidades recogidas en el apartado anterior, el asociacionismo es un recurso fundamental para muchas mujeres navarras. A continuación se presentan algunos de sus logros más importantes, así como los retos que deberán afrontar en los próximos años.

Empoderamiento de las mujeres. El asociacionismo ha sido un recurso eficaz para promocionar el empoderamiento de las mujeres navarras. En un primer momento facilitando el tránsito del ámbito privado al público. La toma de conciencia y el desarrollo de otras habilidades personales ha posibilitado a muchas mujeres dar un paso más y acceder, con gran esfuerzo, al mercado de trabajo, tanto a través de la contratación por cuenta ajena como mediante proyectos de autoempleo. En el medio rural ha sido importante el trasvase de líderes asociativas a la actividad política municipal.

Creación de espacios propios. Las asociaciones de mujeres constituyen, además, espacios propios de relación y de encuentro entre mujeres fuera del ámbito privado. Este logro ha sido especialmente relevante en el contexto rural donde lo privado se mezcla, además, con el trabajo no remunerado de las mujeres.

Visibilización de las mujeres. La actividad de las asociaciones de mujeres ha contribuido a evidenciar y reconocer el trabajo de las mujeres. Nuevamente, las consecuencias positivas de este logro se amplifican en el ámbito rural.

Adaptación del tejido asociativo a las realidades de cada municipio. Las asociaciones de mujeres no son homogéneas, sino que han tenido la capacidad de adaptarse a las diferentes realidades de los municipios, en un territorio disperso y de gran diversidad geográfica. Asimismo, han sido permeables a las demandas y necesidades de las propias mujeres, especializándose en temas como empleo, maltrato y ocio.

FUENTES UTILIZADAS

- Un grupo de trabajo con personas expertas. 6 de octubre de 2005. Plan de trabajo del I Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres en Navarra.
- Registro de Asociaciones del INAM.
- Programa FUTURA.
- “Situación social de las Mujeres en Navarra”, Instituto Navarro de la Mujer y Grupo Investigador de Género del Departamento de Trabajo Social de la Universidad Pública de Navarra. 2003.

ÁREA 9. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Esquema del capítulo:

– Situación de violencia contra las mujeres en la Comunidad Foral de Navarra

- 1.- Malos tratos y/o agresiones a mujeres en Navarra
- 2.- Recursos para la atención a mujeres víctimas de violencia en Navarra

– Fuentes

SITUACION DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

Tal y como se recoge en el artículo 3 de la Declaración, de 20 de diciembre de 1993, sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres, *“las mujeres tienen derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, civil y de cualquier otra índole.”*

Por lo tanto es necesario integrar la perspectiva de género en todos los contextos; esto implica: *“Aceptar y reconocer que la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho fundamental”*. Esto supone, por lo tanto, eliminar situaciones de violación de los derechos humanos como son la violencia contra las mujeres y el acoso, entre otras.

En la conclusión del párrafo 23 del anexo a la resolución 1990/14 del Consejo Económico y Social, de 24 de mayo de 1990, se reconoce cómo la violencia contra las mujeres en la familia y en la sociedad se ha generalizado y trasciende las diferencias de ingresos, clases sociales y culturales, y debe ser contrarrestada con medidas urgentes y eficaces para eliminar su incidencia. Es por ello que es preciso trabajar este tema e intervenir en él desde el I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra.

El área sobre violencia contra las mujeres se desarrolla en dos apartados y abarca esta temática desde una perspectiva general.

Partiendo de la descripción del contexto, el primer apartado se centra en analizar los malos tratos y/o agresiones a mujeres en Navarra y detalla los indicadores y aspectos definitorios de esta problemática. En la segunda parte, se ofrecen datos de carácter general sobre los recursos legales e institucionales a mujeres víctimas de violencia con los que cuenta la Comunidad Foral de Navarra.

El punto inicial del análisis señala que la violencia contra las mujeres es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre las mujeres y los hombres que contribuye al mantenimiento del poder de éstos.

Atendiendo a la descripción de la ONU, violencia contra las mujeres es *“cualquier acto o amenaza de violencia basada en género que tenga como consecuencia, o tenga posibilidad de tener como consecuencia, perjuicio y/o sufrimiento en la salud física, sexual o psicológica de la mujer”*⁹. Así, cuando en este informe se habla de la violencia hacia las mujeres se está haciendo referencia principalmente a:

- Acoso laboral
- Abuso institucional
- Violencia física
- Psíquica
- Sexual
- Explotación sexual

Violencia en el ámbito laboral: El ámbito laboral es uno de los lugares donde se produce un gran número de situaciones de violencia contra las mujeres que se manifiestan en forma de trabajo precario, menor salario por trabajo de igual valor, acoso moral, acoso sexual...

Todos estos tipos de violencia están tipificados como delito pero siguen ocurriendo y afectando al bienestar de las mujeres.

Violencia institucional: Se produce hacia mujeres en situación de especial vulnerabilidad y en ámbitos donde se da una relación de dependencia entre usuarias y profesionales. Se habla aquí principalmente de la violencia llevada a cabo o tolerada por guardias de prisiones, violencia a manos de fuerzas gubernamentales durante los conflictos armados, violencia contra las mujeres refugiadas por parte de funcionarios por ejemplo.

⁹ Consejo Económico y Social, ONU, 1992 *“el tema de la prostitución y la explotación sexual es un tema que no ha tenido el suficiente abordaje en Navarra”*. Grupo de trabajo I Plan de Igualdad de Navarra.

Violencia física, psíquica y sexual: Estos tipos de violencia, como se presentará en posteriores apartados, son los más comunes en las sociedades desarrolladas. Están caracterizados por el sometimiento de las mujeres a lesiones, violaciones, ataque sexual, violencia psíquica... Estas acciones se ven perpetuadas por las actitudes tradicionales.

Explotación sexual: La explotación sexual constituye una forma de violencia contra las mujeres que genera grandes cantidades de dinero. Las enormes ganancias que obtienen los inductores de la misma, que cada vez están más vinculados a la delincuencia organizada, han convertido ese delito en una grave amenaza sobre todo para las mujeres inmigrantes. Este tipo de violencia contra las mujeres no nos es tan ajeno en las sociedades desarrolladas y aunque las instituciones cada vez son más conscientes del problema, todavía a nivel social no se percibe una lucha activa contra este problema.

1. Malos tratos y/o agresiones a mujeres en Navarra

Durante el 2004, incrementaron un 77% las intervenciones del 112 SOS Navarra tipificadas como "Urgencia Malos Tratos Mujer" con respecto al 2003; así, a lo largo del 2004 se han registrado un total de 564 intervenciones, 245 casos más que en el 2003.

Por zonas, según zonificación Navarra 2000, la mayor parte de las intervenciones (56%) han tenido lugar en los municipios que componen la Zona de Pamplona (Pamplona y Comarca); la Zona de Tudela recoge el 20% del total de las incidencias y el 24% restante se han producido en las localidades pertenecientes al resto de zonas, Ribera Alta, Navarra Media Oriental, Noroeste, Tierra Estella y Pirineo.

Los datos del informe de seguimiento y evaluación del cumplimiento del Acuerdo Interinstitucional para la atención integral a mujeres víctimas de maltrato doméstico y/o agresiones sexuales de abril de 2004 apoyan las afirmaciones descritas en este apartado. A continuación se describen los indicadores fundamentales que describen la situación del maltrato y/o agresiones físicas a mujeres en la Comunidad Foral.

INDICADORES SOBRE LOS MALOS TRATOS Y/O AGRESIONES A MUJERES

- 1** *DENUNCIAS POLICIALES*
- 2** *EDAD DE LAS VÍCTIMAS Y LOS AGRESORES*
- 3** *SEXO DE LAS VÍCTIMAS Y LOS AGRESORES*
- 4** *RELACIÓN DE LAS VÍCTIMAS CON EL AGRESOR*
- 5** *LUGAR DONDE SE PRODUCE LA AGRESIÓN*
- 6** *PROBLEMÁTICA SOCIAL ASOCIADA A LOS MALTRATADORES*
- 7** *TRATAMIENTO SOCIAL DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES*
- 8** *COLECTIVOS DE MUJERES EN RIESGO DE SUFRIR VIOLENCIA*
- 9** *INFLUENCIA DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN*

1.- Denuncias policiales por malos tratos y/o agresiones sexuales.

Los tipos de denuncia que mayoritariamente recogen los cuatro cuerpos de seguridad de Navarra (Policía Nacional, Guardia Civil, Policía Municipal y Policía Foral) son por malos tratos físicos, malos tratos psíquicos y malos tratos físicos y psíquicos representando el 77,2% del total de denuncias registradas.

Las denuncias por violencia sexual (abusos sexuales, agresiones sexuales, acoso sexual, delitos contra la libertad sexual) contra las mujeres suponen un 5,5% del total de denuncias recogidas.

2.- Edad de las víctimas y de los agresores

El mayor porcentaje de mujeres agredidas se encuentra entre los 30 y los 34 años (21,1% del total de mujeres agredidas), comprendiendo el tramo de edad que va desde los 18 años hasta los 44 el 87,2% del total de agresiones a mujeres (teniendo en cuenta los casos en los que consta la edad).

Aún así, se constata (atendiendo a los datos proporcionados por la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Navarra) que se está produciendo un aumento en el número de mujeres maltratadas entre los 18 y los 30 años. Así, de registrar 292 casos de mujeres maltratadas en estas edades en el año 2004 se pasa a registrar 227 casos sólo hasta septiembre de 2005.

Con respecto a la edad de los agresores, el 22,6% tiene entre 35 y 39 años siendo el tramo que comprende entre 25 y los 44 años el que agrupa al 70,9% de los agresores.

Al igual que ocurre con las víctimas, el número de agresores que tienen entre 18 y 30 años ha aumentado. Así, en el 2004 se detectaron 222 agresores en este tramo de edad y hasta septiembre de 2005 la cantidad asciende a 201.

Finalmente, decir que la víctima es menor que el agresor en todos los casos registrados.

3.- Sexo de las víctimas y de los agresores de los casos de violencia producidos en Navarra en el ámbito doméstico o familiar

Existen diferencias significativas en el sexo de las personas víctimas de violencia y en el sexo de las personas agresoras. De esta manera se recoge en los datos relativos al 2004 presentados por el Tribunal Superior de Justicia sobre malos tratos en el ámbito doméstico o familiar.

Así, en el 88,70% de los casos de violencia registrados en Navarra en 2004 la víctima del delito era una mujer.

Al igual que en el caso de las víctimas, se aprecian diferencias a la hora de hablar del sexo de las personas agresoras. Se constata que el 90,4% de las agresiones en Navarra son producidas por hombres.

4.- Relación de las víctimas con el agresor

La mayor parte de las mujeres víctimas de violencia recogidas en el ámbito judicial mantenían o habían mantenido una relación sentimental con su agresor. Al igual que en el apartado anterior estos datos relativos al 2004 han sido presentados por el Tribunal Superior de Justicia sobre malos tratos en el ámbito doméstico o familiar.

De esta forma, atendiendo a la relación que une a las víctimas de violencia doméstica y familiar con su agresor se observa cómo en mayor porcentaje (82,8%), éste corresponde al de cónyuge o ex cónyuge y pareja de hecho o ex-pareja.

5.- Lugar donde se produce la agresión

Se perciben diferencias notables entre los porcentajes de agresiones detectadas en función del lugar donde se produce atendiendo a los datos del Servicio de Atención Jurídica a la Mujer de los Colegios de Abogados de Navarra.

Así, el 79% de las agresiones registradas en el 2004 se produjeron en la vivienda de las víctimas. El 2,9% de las agresiones en el trabajo, el 2,7% en la calle y el 15,4% en otros lugares que no son los anteriormente citados.

6.- Problemas sociales de los maltratadores existentes detrás de las agresiones

Atendiendo a la misma fuente que en el epígrafe anterior, destacar que en el 34,2% de los casos de agresión la persona agresora no tenía ningún tipo de problema social de base. En las ocasiones en las que esta situación sí se daba, los problemas que se encontraban detrás de la agresión eran el alcoholismo en un 27% de los casos, una separación en el 11,8% de los casos y la drogodependencia en el 8,5% de las ocasiones.

7.- Tratamiento social de la violencia contra las mujeres

Hasta no hace demasiado tiempo la violencia ejercida contra las mujeres en espacios como la familia y situa-

ciones como las agresiones sexuales eran mantenidas en secreto dentro del propio entorno familiar y en ocasiones no eran consideradas delito, sobre todo a lo que a la violencia en el hogar se refería. Se producía así una invisibilización social del maltrato. El trabajo de sensibilización llevado a cabo desde las instituciones y organizaciones de diversas índoles ha contribuido a visibilizar el problema de la violencia contra las mujeres. Este hecho se refleja en el incremento del número de denuncias presentadas en las instancias adecuadas y el aumento de la consideración social de estos tipos de actuaciones como delictivas.

La violencia contra las mujeres se plantea como un problema público y social, y no del ámbito privado; se considera, de este modo, que trasciende del marco de la intimidad o de la familia. Éste ha sido uno de los pasos importantes dados en el tratamiento de este tema aunque todavía hay que seguir avanzando en este sentido.

8.-Colectivos de mujeres en especial riesgo de sufrir violencia

Las mujeres inmigrantes, las mujeres con algún tipo de discapacidad y las mujeres que viven en entornos rurales son más susceptibles de sufrir algún tipo de violencia.

Las especiales condiciones que caracterizan a las **mujeres inmigrantes**, sobre todo a las que se encuentran de forma "irregular", las hace especialmente sensibles a sufrir algún tipo de violencia. A esto debe sumarse las dificultades con las que se encuentran a la hora de acceder a los recursos de atención a víctimas de violencia.

Las **mujeres con discapacidad** se encuentran en una situación más susceptible de sufrir algún tipo de violencia, debido sobre todo a su menor capacidad de defenderse físicamente, a tener más dificultades a la hora de expresar sus malos tratos en los casos que la discapacidad está relacionada con un problema de comunicación y por tener más dificultad para acceder a los puntos de información y asesoramiento, provocada, entre otras cuestiones, por barreras de accesibilidad.

Las **mujeres de las zonas rurales** corren mayores riesgos de ser víctimas de violencia a causa de la mayor persistencia de los roles tradicionales en función del sexo en los núcleos rurales, por la dispersión geográfica y la movilidad.

9.-Influencia de los medios de comunicación

La influencia de los medios de comunicación, en el tratamiento de la violencia contra las mujeres, juega un papel importante en la lucha contra este problema social. Esto debe tener su reflejo a través de principalmente tres vías:

- 1.- Cuidado de la imagen que los mass- media proyectan de las mujeres.
- 2.- Mayor dedicación informativa a los casos de violencia que suceden en Navarra.
- 3.- Cumplimiento de una función sensibilizadora.

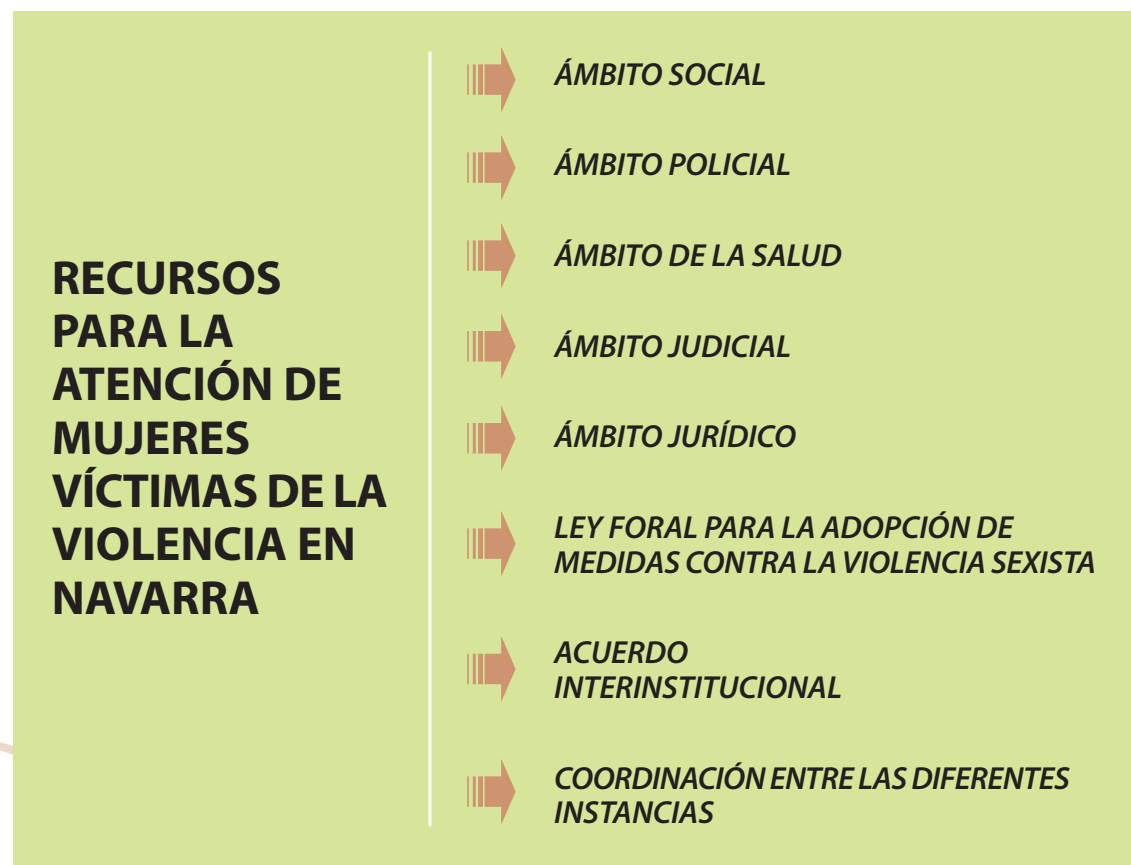
En cuanto al primero decir que, aunque se están produciendo avances, se sigue transmitiendo la imagen de las mujeres como objetos sexuales y reproduciendo los roles que tradicionalmente les han sido asignados. Esto supone una barrera en la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

En lo referente al tratamiento de los casos de violencia que tienen lugar en la Comunidad Foral decir que es necesaria una mayor dedicación informativa hacia este tema con el objeto de lograr una mayor concienciación social de la existencia de este problema y una mayor reacción.

Finalmente, los medios de comunicación tienen un gran alcance social por lo que son una fuente importante de transmisión de valores e ideas. Esto puede ser utilizado como medio de sensibilización sobre todas las cuestiones relacionadas con el tema (posibles causas, prevención, qué hacer ante casos de malos tratos...).

2.- Recursos para la atención a mujeres víctimas de violencia en Navarra

Tomando como referencia la información aportada en el Informe de Seguimiento y Evaluación del Cumplimiento del Acuerdo Interinstitucional para Atención Integral a Mujeres Víctimas de Maltrato Doméstico y/o Agresiones Sexuales, los recursos existentes en Navarra se reparten en los siguientes ámbitos:



1.-Ámbito de Acción Social

En el ámbito de la acción social o asistencia son diversos los recursos con los que la Comunidad Foral de Navarra cuenta. Entre ellos se encuentran los siguientes:

- **112 SOS Navarra:** Éste es un servicio de la Dirección General de Interior del Gobierno de Navarra. SOS Navarra es el centro neurálgico donde se coordinan todas las actuaciones, recursos sanitarios, sociales y policiales destinados a asistir a las víctimas de violencia. Además, desde SOS Navarra se provee con urgencia a las víctimas de recursos asistenciales.
- **Pisos Residencia de Acogida:** Dentro de los recursos destinados a dar acogida a las mujeres que han sufrido violencia y menores a su cargo, se encuentran en Navarra el **Centro de Urgencias**, la **Casa de Acogida** y diversos Pisos de Acogida que comenzaron a gestionarse en el año 2003.
Estos recursos atienden a mujeres y a sus hijos de toda Navarra.
- **Vivienda:** La actuación del Departamento de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio y Vivienda en relación a la atención a las víctimas de violencia ha tenido su reflejo en la aprobación de la Ley Foral de Vivienda 8/2004, de 24 de junio, de protección pública a la vivienda en Navarra. Esta ley establece la reserva del 3% del total de las viviendas de protección oficial a mujeres víctimas de violencia, de manera que se concede prioridad legal a este colectivo respecto al resto de las personas solicitantes.
- **Empleo:** El Servicio Navarro de Empleo firmó en 2002 un acuerdo por el que se comprometía a seguir un protocolo en el caso de las mujeres derivadas a este servicio desde la Casa de Acogida. A través de este protocolo se hace una orientación individualizada para el empleo y la formación a cada mujer, se lleva a cabo una formación profesional, una inserción laboral estable y se realiza un seguimiento anual de cada caso.
- **Servicios municipales de atención a las mujeres:** estos recursos se ofrecen desde los ayuntamientos y prestan servicios de forma integral y completa a las mujeres que lo soliciten.

2.- Ámbito Policial

Dentro del ámbito policial se llevan a cabo acciones destinadas a mejorar el tratamiento de los casos de violencia contra las mujeres desde los siguientes cuerpos policiales:

Cuerpo Nacional de Policía: Una de las tareas del Cuerpo Nacional de Policía es la de coordinación con los

servicios que forman parte del Acuerdo Interinstitucional. Desde este organismo se han llevado a cabo acciones destinadas a la difusión de los contenidos del protocolo de actuación para la atención integral a las víctimas de maltrato doméstico y/o agresiones sexuales, se han realizado planes de formación y se han habilitado los recursos humanos, materiales y técnicos necesarios para garantizar la aplicación de los contenidos del acuerdo.

Guardia Civil: Desde esta institución se han llevado a cabo diversas acciones orientadas a la difusión de los contenidos del protocolo de actuación. Se han realizado también planes de formación continua sobre la actuación en casos de maltrato doméstico y agresiones sexuales.

Policía Foral de Navarra: Cuenta con personal específico dedicado a la búsqueda, investigación, descubrimiento de agresores y su puesta a disposición judicial por delitos relacionados con violencia contra las mujeres y menores. Dentro de este cuerpo se han llevado a cabo acciones formativas destinadas a la especialización de la Policía Foral en temas de género.

Policía Municipal de Pamplona: Realiza labores de atención, acompañamiento y coordinación con los recursos y servicios sociales. Esta labor se lleva a cabo a través de su Unidad de Protección Ciudadana.

3.- *Ámbito de la salud*

El **Departamento de Salud** colabora con el desarrollo del Acuerdo Interinstitucional para la atención integral a las mujeres víctimas de maltrato doméstico y/o agresiones sexuales a través de acciones como la difusión de los contenidos del protocolo de actuación, establecimiento de planes de formación continua sobre la actuación en casos de maltrato doméstico y agresiones sexuales, habilitación de recursos humanos, materiales y técnicos necesarios para garantizar la efectiva aplicación de los contenidos del Acuerdo.

Además, los **Centros de Salud de Navarra** prestan atención a las mujeres víctimas de violencia. La forma de actuación de estos centros ante un caso de violencia tiene que ser siempre la misma: asistencia a los posibles daños, apertura del historial clínico, elaboración del correspondiente informe médico y parte de lesiones y envío de los mismos al juzgado.

4.- *Ámbito Judicial*

Tanto los **Juzgados y tribunales como la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Navarra** se presentan como instancias importantes en el tratamiento de los casos de violencia contra las mujeres.

Dentro del ámbito judicial se encuentra también el **Servicio Social de Justicia y Oficina de Asistencia a las Víctimas**. Éste servicio es el punto de coordinación de las Órdenes de Protección en la Comunidad Foral de Navarra. Dependiendo de este servicio se encuentra la Oficina de Asistencia a las Víctimas.

5.- Ámbito Jurídico

Dentro de este ámbito se encuentra el **Servicio de Atención Jurídica a la Mujer de los Colegios de Abogados de Navarra**. Este está formado por un conjunto de letradas y letrados especializados en violencia de género. Principalmente las asistencias que prestan son a través del Servicio de Asistencia Permanente y del Servicio Jurídico Generalizado de Asesoramiento.

6.- Ley Foral para la Adopción de Medidas Integrales contra la Violencia Sexista

Navarra cuenta con la **LEY FORAL 22/2002** para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista y la posterior modificación de esta ley (LEY FORAL 12/2003) que se realizó el 7 de marzo de 2003. A través de este mecanismo se pretenden poner en marcha diversas medidas cuya finalidad sea prevenir la violencia sexista en ámbitos como el educativo, el sanitario, el informativo, el laboral... y se pretende también incidir en la protección de las víctimas de violencia.

7.- Acuerdo Interinstitucional

El 16 de mayo de 2002 se aprobó en Navarra el Acuerdo Interinstitucional para la atención Integral a las Víctimas de maltrato doméstico y/o Agresiones Sexuales.

El objetivo que persigue este acuerdo es lograr una intervención coordinada mediante el establecimiento de procedimientos homogéneos de actuación por parte de los poderes públicos. De este modo se garantizará una protección integral de todas las víctimas.

A partir de este Acuerdo Interinstitucional del 2002, en Navarra se creó una Comisión de seguimiento y evaluación de la ejecución de los contenidos del Protocolo compuesta por personal representante de las instancias jurídicas, sanitarias, policiales y sociales coordinada desde el INAM.

En base al Acuerdo Interinstitucional, se ha puesto en marcha en Navarra un protocolo de actuación conjunta, elaborado por todas las instancias intervinientes en el acuerdo. La elaboración de este protocolo se

llevó a cabo con la pretensión de crear una herramienta eficaz de coordinación institucional dentro de las medidas más amplias del Acuerdo.

8.- Coordinación entre las diferentes instancias

Se considera que es necesaria la participación intersectorial a través de una correcta coordinación para tratar el tema de la violencia contra las mujeres de forma integral y contribuir así a la lucha contra este problema social.

Cuando se habla de coordinación se hace referencia a diversos aspectos. Por un lado a la claridad y determinación de la dependencia de los recursos y centros de atención a víctimas de cara a garantizar derechos y a funcionar de un modo común (mismos criterios de funcionamiento). Se refiere además a la necesidad de una figura administrativa que coordine las actuaciones de todos los recursos y que cuente con competencias sobre las entidades coordinadas.

Atendiendo a las aportaciones realizadas en el grupo de trabajo de este área, se considera que a nivel general existen recursos para atender a las mujeres cuando ya han sufrido el maltrato pero se detecta la carencia de un sistema de prevención anterior al sufrimiento de las agresiones.

Además se constata que los recursos existentes están diseñados para atender maltratos regulares en el ámbito familiar quedando sin cubrir la asistencia a otro tipo de expresiones de violencia más allá de este espacio.

FUENTES UTILIZADAS

- Grupo de trabajo con personas expertas. 4 de octubre de 2005. Plan de trabajo del I Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres en Navarra.
- Informe sobre Derechos Humanos y Prostitución en Navarra. Defensora del Pueblo de Navarra. Febrero de 2005.
- Informe de seguimiento y evaluación del cumplimiento del Acuerdo Interinstitucional para la Atención Integral a Mujeres Víctimas de Maltrato Doméstico y/o Agresiones Sexuales. Abril de 2005. Centro de Documentación del Instituto Navarro de la Mujer.
- LEY FORAL 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista.
- LEY FORAL 12/2003, de 7 de marzo, de modificación de la Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista.
- ORDEN FORAL 53/2004, de 28 de abril, del Consejero de Bienestar Social, Deporte y Juventud, por la que se acuerda la iniciación del procedimiento para la elaboración del proyecto de disposición reglamentaria de desarrollo de la Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista, modificada por la Ley Foral 12/2003, de 7 de marzo.
- Acuerdo Interinstitucional para la Atención Integral a las Víctimas de Maltrato Doméstico y/o Agresiones Sexuales. Protocolo de Actuación. Gobierno de Navarra. Mayo de 2002.

ÁREA 10. COOPERACIÓN AL DESARROLLO

Esquema del capítulo:

– Situación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la cooperación al desarrollo en la Comunidad Foral de Navarra

- 1.- Agentes sociales e institucionales responsables de la cooperación en Navarra y normativa reguladora
- 2.- Programas y proyectos de cooperación al desarrollo
- 3.- Educación para el desarrollo y sensibilización

– Fuentes

SITUACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO EN LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

La integración del enfoque de género en la cooperación al desarrollo requiere tener en cuenta en todo momento los intereses y necesidades específicas de mujeres y hombres a la hora de diseñar, poner en marcha, hacer seguimiento y evaluar las políticas, programas y proyectos de cooperación. Con este objeto son muchos los avances que desde todos los organismos, tanto internacionales como nacionales y regionales, se están llevando a cabo.

En Navarra, son cada vez más los pasos que se están dando por parte de las entidades competentes en cooperación al desarrollo hacia la igualdad de oportunidades y la inclusión del enfoque de género. Así, en el contenido de su Ley Foral 5/2001, de 9 de marzo, se enuncia: “[...] *En todos los casos, se priorizarán las acciones que tomen en consideración la situación del género en el desarrollo y la igualdad entre mujeres y hombres, valorándose especialmente aquellos proyectos implementados por las propias mujeres y sus organizaciones, tendentes a la satisfacción de sus necesidades básicas y estratégicas, con el objetivo último de favorecer el denominado empoderamiento de las mujeres [...]*”

¿Por qué es necesaria una intervención en cooperación con enfoque de género?

El acceso diferencial a los recursos, el desigual reparto de responsabilidades, la diferenciación entre roles productivos y reproductivos, las relaciones de poder... existentes entre hombres y mujeres y su posición de desigualdad en la sociedad son las consecuencias de la tradicional división sexual del trabajo.

Esta situación de desigualdad se manifiesta aún con mayor intensidad en los países en vías de desarrollo y tiene su reflejo, entre otros, en los aspectos siguientes:

1.- Diferente situación con respecto a la salud

Las mujeres y los hombres de los países en vías de desarrollo presentan, a nivel general, una situación diferente con respecto a la salud. Esta afirmación se constata con indicadores como el alto número de mujeres afectadas por enfermedades de transmisión sexual, que sufren enfermedades provocadas por la falta de alimento y el elevado número de muertes por falta de acceso a recursos médicos entre otros.

Una de las principales dificultades con la que se encuentran los países en vías de desarrollo es la alimentación deficitaria. Ésta es fuente de enfermedades como la anemia que afectan en mayor porcentaje a mujeres que a hombres debido a la discriminación que tiene lugar en la distribución de la alimentación.

Del mismo modo cabe plantear la especial incidencia que enfermedades de transmisión sexual como el SIDA tienen entre las mujeres. Esto se debe, entre otras cuestiones, a la ausencia de información sobre la enfermedad y medios para prevenir el contagio, además de su falta de poder de decisión sobre su propio cuerpo y su sexualidad. Todo esto es producto de la situación de subordinación en la que se encuentran.

También, el alto índice de mortalidad durante el parto, consecuencia del acceso limitado de las mujeres a los servicios sanitarios adecuados, es un factor importante a tener en cuenta a la hora de hablar sobre la situación de las mujeres en el ámbito de la salud junto al elevado número de fallecimientos que tienen lugar por causa de aborto en malas condiciones y en lugares inapropiados.

Además, dos millones de muertes al año en los países en vías de desarrollo tienen relación directa con la inhalación de humos. Esta realidad afecta en mayor grado a las mujeres ya que los trabajos en las cocinas son desempeñados fundamentalmente por ellas y es allí donde se concentra esta contaminación en mayor medida.

2.- Desigualdades puestas de manifiesto en forma de violencia

El tipo de violencia que afecta a las mujeres en los países en vías de desarrollo es de varios tipos: mutilaciones, aborto de fetos femeninos, violaciones (sobre todo durante las guerras) y prostitución obligada. Este tipo de violencia de género no es tenida en cuenta ni visibilizada del mismo modo que en occidente, entre otras razones porque las relaciones desiguales de poder por sexo en estos países están más enraizadas tanto a nivel social como cultural.

3.- Diferente situación con respecto a la educación

Las mujeres y los hombres presentan una situación diferencial en cuanto al acceso a la educación. Así, dos tercios de los ochocientos setenta y seis millones (876 millones) de personas adultas analfabetas en el mundo son mujeres.

En el conjunto de todos los países en desarrollo más del 80% de la población infantil está matriculada en enseñanza primaria pero quedan ciento quince millones (115 millones) de escolares sin aula de los cuales tres de cada cinco son niñas.

Todas estas desigualdades en el acceso a recursos son indicadoras de la necesidad de intervenir con enfoque de género para tener en cuenta las necesidades específicas tanto de mujeres como de hombres.

El área que nos ocupa se desarrolla en tres grandes bloques. El elemento central que está presente en todo el análisis es la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el trabajo de Cooperación al Desarrollo de la Comunidad Foral de Navarra.

El primer bloque ofrece información referida a los agentes sociales e institucionales que trabajan en Navarra en Cooperación al Desarrollo y sobre la normativa reguladora que rige. El segundo apartado se centra en el análisis de los proyectos de Cooperación que se impulsan desde Navarra. El último bloque describe la situación de los proyectos de Educación para el Desarrollo realizados en la Comunidad Foral.

1. Agentes sociales e institucionales responsables de la Cooperación en Navarra y normativa reguladora

En la Comunidad Foral de Navarra los agentes sociales e institucionales que intervienen en materia de la Cooperación al Desarrollo son los siguientes:

- **Administración de la Comunidad Foral de Navarra** (Servicio de Cooperación al Desarrollo...). Desde aquí se viene destinando el 0,7% del presupuesto, propio de gastos como Ayuda Oficial al Desarrollo. Una de sus herramientas de intervención es el apoyo financiero a las acciones de las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo implantadas en la Comunidad Foral. Además, cabe destacar el papel que desde aquí juega el Instituto Navarro de la Mujer, Departamento de Educación, Medioambiente, Salud...
- **Parlamento de Navarra**
- **Administraciones locales de Navarra** (Ayuntamientos, Federación Navarra de Municipios y Concejos...). La labor que desempeñan es la de fomentar, desde el ámbito local, el trabajo conjunto entre los Ayuntamientos y las ONGDs, colectivos e instituciones, que trabajan en materia de cooperación al desarrollo. Además, realizan una tarea, entre otras, de apoyo financiero.
- **Organizaciones No Gubernamentales de Cooperación al Desarrollo sin ánimo de lucro**
 - Coordinadora de ONGDs. Formada por 56 Organizaciones con sede en Navarra. Su objetivo es la cooperación con los pueblos menos desarrollados, trabajando de forma coordinada con las diferentes ONGDs que forman parte de la misma.
 - ONGDs no pertenecientes a la Coordinadora.
- **Consejos de Cooperación.** Se presentan como un espacio de coordinación interdepartamental, interinstitucional y de participación social en los que se debate y orienta sobre el papel de cada agente en este proceso de construcción de un mundo más justo.
- **Organizaciones sociales** (iglesias, sindicatos, partidos políticos...)
- **Universidad Pública de Navarra, Centros de Estudios y Centros Educativos**
- **Entidades financieras.** Su intervención se concreta en la financiación de proyectos de cooperación presentados por ONGD.
- **Empresas**

Situación de los Agentes de cooperación en cuanto a la sensibilización y formación en género

Uno de los elementos de diagnóstico identificados en relación a los agentes que intervienen en materia de cooperación al desarrollo en Navarra se relaciona con la escasez de conocimientos y formación necesaria para incorporar la perspectiva de género en los proyectos.

Esta carencia de conocimientos y formación respecto al tema tiene su reflejo en que, aunque existen algunas experiencias en incorporación del enfoque de género en proyectos, esto no se hace de forma sistemática en todos los programas y proyectos de Cooperación al Desarrollo.

En cuanto a las entidades financiadoras de proyectos, introducen como criterio de evaluación para la concesión de subvenciones la incorporación de la perspectiva de género, pero no proporcionan las herramientas necesarias para desempeñar esta labor. Esto se refleja en aspectos como la ausencia de subvenciones orientadas a financiar la incorporación del enfoque de género en la elaboración de diagnósticos previos de situación y las evaluaciones.

Situación de los agentes de Cooperación en cuanto a la disponibilidad de recursos para la incorporación del enfoque de género

A pesar de los esfuerzos que se vienen realizando por parte de los agentes que trabajan en Cooperación en Navarra, se considera que éstos no disponen totalmente de los recursos y medios suficientes para incorporar el enfoque de género en su trabajo. Así, sería necesario poner en marcha medidas que solucionen estas carencias:

- Concentrar en espacios específicos toda la información y documentación sobre género y Cooperación existente.
- Establecer criterios comunes en base al género a partir de los cuales se guíen las instituciones para la concesión de subvenciones.
- Ampliar y profundizar los conocimientos y capacidades para llevar a cabo diagnósticos, auditorías, evaluaciones y seguimientos de proyectos con perspectiva de género de las personas profesionales en cooperación.

Normativa reguladora para la cooperación al desarrollo

- Ley Foral de subvenciones.
- Ley Foral de Voluntariado.
- Ley Foral de Régimen Tributario de las Fundaciones.
- Ley Foral que Regula el Régimen Tributario de las Organizaciones no Gubernamentales de Desarrollo.
- Decreto Foral 95/1992, por el que se establece en régimen de subvenciones en materia de Cooperación al Desarrollo.
- Decreto Foral 222/1996, por el que se crea el Consejo Navarro de Cooperación al Desarrollo.
- Ley Foral 5/2001, de Cooperación al Desarrollo.

2. Programas y proyectos de Cooperación al Desarrollo

La presencia internacional de Navarra a través de su programa de Cooperación queda patente, además de por los proyectos llevados cabo desde las entidades municipales y otras entidades que forman parte de la Cooperación, en el millar aproximado de proyectos financiados por el Gobierno de Navarra desde el inicio del programa. Dichos proyectos están distribuidos en 35 países africanos, 20 países de América Latina, 7 países europeos y 7 países asiáticos.

Aunque en la última década se ha producido una evolución en lo que al tratamiento e incorporación del enfoque de género en los proyectos se refiere, todavía se identifican las siguientes áreas de mejora en los proyectos de Cooperación que se vienen impulsando desde Navarra:

ÁREAS DE MEJORA EN LOS PROYECTOS DE COOPERACIÓN



Introducción del Enfoque de Género en todas las fases del proyecto



Identificar la Perspectiva de Género con el "Trabajo con mujeres"



Ausencia de datos desagregados por sexo

Introducción del enfoque de género en todas las fases de los proyectos

No se introduce el enfoque de género de manera transversal en el diseño, ejecución y evaluación de todos los proyectos y programas de Cooperación al Desarrollo que se impulsan desde Navarra. Esto se explica, entre otras cuestiones, por una falta de conocimiento detallado sobre la situación y necesidades diferenciales entre mujeres y hombres y lo que esto puede conllevar. Se sigue identificando a las personas beneficiarias de los proyectos como población general.

Identificar la perspectiva de género con el "trabajo con mujeres".

En la actualidad, desde las Instituciones y Organizaciones que trabajan en Cooperación en la Comunidad Foral de Navarra se tiende a identificar trabajo desde un enfoque de género con trabajo únicamente con mujeres. Se constata por parte de las personas expertas asistentes a este grupo que, en muchas ocasiones, un proyecto destinado a mujeres es automáticamente considerado como elaborado con perspectiva de género.

Esto conlleva, entre otras cosas, que no se tenga en cuenta a los hombres como personas destinatarias de proyectos con perspectiva de género. Si se trabaja la perspectiva de género de esta manera unilateral, se pierde por completo su objetivo de ser transversal y global.

Ausencia de datos desagregados por sexo

Obtener la información necesaria para elaborar un buen análisis de género previo a cualquier proyecto es difícil en la mayor parte de los países con los que se coopera ya que no existen datos desagregados por sexo o los que hay no son fiables, faltan informantes y abundan las reticencias.

Es necesario mucho tiempo de permanencia en el entorno, una alta dosis de sensibilidad, motivación y formación respecto al tema para detectar las inequidades y necesidades existentes en función del sexo para poder promover medidas efectivas.

3. Educación para el Desarrollo y Sensibilización.

Según la Ley Foral de Cooperación 5/2001 se entiende por Educación para el Desarrollo y sensibilización social *“el conjunto de actividades que favorezcan una mejor percepción de la sociedad hacia los problemas que afectan a los países en desarrollo y que estimulen la solidaridad y cooperación activas con los mismos, por vía de campañas de divulgación, servicios de información, programas formativos, apoyo a las iniciativas a favor de un comercio justo y consumo responsable respecto a los productos procedentes de los países en desarrollo”*.

Para el análisis de la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en este tema se ha trabajado con las conclusiones obtenidas en los estudios “Atando Cabos”, llevado a cabo por la Coordinadora de ONGD en colaboración con los agentes sociales que trabajan en temas de cooperación, y “Educación para el Desarrollo en la Educación Primaria”, de Medicus Mundi.

Así, las campañas y proyectos de sensibilización y los proyectos de Educación para el Desarrollo tienen en cuenta de forma muy puntual la perspectiva de género. Cuando lo hacen, es para referirse a temas muy concretos relacionados exclusivamente con mujeres, de manera que no se lleva a cabo una incorporación transversal del enfoque de género en estos proyectos. Éste es un área de mejora de los proyectos de cooperación tal y como se señala en el punto anterior.

Con relación al análisis de los contenidos de los materiales elaborados y utilizados para la Educación para el Desarrollo, cabe destacar que se constata la existencia de una intencionalidad por abordar este tema en algún momento de la elaboración pero únicamente se hace alusión a las consecuencias del problema

(exclusión, marginación...) y se realizan algunas reflexiones sobre las posibles soluciones. No se incide ni se trabaja sobre dos aspectos primordiales:

- Sobre el análisis de las causas que dan lugar a esa exclusión en función del género en los diferentes entornos sociales (educativas, económicas, culturales...). Al pasar por alto las causas del conflicto, las alternativas propuestas corren el riesgo de quedarse en meras reivindicaciones y declaraciones de intenciones.
- No se alude al sexismo que se da en los propios centros educativos donde se imparte la Educación para el Desarrollo.

En cuanto al uso del lenguaje, la forma de los proyectos y los materiales didácticos, tratan de evitar el uso del masculino plural como genérico. Aún así, siguen existiendo materiales o proyectos que en mayor o menor medida utilizan el masculino plural como inclusivo de ambos sexos.

FUENTES UTILIZADAS

- Grupo de trabajo con personas expertas. 11 de octubre de 2005. Plan de trabajo del I Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres en Navarra.
- Estudio de investigación “Atando Cabos”. Coordinadora de ONGDs de Navarra. 2004.
- “Investigación sobre la Educación para el Desarrollo en la Educación Primaria”. Medicus Mundi Navarra. 2001.
- “Género en la Cooperación al Desarrollo: una medida a la desigualdad”. Acsur.
- Ley Foral de Cooperación al Desarrollo 5/2001.