



PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD ENTRE
MUJERES Y HOMBRES EN NAVARRA 2022-2027
PROGRAMACIÓN 2022

DEPARTAMENTO DE DERECHOS SOCIALES



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN.....	1
2. PROGRAMA DE TRABAJO	3
LÍNEA ESTRATÉGICA I: INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS ADMINISTRACIONES FORAL Y LOCAL.....	6
LÍNEA ESTRATÉGICA II: AVANZAR HACIA UN MODELO SOCIOECONÓMICO CON IGUALDAD DE GÉNERO	15
LÍNEA ESTRATÉGICA III: PONER FIN A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.....	25
LÍNEA ESTRATÉGICA IV: PROMOVER EL PROTAGONISMO DE LA SOCIEDAD CIVIL EN LA CONSTRUCCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	31
3. PRESUPUESTO	¡Error! Marcador no definido.



▼ Descripción

La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres (artículo 14), con el objetivo de hacer operativa la norma y de que su carácter transformador impregne el conjunto de la política pública, establece que se elaborará un Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres anualmente. Este plan, cuyos contenidos se recogen en estas páginas, es la herramienta de planificación que está orientando la intervención en igualdad de las administraciones públicas de la Comunidad Foral de Navarra durante el año 2022, a través de diferentes objetivos y acciones transversales y específicas.

La estrategia de la transversalidad de género implica el desarrollo de un conjunto de acciones para fomentar y alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en los procesos de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, de manera que se reconozca que las desigualdades entre mujeres y hombres existen, y se asuma esta realidad como un problema público al que todas las administraciones tienen que darle respuesta, con la debida diligencia. Esta estrategia, por tanto, para que sea efectiva y contribuya a instalar la igualdad en el modelo de gobernanza de la ACFN, exige que la administración se dote de mecanismos para garantizar el derecho de igualdad, la capacitación progresiva del personal de la administración para que en función de sus competencias pueda ir incorporando el enfoque de género a su trabajo y, por último, la creación y/o adaptación de estructuras que permitan incorporar la igualdad entre mujeres y hombres.

Además de la norma foral de igualdad entre mujeres y hombres, este plan se alinea con otros marcos normativos, tanto de ámbito autonómico, como estatal, europeo e internacional, que tienen que ser considerados para entender esta estrategia y sus contenidos.

▼ Finalidad y Objetivos

La finalidad de esta planificación anual es contribuir a alinear las políticas públicas de las administraciones foral con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, a partir de lo dispuesto en la normativa foral de igualdad, siendo los objetivos de esta programación los siguientes:

- Establecer el programa de trabajo anual que en materia de igualdad desplegará la ACFN para dar respuesta al Plan Estratégico.
- Dar inicio a proceso de planificación y seguimiento coordinado y sistemático de la política de igualdad de la ACFN, a partir de un plan estratégico marco.
- Disponer de pautas generales de actuación, que orienten la intervención en igualdad de los diferentes departamentos.
- Generar información que permita rendir cuentas sobre el grado de transversalización de la igualdad en la política de Gobierno de Navarra y su impacto.



▼ Estructura de la Información que se presenta

La estructura del documento es la siguiente:

- En una primera parte se describe la metodología de trabajo a seguir.
- Se recogen las cuatro líneas estratégicas del Plan Estratégico de Igualdad para Mujeres y Hombres en Navarra (PEI)
- En cada línea se detallan las actuaciones del PEI y las medidas departamentales, responsabilidades e indicadores de realización
- Para finalizar, se ofrece en detalle las partidas presupuestarias para este año 2022.



2.

PROGRAMA DE TRABAJO

▼ Descripción del programa de trabajo

Recién aprobado el Plan Estratégico de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2022-2027, 2022 es un año de transición hacia la nueva arquitectura de igualdad de la Admón. Foral. Ha sido necesario adaptar la metodología de trabajo prevista en el Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Navarra en este primer año de programación, dado que este año coinciden dos programaciones, la de 2022 y la de 2023.

A continuación, se detallarán los criterios y la metodología de trabajo que se desarrollará a lo largo de este año

▼ CRITERIOS que se han seguido para la identificación de acciones.

En esta programación se ha realizado la identificación de acciones atendiendo a los siguientes criterios:

- Acciones dirigidas a reducir las brechas de género
- Acciones enfocadas al cambio de mentalidades en favor de una cultura no androcéntrica e igualitaria
- Acciones dirigidas al conocimiento y cambio de los procedimientos de trabajo en la ACFN para incorporar mecanismos transversales en favor de la igualdad
- Acciones dirigidas a generar infraestructuras y servicios de cuidado que lo entienden como un derecho, potencian la responsabilidad de todas las personas y, consecuentemente, reducen el tiempo que las mujeres le dedican

La asignación monetaria de todas estas acciones es cuantificable y asignable a un capítulo del presupuesto y suponen un gasto específico para el logro de la igualdad

También se han considerado otro tipo de acciones:

- Acciones que incorporan medidas de igualdad
- Acciones que mejoran la calidad de vida de las mujeres y los hombres

La asignación monetaria de todas estas acciones es difícilmente cuantificable y se realiza una imputación presupuestaria a la partida.

▼ METODOLOGÍA de trabajo para la elaboración de la programación 2022

Para la elaboración de esta programación, las unidades de igualdad han identificado las principales acciones que se están realizando o se tiene previsto realizar en los diversos departamentos durante 2022.



Desde el INAI, se han unificado todas las programaciones en un solo documento que es el que presenta a la Comisión Interdepartamental de Igualdad.

Una vez presentada la planificación a la Comisión Interdepartamental, cada unidad de Igualdad trabajará con su departamento, en función de sus compromisos recogidos en el Plan Estratégico, sobre las acciones.



LÍNEA ESTRATÉGICA I: INCORPORAR EL
ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MODELO DE
GOBERNANZA DE LAS ADMINISTRACIONES
FORAL Y LOCAL



LÍNEA ESTRATÉGICA I: INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS ADMINISTRACIONES FORAL Y LOCAL

Mediante esta línea de intervención se busca mirar “hacia dentro” de las administraciones foral y local, de modo que el modelo de gobernabilidad que promueven y a través del que actúan incorpore transversalmente el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Esta intervención, que da legitimidad a la acción pública, ya que aporta calidad y una orientación adecuada al conjunto de políticas y procedimientos, no es nueva para la ACFN. En este proceso de transformación del “hacer” de la administración, se quieren destacar los siguientes hitos:

ESTRUCTURAS:

- Desde el año 2010 Gobierno de Navarra lleva trabajando el proceso de implementación de Unidades de Igualdad en los distintos departamentos. En 2021, se ha incorporado personal específico a las Unidades de Igualdad, que son las estructuras administrativas responsables del impulso, coordinación y colaboración en materia de igualdad en cada departamento de Gobierno de Navarra
- En el año 2017 se creó la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de la ACFN.

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS COMUNES DE TRABAJO

- Desde el año 2010, la ACFN evalúa el impacto de género de normas y planes estratégicos a través de criterios y procedimientos comunes de trabajo que afectan a toda la organización.
- Progresivamente, se han ido mejorando los mecanismos de la ACFN para garantizar el derecho a la igualdad (cláusulas de igualdad en contratos y ayudas públicas, planificación presupuestaria con enfoque de género, comunicación incluyente y no sexista, igualdad en planes sectoriales y transversales, etc.)

FORMACIÓN EN IGUALDAD

- Desde el año 2017, Gobierno de Navarra alinea la capacitación en igualdad del conjunto de su personal con el “Itinerario formativo para la aplicación de la igualdad de género en las políticas públicas”.

ENTIDADES LOCALES

- Anualmente, Gobierno de Navarra subvenciona la contratación de personal técnico en igualdad en Entidades Locales y/o les apoya técnica y económicamente en la elaboración de proyectos en materia de igualdad.

A partir de este marco, la estrategia para la transversalización de la igualdad en la ACFN – *mainstreaming* de género- que se propone en este plan se sostiene en tres pilares:

- Consolidar lo que ya existe y desarrollar la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, aprovechando su alcance y el impulso que supone para que la igualdad sea central y atravesase la acción de las administraciones foral y local.
- Avanzar en la formación especializada en igualdad del conjunto del personal de la ACFN, a partir de sus necesidades y competencias.
- Desmontar la supuesta neutralidad de las políticas públicas y reducir su impacto negativo para la igualdad, a través de la incorporación sistemática y transversal del enfoque de género en los mecanismos y procedimientos de trabajo de la ACFN.



LÍNEA ESTRATÉGICA I: INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS ADMINISTRACIONES FORAL Y LOCAL

O.E. 1 DESARROLLAR LA NORMATIVA DE IGUALDAD DE REFERENCIA PARA NAVARRA

O.O.1.1. Elaborar normativa específica que permita dar cumplimiento en la administración foral y local a la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y a la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para Actuar contra la Violencia hacia las Mujeres.

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
1.1.4. Elaboración o adecuación de los instrumentos (reglamentos, disposiciones, instrucciones, directrices) que permitan hacer efectiva la incorporación del enfoque de género en las políticas institucionales (informes de impacto de género, cláusulas de igualdad, régimen sancionador, etc.).	Elaboración de cláusulas de igualdad Elaboración de Informes de aportaciones Elaboración de Informes de observaciones Revisión de lenguaje en documentos	Unidad de Igualdad	Nº cláusulas de igualdad Nº Informes de aportaciones Nº de Informes de observaciones Nº de documentos revisados

O.O.1.2. Alinear los presupuestos públicos para desarrollar políticas de igualdad con las exigencias de la normativa de referencia.

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
1.2.1. Consignación de recursos económicos específicos anuales para el desarrollo desde las administraciones foral y local de las medidas previstas en la normativa a través del Plan Estratégico.	Consignación del gasto cierto Memoria económica de la programación anual del departamento	Unidad de Igualdad	Realización de informe



O.E. 2 DOTAR DE MAYOR COMPETENCIA EN IGUALDAD AL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS			
O.O.2.1. Implementar en la ACFN el Itinerario Formativo para la aplicación de la Igualdad de Género en las Políticas Públicas, adaptarlo a la realidad de la administración local y darle seguimiento.			
ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
2.1.2 Formación básica, específica y sectorial del personal de la ACFN, a partir de sus competencias y funciones.	Identificación de las necesidades formativas en materia de igualdad en el departamento Acciones formativas sectoriales	Unidad de Igualdad en colaboración con personas asignadas por la Comisión Intradepartamental	Informe de necesidades formativas en igualdad por Departamento. Sí/NO Nº Acciones Nº Asistentes por sexo
O.O.2.2. Incorporar el enfoque de género en la formación no específica de igualdad que se oferta desde la ACFN.			
ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
2.2.2.Desarrollo de un sistema de trabajo para identificar las formaciones no específicas de igualdad que requieran de la incorporación de contenidos en esta materia.	Diagnóstico de las formaciones no específicas de igualdad que requiera incorporación de contenidos en esta materia en el Dpto.	Unidad de Igualdad en colaboración con personas asignadas por la Comisión Intradepartamental	Diagnóstico por Departamento. Sí/NO Nº Acciones Nº asistentes por sexo.



O.E. 3 SEGUIR AVANZANDO EN EL DESARROLLO DE MECANISMOS QUE PERMITAN QUE LAS POLITICAS DE IGUALDAD DE LAS ADMINISTRACIONES TENGAN UN IMPACTO POSITIVO EN LA IGUALDAD			
O.O.3.1. Integrar el enfoque de género en la recogida, tratamiento y difusión de la información que la administración utiliza en su actividad ordinaria (estadísticas, estudios, memorias, planes, etc.).			
ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
3.1.1. Incorporación sistemática de la variable sexo en las operaciones estadísticas de todos los departamentos de Gobierno de Navarra.	Identificación de operaciones estadísticas en todos los departamentos del Gobierno de Navarra pendientes de integrar la variable sexo	Unidad de Igualdad en colaboración con personas asignadas por la Comisión Intradepartamental	Informe de detección realizado por Departamento. Sí/NO
3.1.2. Introducción sistemática de la variable sexo en formularios oficiales, registros administrativos y bases de datos de las administraciones foral y local, siempre que se refieran a personas.	Elaboración de un plan de trabajo para introducir variable sexo, a partir de prioridades y diferentes tipos de información	Unidad de Igualdad en colaboración con personas asignadas por la Comisión Intradepartamental	Plan de trabajo realizado e iniciado
3.1.4. Inclusión sistemática de datos desagregados por sexo e indicadores de género en los estudios, memorias y planes de las administraciones foral y local.	Elaboración de una circular para informar a los departamentos y direcciones sobre sus obligaciones en materia de datos desagregados por sexo.	Unidad de Igualdad en colaboración con personas asignadas por la Comisión Intradepartamental	Circular enviada. Sí/NO
O.O.3.2. Generar instrumentos para incorporar el enfoque de género en la contratación y las ayudas públicas, darles seguimiento y evaluar su impacto, a partir de la legislación foral de contratación y ayudas públicas.			
ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/ INDICADORES EJECUCIÓN
3.2.2. Desarrollo de directrices para que el conjunto de la ACFN incorpore la perspectiva de género en la contratación y las ayudas públicas.	Constitución de grupo interdepartamental para la revisión de cláusulas sociales	Unidad de Igualdad en colaboración con personas asignadas por la Comisión Intradepartamental	Grupo constituido. Sí/No Nº Participantes



O.O.3.3. Alinear la política de comunicación, publicidad y rendición de cuentas de la administración con la igualdad.			
ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/ INDICADORES EJECUCIÓN
3.3.1. Estudio del grado en que cada Departamento de Gobierno de Navarra incorpora una comunicación inclusiva y no sexista en documentos, formularios, impresos o soportes y visibiliza su contribución a la igualdad a través de memorias, webs y otros canales de comunicación a la ciudadanía.	Análisis del nivel de implementación del lenguaje inclusivo en cada Departamento en documentos, formularios, impresos o cualquier tipo de soporte	Unidad de Igualdad en colaboración con personas responsables asignadas por la Comisión Intradepartamental	Informe de revisión por Departamentos- Sí/NO
O.O.3.5. Seguir desarrollando y consolidar los procesos de planificación presupuestaria con enfoque de género.			
ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/ INDICADORES EJECUCIÓN
3.5.1. Incorporación en las memorias de los programas presupuestarios que se integran en los Presupuestos Generales de Navarra de actuaciones e indicadores de género que tengan en cuenta el impacto diferenciado del presupuesto en mujeres y hombres.	Formación y tutorización a los centros gestores del Departamento en la elaboración de Presupuestos con enfoque de género	Unidad de Igualdad en colaboración con personas asignadas por la Comisión Intradepartamental	Formación realizada. Sí/No Nº asistentes (M/H) Nº horas formación
3.5.2. Análisis del grado de cumplimiento de los objetivos de igualdad incorporados en las memorias de los programas presupuestarios de los departamentos y organismos autónomos de Gobierno de Navarra.	Reflexión con los centros gestores participantes del proyecto PEG sobre el grado de cumplimiento de los objetivos y acciones de igualdad incorporados en las memorias de los programas presupuestarios a través de la herramienta de seguimiento.	Unidad de Igualdad en colaboración con personas asignadas por la Comisión Intradepartamental	Nº reuniones Informe de seguimiento



O.O.3.7. Desarrollar instrumentos que permitan que los criterios para garantizar el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres se extienda al conjunto de las administraciones públicas.			
ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/ INDICADORES EJECUCIÓN
3.7.2 Impulso de medidas para la incorporación del principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en todas las Administraciones Públicas, especialmente en los órganos de dirección y decisión de los ámbitos social, político, económico, educativo, de salud, cultural y deportivo	Difusión de las instrucciones para la incorporación del principio de representación equilibrada	Unidad de Igualdad	Instrucción difundida. Sí/NO
3.8.1. Elaboración de planes sectoriales de igualdad cuando la política de los diferentes departamentos del Gobierno de Navarra así lo requiera. Por su parte las Unidades de Igualdad de los diferentes departamentos llevarán a cabo un plan departamental sobre las acciones y medidas a desarrollar en los mismos para alcanzar los objetivos de igualdad marcados en este Plan Estratégico.	Elaboración de planes sectoriales de igualdad del Dpto.	Unidad de Igualdad	Plan realizado Sí/NO
O.E. 4 PROMOVER LA COORDINACIÓN, COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD			
O.O.4.1. Consolidar los espacios e instrumentos de coordinación para la igualdad en las administraciones.			
ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/ INDICADORES EJECUCIÓN



4.1.1. Desarrollo y/o consolidación de las estructuras intradepartamentales e interdepartamentales de coordinación para la igualdad en la ACFN.	Constitución de la Comisión Intradepartamental de Igualdad del Departamento	Unidad de Igualdad en colaboración con personas asignadas por la Comisión Intradepartamental	Informe de evaluación de proceso de puesta en marcha de estas estructuras. SI/NO Nº Comisiones constituidas
O.O.4.2. Reforzar la colaboración y coordinación interinstitucional para la igualdad.			
ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/ INDICADORES EJECUCIÓN
4.2.1. Desarrollo y consolidación de los espacios de coordinación interinstitucional para la igualdad y contra la violencia machista que existen en Navarra	Consolidación de la Comisión Técnica del Plan de Acción de Violencia, Comisión de Seguimiento del III Acuerdo, Comisión Permanente.	Unidad de Igualdad en colaboración con personas asignadas por la Comisión Intradepartamental	Nº Reuniones Nº Comunicaciones
O.O.4.4. Favorecer que las mujeres, desde su diversidad, conozcan, participen e incidan en las políticas públicas a través de Gobierno Abierto y de otras herramientas para la transparencia.			
ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/ INDICADORES EJECUCIÓN
4.4.2. Información periódica, interna y externa, del cumplimiento de los objetivos institucionales en materia de igualdad y de su impacto.	Información periódica y sistemática del grado de cumplimiento de los objetivos a través de los canales comunicativos de Gobierno de Navarra	Unidad de Igualdad en colaboración con personas responsables asignadas por la Comisión Intradepartamental	Canales de difusión utilizados Número de noticias publicadas





LÍNEA ESTRATÉGICA II: AVANZAR HACIA UN MODELO SOCIOECONÓMICO CON IGUALDAD DE GÉNERO



LÍNEA ESTRATÉGICA II: AVANZAR HACIA UN MODELO SOCIOECONÓMICO CON IGUALDAD DE GÉNERO

A través de esta línea se busca que el proceso de desarrollo social y económico de Navarra sea sostenible e igualitario, es decir, que se reduzcan las brechas de género que ya existían en estos ámbitos y que se han intensificado como consecuencia de la crisis global – económica, social, de cuidados y sanitaria- generada por la pandemia por la Covid-19 y por la guerra de Ucrania.

Todas las fuentes constatan que la crisis por la COVID 19, que ha afectado a todas las personas, también ha puesto de manifiesto otras, como la crisis de cuidados. Además, ha tenido para las mujeres graves consecuencias en su salud, por la mayor exposición a la enfermedad al estar en primera línea de respuesta a la pandemia. Para hacer frente a la crisis, ellas han enfrentado una mayor carga global de trabajo y han sobrevivido a esta situación más pobres – se ha ensanchado a nivel global la brecha de pobreza entre mujeres y hombres -, aunque no solo en términos económicos, sino desde una visión multidimensional de la pobreza, también más pobres en tiempo.

En este contexto, esta línea hace hincapié, a lo largo de las diferentes actuaciones, en la necesaria autonomía económica de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital. Para ello, incide en la reducción de las brechas de salarios y pensiones, que explican, junto con otras variables, la feminización de la pobreza, también en Navarra.

En un momento donde se están desplegando importantes inversiones y reformas estructurales para la recuperación de Navarra que impactan en los procesos de transición ecológica, transformación digital y en la cohesión social y territorial de esta comunidad, la igualdad entre mujeres y hombres, que tiene que ser transversal, se coloca en una posición central. Central para incidir en la tasa de actividad femenina y en la generación de empleo decente para las mujeres; central para revisar y fortalecer el sistema de provisión de cuidados; central para promover soluciones y desarrollos científicos y tecnológicos que no dejen atrás a la mitad del conocimiento de la comunidad; y central, entre otras cuestiones, para implicar a las empresas en el avance hacia la igualdad e impulsar una colaboración público-privada que tenga en cuenta que sin igualdad, el desarrollo humano es y será una entelequia.



LÍNEA ESTRATÉGICA II: AVANZAR HACIA UN MODELO SOCIOECONÓMICO CON IGUALDAD DE GÉNERO

O.E. 5 RECONOCER EL VALOR DE LOS CUIDADOS PARA EL SOSTENIMIENTO DE LA VIDA

O.O.5.1. Desmontar los estereotipos y creencias que atribuyen a las mujeres el mandato patriarcal de cuidar y que se manifiestan en la desigual distribución y reparto de los cuidados.

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/ INDICADORES EJECUCIÓN
5.1.1. Desarrollo de acciones de sensibilización que hagan visible el coste social, económico y de salud que supone mayoritariamente para las mujeres, especialmente para las mujeres con discapacidad, un reparto no corresponsable de los cuidados.	Elaboración de contenidos sobre los cuidados para su difusión a la ciudadanía	Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales	Contenidos elaborados y difundidos a través del Boletín del Observatorio de la Realidad Social. Sí/NO

O.O.5.3. Fomentar el compromiso de las administraciones, la colaboración y coordinación institucional, para poner en el centro de las políticas públicas los cuidados y su provisión.

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/ INDICADORES EJECUCIÓN
5.3.4. Apoyo a proyectos orientados a la implementación de políticas innovadoras y transformadoras en materia de cuidados.	Identificación de experiencias y proyectos en curso que innoven en materia de cuidados	Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales	Informe con las experiencias y proyectos SI/NO



	Participación del Dpto de Derechos Sociales en el Programa de Pactos por los Cuidados de Navarra	Sección sociosanitaria	Participación Sí / No
O.O.5.4. Promover un cambio de modelo de reparto y distribución de los cuidados que permita desarrollar una red institucional sólida que provea a todas las personas de los cuidados necesarios para la vida, asegurando la calidad del empleo de quienes trabajan en este ámbito.			
ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/ INDICADORES EJECUCIÓN
5.4.1. Análisis de las brechas que, con relación al abordaje público de los cuidados, existen en Navarra (cobertura de los recursos, calidad y adaptación a necesidades sociales emergentes, gestión y condiciones del personal contratado, equilibrio territorial, etc.).	Identificación de las brechas que, con relación al abordaje público de los cuidados, existen en Navarra	Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales	Informe de brechas detectadas SI/NO
	Desarrollo del Proyecto PAISS de atención integrada social y sanitaria. Evaluación con perspectiva de género	Departamento de salud y Departamento de Derechos sociales (Sección sociosanitaria)	Evaluación realizada SI/NO
5.4.2. Alineación progresiva de los servicios públicos de atención a la infancia, a las personas mayores y a personas dependientes con el nuevo modelo de cuidados resultante de los Pactos Foral y Locales por los Cuidados.	Establecimiento del modelo de coordinación y trabajo conjunto en línea con los resultados del Pacto Foral de Cuidados	Sección sociosanitaria	Bases de coordinación establecidas SI/NO
	Revisión, adecuación y seguimiento de cláusulas de igualdad en los pliegos del acuerdo marco que regula el funcionamiento de los servicios residenciales	Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas	Revisión, adecuación y seguimiento de cláusulas SI/NO



O.E. 6 REDUCIR LA POBREZA FEMENINA EN NAVARRA

O.O.6.1. Incorporar al análisis periódico sobre la realidad social y económica de Navarra la dimensión de la feminización de la pobreza (el mayor riesgo de experimentar pobreza que tienen las mujeres de la comunidad) y sus causas.

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
6.1.3. Extensión de la información institucional sobre la pobreza y la desigualdad social en Navarra, de forma que se investigue específicamente la feminización de la pobreza y se difundan los resultados.	Extracción de los estudios desarrollados por el Observatorio de la Realidad Social, información que permita profundizar en el conocimiento de pobreza y desigualdad social con perspectiva de género y enfoque interseccional en Navarra	Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de Políticas Públicas	Nº de informes elaborados de los estudios

O.O.6.2. Disminuir la brecha salarial y de pensiones entre mujeres y hombres en Navarra.

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
6.2.2 Impulso de políticas sociales y económicas dirigidas a reducir la tasa de parcialidad y temporalidad de las mujeres en la CFN.	Revisión y valoración de las ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar de personas trabajadoras autónomas y por cuenta ajena	SNE-NL	Nº Personas beneficiarias de las ayudas, desagregado por sexo



	Convocatoria de subvenciones a Entidades Locales para el desarrollo de proyectos que promuevan la conciliación personal, familiar y laboral durante el año 2022	Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas	Nº EELL beneficiarias Nº de personas beneficiarias desagregado por sexo	
6.2.3	Incorporación en los planes de empleo, economía social y trabajo autónomo vigentes de medidas transversales y específicas para incrementar la empleabilidad de las mujeres en todos los ámbitos de la economía y generar mayores oportunidades de empleo, teniendo en cuenta a las más jóvenes, a las desempleadas de muy larga duración y/o sin empleo anterior, a las que tienen un bajo nivel de estudios, a las mujeres con discapacidad y a las que tienen nacionalidad extracomunitaria.	Seguimiento de las medidas en el fomento de contratación de mujeres (Ayudas a Entidades Locales por contratar personas desempleadas, Fomento contratación en empresas de jóvenes menores de 30 años y en empresas de las áreas económicas prioritarias S3)	SNE- NL	Nº y tasa de mujeres contratadas en consecuencia de las medidas implantadas
6.2.4	Consolidación de la política de protección social de Navarra mediante medidas fiscales dirigidas a las personas que perciben pensiones bajas de jubilación (contributivas o no) y de viudedad.	Ayudas para mujeres mayores de 65 años de edad, ante su imposibilidad de acceso al mercado de trabajo y carencia de ingresos suficientes	Protección Social y Cooperación al Desarrollo	Nº de mujeres que se acogen a las ayudas
		Análisis para las deducciones en las pensiones de viudedad y jubilación		Análisis realizado. SI/NO



O.O.6.3. Reforzar las políticas sociales y económicas dirigidas a los grupos de mujeres donde la vulnerabilidad se intensifica (monomarentales, mujeres con discapacidad, víctimas violencia de género, desempleadas de larga o muy larga duración, etc.) y evaluar su impacto.

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
6.3.1. Desarrollo de políticas activas de empleo para la cualificación, acreditación profesional, inserción y permanencia en el empleo de las mujeres que enfrentan situaciones de mayor vulnerabilidad, teniendo en cuenta los sectores emergentes de la economía y las características del medio rural de Navarra.	Seguimiento y sistematización de la implementación enfoque de género en el plan de políticas activas de empleo.	SNE-NL	Informe de seguimiento. SI/NO
	Seguimiento de programas y convocatorias: -Incentivos a la contratación de colectivos específicos, -Programas integrales de empleo dirigidos a mujeres -Asistencia para programas integrales a VVG -Programas de empleo inclusivo de la Conferencia Sectorial de Empleo y asuntos laborales		Informe de seguimiento. SI/NO
6.3.5. Incorporación de medidas de conciliación en los programas de formación para el empleo adecuadas a la situación de las mujeres con situaciones de mayor vulnerabilidad.	Valoración de incidencia de las medidas de conciliación recogidas en las subvenciones para la ejecución de acciones formativas con compromiso de contratación dirigidas a personas desempleadas, subvención de Programas integrados de formación y empleo (PIFES), programas específicos y dirigidos a personas vulnerables	SNE-NL	Informe valorativo de la incidencia de las medidas realizado. SI/NO



6.3.6. Refuerzo de los incentivos a las empresas que contraten con empleos dignos a mujeres que enfrentan múltiples discriminaciones.	Mantenimiento de los incentivos a la contratación que se conceden desde Gobierno de Navarra a distintos grupos con especiales dificultades (discapacidad, exclusión, violencia de género)	SNE-NL	Nº de empresas que se han acogido a los incentivos Personas por sexo que han sido contratadas
6.3.8. Adaptación de la normativa, política fiscal, recursos y cualquier incentivo público para que se contemple de forma sistemática la singularidad de las familias monoparentales o monomarentales, de forma que ni las personas sustentadoras principales de estos hogares, ni las o los menores, se vean discriminados en su derecho a disponer de cuidados de calidad y de protección social adecuada.	Seguimiento y valoración de las medidas de apoyo a las familias monoparentales y de aplicación de la ley de monoparentalidad	Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas	Informe de seguimiento y valoración realizado. SI/NO
6.3.9. Incremento y diversificación de la oferta de vivienda, así como de las ayudas y subvenciones para la compraventa, alquiler y rehabilitación de vivienda para mujeres en situación de mayor vulnerabilidad, promoviendo una resolución ágil y rápida de las mismas, sin listas de espera.	Seguimiento y análisis del Fondo Foral de Vivienda Social	Protección Social y Cooperación al Desarrollo Agencia navarra para el desarrollo y la autonomía de las personas	Nº de personas por sexo beneficiarias
	Seguimiento y análisis del Alquiler de apartamentos protegidos:	Protección Social y Cooperación al Desarrollo	Nº de personas por sexo beneficiarias



6.3.10.Desarrollo de medidas para contemplar la realidad de las mujeres más vulnerables en el análisis y abordaje de la pobreza energética en Navarra, garantizando los suministros básicos de gas y electricidad a las situaciones que así lo requieran.	Impulso y mantenimiento del Bono social térmico	Protección Social y Cooperación al Desarrollo	Nº y tasa de mujeres beneficiarias
6.3.11.Apoyo a proyectos de cooperación al desarrollo y acción humanitaria que aborden desde la perspectiva de género e interseccional la eliminación de la pobreza y el empoderamiento de las mujeres.	Ayudas para la realización de proyectos de Educación para el Desarrollo y Acciones de Sensibilización	Protección Social y Cooperación al Desarrollo	Nº y tasa de mujeres beneficiarias
	Seguimiento y valoración de proyectos presentados que aborden desde la perspectiva de género e interseccional la eliminación de la pobreza y el empoderamiento de las mujeres.		Informe de seguimiento realizado. SI/NO
O.E. 7 IMPULSAR EL COMPROMISO DE LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES DE NAVARRA CON LA IGUALDAD			
O.O.7.1. Desplegar una política de comunicación que permita a las empresas y organizaciones de Navarra identificar los beneficios y la rentabilidad que les aporta integrar la igualdad en su gestión.			
ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/ INDICADORES EJECUCIÓN
7.1.1. Información periódica sobre la situación de mujeres y hombres en el empleo y las principales brechas de género en este ámbito.	Difusión de información periódica sobre la situación de mujeres y hombres en el empleo y las principales brechas de género en este ámbito.	Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales	Difusión realizada. SI/NO



O.O.7.3. Incrementar el número de empresarias, directivas y mujeres representantes legales de las personas trabajadoras, especialmente en los sectores y tipo de empresas donde su presencia en Navarra es menor.

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
----------	---------	-------------	-----------------------------

O.E. 8 IMPLEMENTAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROCESO DE RECUPERACIÓN Y TRANSFORMACIÓN SOCIOECONÓMICA DE NAVARRA

O.O.8.2. Incorporar el enfoque de género en los procesos de transición ecológica

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
----------	---------	-------------	-----------------------------

8.2.5. Impulso del emprendimiento y mejora de la empleabilidad de mujeres en sectores vinculados al empleo “verde”, especialmente mujeres jóvenes.	Subvenciones para programas de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano	SNE-NL	Nº Mujeres beneficiarias
--	--	--------	--------------------------



LÍNEA ESTRATÉGICA III: PONER FIN A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES



LÍNEA ESTRATÉGICA III: PONER FIN A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La violencia que se ejerce contra las mujeres, por el solo hecho de serlo, es una grave violación de los derechos humanos, tiene su base en las desiguales relaciones de poder entre mujeres y hombres, que son estructurales, y es un problema social y de salud pública prioritario sobre el que las administraciones foral y local vienen interviniendo desde hace décadas.

La entrada en vigor de la **Ley Foral 14/2015, de 10 de abril**, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, y su concreción en el **Plan de Acción de desarrollo de la Ley Foral 14/2015 de 10 abril** para actuar contra la Violencia hacia las Mujeres, ha supuesto un impulso en el abordaje público de esta realidad, ya que se ha avanzado en la calidad y cobertura desde la que se atiende la violencia desde el sistema de atención y recuperación en Navarra. Además, desde el principio de responsabilidad, la necesaria capacitación de quienes profesionalmente intervienen ante esta realidad no solo es incuestionable, sino que es un requisito para la atención, mientras que cada vez se evidencia una mayor sensibilidad entre la sociedad civil para detectar la violencia en los ámbitos público y privado y movilizarse contra ella.

Por otro lado, progresivamente, se han reforzado los mecanismos de cooperación interinstitucional, que se rigen en la Comunidad Foral de Navarra a través del **III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación ante la violencia contra las mujeres en Navarra (2017)**. Una coordinación que se extiende a otros espacios, como el **Foro Navarro contra la Trata de Mujeres con fines de Explotación Sexual** y que se hace operativa a través de protocolos marco, como el Protocolo para la prevención y actuación ante la mutilación genital femenina en Navarra o los Protocolos locales para la coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres, que han mejorado la colaboración entre instituciones públicas y agentes sociales, para la intervención homogénea y no revictimización ante las diferentes manifestaciones de la violencia contra las mujeres.

En conjunto, el modelo de atención existente ha posibilitado que en un contexto tan inédito para la violencia contra las mujeres como el provocado en 2020 por la situación de confinamiento domiciliario y pandemia, los recursos existentes se pudieran dimensionar y adaptarse para dar respuesta a esta realidad con la debida diligencia.



LÍNEA ESTRATÉGICA III: PONER FIN A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

O.E. 9 SENSIBILIZAR, PREVENIR E INCREMENTAR EL CONOCIMIENTO SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN NAVARRA

O.O.9.4. Reforzar la prevención de la violencia en los ámbitos público y privado, a través de medidas adaptadas a sus características en función de distintas variables (edad, prácticas culturales, discapacidad, etc.).

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
9.4.5. Elaboración de procedimientos comunes de prevención y sensibilización adecuados a la realidad de mujeres que enfrentan otras discriminaciones que intensifican su vulnerabilidad (mujeres mayores, mujeres jóvenes, mujeres con discapacidad, mujeres racializadas y/o migradas, etc.) y que sean transferibles a las Entidades Locales de Navarra.	Participar en la elaboración de Protocolo de prevención de matrimonios forzosos (Derechos Sociales)	Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior Departamento de Políticas Migratorias y Justicia Departamento de Educación Departamento Derechos Sociales Departamento Salud INAI/NABI Políticas Migratorias Educación DDSS Inclusión Social y Menores Salud	Protocolo realizado Sí/no



O.E. 10 ALINEAR LA RESPUESTA PÚBLICA ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES CON LA NORMATIVA DE REFERENCIA

O.O.10.1. Mejorar la detección precoz de la violencia contra las mujeres.

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
10.1.1 Refuerzo y divulgación de los mecanismos para la detección y atención en materia de mutilación genital femenina, matrimonio forzado y víctimas de trata y de explotación sexual	Mantenimiento de los canales eficaces de comunicación entre los Servicios Sociales de Base municipales y los EAIV	Protección Social y Cooperación al Desarrollo	Canales de comunicación activos. SI/NO
10.1.2. Elaboración y seguimiento de procedimientos o circuitos internos de detección y atención de los casos de violencia contra las mujeres en todos los ámbitos y recursos de atención en servicios sociales.	Mantenimiento de los canales eficaces de comunicación entre los Servicios Sociales de Base municipales y los EAIV	Protección Social y Cooperación al Desarrollo	Canales de comunicación activos. SI/NO
10.1.3. Elaboración y seguimiento de protocolos de detección precoz de la violencia de ámbito del empleo	Elaboración de un protocolo de atención, desde la perspectiva de género, en el Servicio de Orientación (que facilite la identificación de situaciones de violencia)	SNE-NL	Diseño de protocolo SI/NO



<p>10.1.4. Información al personal de los recursos de ámbito sanitario, social, educativo, policial y judicial de los procedimientos, herramientas e instrucciones que existen en sus servicios para la detección y actuación ante los casos de violencia contra las mujeres, incluidas las que abordan las situaciones de sospecha.</p>	<p>Difundir información al personal (centros residenciales, SSB, etc.), por distintos canales, sobre ayudas económicas y recursos de atención y acompañamiento</p>	<p>Protección Social y Cooperación al Desarrollo Agencia Navarra para la Autonomía y el Desarrollo de las Personas SNE-NL</p>	
--	--	---	--



O.O.10.2. Incrementar la calidad y cobertura de la red pública de atención integral a la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las diferentes formas y manifestaciones de la violencia y los principios que tienen que orientar la intervención en los recursos forales y locales.

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
10.2.9. Desarrollo de itinerarios personalizados de formación para el empleo e inserción laboral dirigidos a supervivientes de la violencia contra las mujeres y promoción de su contratación desde las administraciones foral y local.	Puesta en marcha del proyecto de itinerarios personalizados entre SNE-NL y Ayuntamiento de Pamplona	SNE-NL	Inicio del proyecto. SI/NO
	Mantener incentivos a contratación a grupos con especiales dificultades (discapacidad, exclusión, violencia de género,...), generando herramientas necesarias para ello	SNE-NL	Incentivos Sí / No
	Valoración de participación de mujeres supervivientes de violencia en proyecto AUNA	Protección Social y Cooperación al Desarrollo	Informe valoración realizado Sí / No
	Valoración de la participación en subvenciones a víctimas VcM para creación de empleo autónomo	SNE-NL	Informe valoración realizado Sí / No



LÍNEA ESTRATÉGICA IV: PROMOVER EL
PROTAGONISMO DE LA SOCIEDAD CIVIL EN
LA CONSTRUCCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE
LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



LÍNEA ESTRATÉGICA IV: PROMOVER EL PROTAGONISMO DE LA SOCIEDAD CIVIL EN LA CONSTRUCCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Junto con la intervención que se realiza desde las administraciones foral y local, la sociedad civil tiene un papel cada vez más relevante en la construcción y consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres. El hecho de que todas las personas aprendan e interioricen la igualdad como valor, supone ir desmontando individual y colectivamente otros valores que sostienen y normalizan la subordinación de las mujeres y la inferiorización de lo femenino en todos los ámbitos de la vida. Este proceso, cuyo impacto en la transformación para la igualdad es indudable, requiere del trabajo coordinado y especializado de diferentes áreas y espacios que, como la educación, son de referencia para el cambio.

Desde la Administración de la Comunidad Foral de Navarra ya se viene impulsando desde diferentes políticas el cambio de valores, a través de programas y actuaciones como los que se describen a continuación:

- **Educación:** A través del Programa coeducativo Skolae, Creciendo en Igualdad, más de 221 centros educativos están profundizando en el desarrollo de un modelo coeducativo en las etapas de Infantil, Primaria, Secundaria y Formación Profesional. En 2021, 3.800 docentes de las redes pública y concertada de la Comunidad Foral de Navarra han participado o están participando en la formación que para el profesorado se realiza a través de Skolae.
- **Universidades:** En 2020, la Universidad Pública de Navarra ha aprobado su II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2022-2027 y en 2021, se ha aprobado el Máster Oficial en Género, Mujeres e Igualdad.
- **Salud:** Ante la realidad de que existen diferencias importantes entre mujeres y hombres respecto a la salud –ellas tienen una mayor esperanza de vida al nacer por sus mejores hábitos de vida, aunque su percepción de la propia salud es peor en todas las edades-, o que las mujeres utilizan en mayor medida las consultas de atención primaria y de enfermería, mientras que los hombres acuden más a las urgencias y tienen mayor número de hospitalizaciones, desde el ámbito de la salud se están desarrollando programas para que las mujeres puedan tomar decisiones autónomas sobre su salud y, mediante la incorporación del enfoque de género en los planes y programas de salud, tengan vidas saludables.
- **Deporte:** Tanto desde el programa Mujeres y Deporte, como a través de otros impulsados por Gobierno de Navarra, se abordan las brechas de género en la participación de mujeres y hombres en la práctica física y deportiva, además de la segregación existente si se tienen en cuenta las diferentes modalidades y disciplinas deportivas.
- **Medios de Comunicación:** El INAI ha organizado ya dos ediciones del programa “Comunicación con perspectiva de género para una sociedad igualitaria” con la colaboración de la Asociación de Mujeres Periodistas de Navarra. El objetivo es dotar a las y los profesionales de herramientas y perspectiva de género para el ejercicio de su profesión. Este año 2022 han sido 70 profesionales las que han participado.



- **Cultura:** Derecho fundamental y herramienta de transformación social. La LF 1/2019, de 15 de enero, de Derechos Culturales de Navarra incluye la igualdad de género entre los valores en los que se fundamentan, también en el acceso y participación en la vida cultural y garantiza la paridad de género en la composición del Consejo Navarro de la Cultura. El Plan Estratégico de Cultura de Navarra 2017-2023 menciona entre sus principios la lucha contra la violencia de género en los proyectos culturales y entre las miradas integradoras, incluye la mirada feminista. También hace referencia a las campañas de sensibilización en la práctica de actividades culturales para fomentar valores asociados a la igualdad de mujeres y hombres y propone incluir la igualdad en contrataciones, convenios, subvenciones, becas y programas que tengan que ver con la cultura.

El cambio de valores requiere de un mayor protagonismo de la sociedad civil, del compromiso activo y responsable de mujeres y hombres con la igualdad como vía para el bienestar de todas las personas. En este sentido, se hace indispensable el trabajo de asociaciones y de organizaciones que, teniendo en cuenta la perspectiva feminista, den voz a las necesidades de las mujeres, desde su diversidad, y realicen una interlocución con las instituciones que tenga impacto en las políticas. Una sociedad civil con cada vez más capacidad para desmontar de forma argumentada el machismo y la misoginia que sostienen y naturalizan las desigualdades contra las mujeres. Una sociedad civil donde la implicación de los hombres y su incidencia desde los espacios donde están representados es necesaria, porque la igualdad no solo beneficia a las mujeres, sino también a los hombres y a la sociedad en su conjunto.

NO se plantean acciones en esta Línea para 2022

