

**Informe de seguimiento  
del Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres  
en Navarra  
2022**

## 1. ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Índice de contenidos
2. Índice de gráficos y tablas
3. Presentación
4. Proceso de consolidación de la arquitectura de la igualdad en la Comunidad Foral
5. Metodología
6. Línea estratégica I
7. Línea estratégica II
8. Línea estratégica III
9. Línea estratégica IV
10. Indicadores estratégicos
11. Información detallada sobre la actividad

## 2. ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

### Índice de gráficos

- Gráfico 1: I.O.1.2. Presupuesto alineado con la Igualdad de la ACFN según Informe de impacto de los PGN (porcentaje). ..... 11
- Gráfico 2: I.O.1.2. Presupuesto del INAI/NABI (euros). ..... 12
- Gráfico 3: I.O.1.2. Presupuesto de gasto cierto de la ACFN dedicado al despliegue de su política de igualdad (euros). ..... 13
- ..... 13
- Gráfico 4: I.O.1.3. EELL y GAL con personal técnico especializado en igualdad y a jornada completa ..... 14
- Gráfico 5: I.O.3.2. EELL y GAL con personal técnico especializado en igualdad que introducen cláusulas de igualdad en los contratos y ayudas públicas que gestionan..... 19
- Gráfico 6: I.O.3.3. EELL y GAL con personal técnico especializado en igualdad que incluyen en su página Web contenidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres. .... 21
- Gráfico 7: I.O.3.4. EELL y GAL con personal técnico especializado en igualdad que realizan informes de impacto de género (unidades). ..... 22
- Gráfico 8: I.O.3.5. Programas presupuestarios que incorporan enfoque de género respecto al total de cada departamento (porcentaje)..... 23

Gráfico 9: I.O.4.1. EELL y GAL con personal técnico especializado en igualdad que cuentan con comisiones o espacios para la coordinación interáreas de su política de igualdad (unidades). .....	26
Gráfico 10: I.O.5.1. Brecha de género entre las proporciones de hombres y mujeres que asumen siempre y la mayor parte de las veces los trabajos de cuidados. ....	29
Gráfico 11: I.O.5.1. Participación en actividades de cuidado de menores y de personas dependientes. ....	30
Gráfico 12: I.O.5.1. Tasa de inactividad femenina por motivos de cuidados (porcentaje). ....	30
Gráfico 13: I.O.5.1. Nivel de esfuerzo para compaginar el trabajo productivo con los cuidados domésticos, de menores y de personas dependientes (porcentaje). ....	31
Gráfico 14: I.O.5.3. Número de EELL de Navarra que participan en Pactos Locales por los Cuidados. ....	32
Gráfico 15: I.O.5.4. Número de recursos y servicios de cuidados que figuran en la cartera pública. ....	34
Gráfico 16: I.O.5.4. Número de plazas de empleo en centros de titularidad de la ACFN de atención a personas dependientes. ....	34
Gráfico 17: I.O.6.1. Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social por sexo en Navarra (porcentaje). ....	35
Gráfico 18: I.O.6.2. Brecha salarial entre mujeres y hombres en Navarra (porcentaje). ....	36

Gráfico 19: I.O.6.2. Brecha salarial entre mujeres y hombres en Navarra (porcentaje). ....	37
Gráfico 20: I.O.6.2. Brecha de género en pensiones –contributivas y no contributivas- (euros). ....	37
Gráfico 21: I.O.6.3. Población usuaria de servicios de orientación que pertenece a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo en Navarra (porcentaje). ....	40
Gráfico 22: I.O.6.3. Población colocada tras haber recibido un servicio de orientación en los 6 meses anteriores que pertenece a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo en Navarra (porcentaje). ....	41
Gráfico 23: I.O.6.3. Número de mujeres víctimas de violencia que han sido atendidas en servicios de orientación y que han sido contratadas en los 6 meses posteriores. ....	41
Gráfico 24: I.O.6.3. Evolución empleo social protegido en Navarra, por sexo (personas). ....	41
Gráfico 25: I.O.6.3. Brecha de género entre la población ocupada a tiempo parcial (porcentaje). ....	42
Gráfico 26: I.O.6.3. Tasa de riesgo de pobreza relativa por sexo (porcentaje). ....	42
Gráfico 27: I.O.7.1. Distribución por sexo de personas empleadas que se acogen a excedencia por cuidado de familiares o menores en Navarra (porcentaje). ....	44
Gráfico 28: I.O.7.1. Personas empleadas que se acogen a medidas de conciliación (porcentaje) .....	44

Gráfico 29: I.O.7.2. Número de empresas y organizaciones asesoradas en materia de igualdad por el Servicio de Asesoramiento a Empresas del INAI/NABI. ....	47
Gráfico 30: I.O.7.2. Número de subvenciones destinadas a planes de igualdad en empresas no obligadas por ley. ....	47
Gráfico 31: I.O.7.2. Importe ejecutado en subvenciones para planes de igualdad en empresas (euros). ....	47
Gráfico 32: I.O.7.3. Mujeres en puestos de dirección y gerencia (porcentaje) .....	48
Gráfico 33: I.O.7.3. Número de personas inscritas en el Registro de personas emprendedoras. ....	49
Gráfico 34: I.O.8.1. Personas matriculadas en grados universitarios STEM en Navarra .....	51
Gráfico 35: I.O.8.2. Número de proyectos empresariales en el ámbito de la economía verde en Navarra. ....	52
Gráfico 36: I.O.8.2. Mujeres que participan en órganos y espacios institucionales donde se abordan procesos de transición medio ambiental (porcentaje). ....	53
Gráfico 37: I.O.8.3. Brecha digital de género (porcentaje). ....	54
Gráfico 38: I.O.8.3. Población por sexo que utiliza internet para interactuar con las Administraciones Públicas (porcentaje). ....	54
Gráfico 39: I.O.8.3. Mujeres ocupadas en el sector de I+D (porcentaje). ....	55
Gráfico 40: I.O.8.4. Mujeres propietarias o titulares de explotaciones agrícolas.....	56

Gráfico 41: I.O.8.4. Número de personas empleadas en proyectos con Fondos LEADER promovidos por los Grupos de Acción Local. ....	57
Gráfico 42: I.O.9.1. Número de denuncias de mujeres y niñas que han sufrido violencia contra las mujeres (física, psicológica y sexual) en Navarra. ....	60
Gráfico 43: I.O.9.2. Número de denuncias interpuestas por violencia sexual en Navarra.....	61
Gráfico 44: I.O.9.3. Número de centros educativos de Navarra que incorporan en sus currículos y proyectos educativos la prevención de la violencia contra las mujeres, por etapa educativa. ....	63
Gráfico 45: I.O.9.3. Número de centros educativos de Navarra que utilizan de forma intencionada materiales didácticos no sexistas. ....	63
Gráfico 46: I.O.9.4. EELL que cuentan con protocolos para la sensibilización y prevención de la VcM en espacios deportivos, festivos o de ocio.....	65
Gráfico 47: I.O.9.5. Número de TFG y TFM defendidos en las universidades navarras el año anterior que traten la VcM.....	67
Gráfico 48: I.O.9.6 Número de casos de violencia contra las mujeres detectados en el ámbito social. ....	68
Gráfico 49: I.O.9.6. Número de acreditaciones concedidas por VcM en la OAVD. ....	69
Gráfico 50: I.O.9.6 Número de casos de violencia contra las mujeres detectados en el ámbito de Salud. ....	69

Gráfico 51: I.O.9.7. Número de encuestas de opinión y satisfacción realizadas por las mujeres víctimas sobre la atención recibida en los recursos especializados. ....	71
Gráfico 52: I.O.10.1. Porcentaje de mujeres que contraen matrimonio con 16 y 17 años. ....	73
Gráfico 53: I.O.10.1. Número de certificados de compromisos de no mutilación de las familias de niñas y adolescentes en riesgo de padecer mutilación genital femenina. ....	73
Gráfico 54: I.O.10.1. Número de mujeres que han padecido MGF con las que se ha trabajado en el año anterior. ....	74
Gráfico 55: I.O.10.2. Número de hijas e hijos de mujeres supervivientes de la violencia que reciben atención psicológica en los EAIVS. ....	77
Gráfico 56: I.O.10.2 Promedio anual de mujeres en lista de espera para recibir atención psicológica y de educadora en los EAIVS según zona. ....	77
Gráfico 57: I.O.10.2 Número de solicitudes de acreditación de VcM recibidas en el INAI/NABI para acceso a viviendas protegidas. ....	78
Gráfico 58: I.O.10.2 Nuevas adjudicaciones de vivienda protegida a víctimas de violencia contra las mujeres en el año anterior. ....	78
Gráfico 59: I.O.10.3 Número de agresores que participan en programas terapéuticos impulsados por Gobierno de Navarra. ....	79
Gráfico 60: I.O.10.4. Profesionales del SNS-Osasunbidea que reciben formación básica y especializada, por sexo. ....	81

Gráfico 61: I.O.11.1. Número de EELL de Navarra que cuentan con protocolos locales y comarcales de coordinación de la actuación ante la violencia, por zona. ....	83
Gráfico 62: I.O.12.1. Número de centros educativos de Navarra que se adscriben al proyecto coeducativo Skolae. ....	86
Gráfico 63: I.O.12.1. Personal docente formado en coeducación por sexo. ....	87
Gráfico 64: I.O.12.4. Evolución de la práctica física y deportiva por sexo en Navarra (porcentaje) ....	90
Gráfico 65: I.O.12.4. Participación en juegos deportivos de Navarra, por sexo (personas). ....	90
Gráfico 66: I.O.12.4. Número de licencias deportivas por federación y sexo. ....	91
Gráfico 67: I.O.12.5. Número de personas con tarjeta de personal investigador en el Archivo General de Navarra. ....	92
Gráfico 68: I.O.13.1. Valoración de salud autopercebida en el último año, por sexo (porcentaje sobre la población de 15 o más años). ....	94
Gráfico 69: I.O.13.1. Valoración de salud autopercebida en el día, por sexo (de 0 -mala salud- a 100 -buena salud) (porcentaje). ....	94
Gráfico 70: I.O.13.1. Autopercepción de necesidad de atención en salud mental (población de 15 o más años), por sexo (porcentaje). ....	95
Gráfico 71: I.O.13.1. Índice de bienestar general según sexo (porcentaje). ....	95
Gráfico 72: I.O.13.2. Presupuesto destinado por el INAI/NABI para asociaciones y movimientos de mujeres y/o feministas de Navarra (euros). ....	97

Gráfico 73: I.O.13.3. Número de proyectos normativos de Gobierno de Navarra que son informados por el Consejo Navarro de Igualdad. .... 99

Gráfico 74: I.O.13.3. Mujeres parlamentarias, alcaldesas y concejales (porcentaje). .... 99

## Índice de tablas

Tabla 1. Presupuesto del INAI/NABI. .... 12

Tabla 2: Departamentos del Gobierno de Navarra con Unidad de Igualdad y número de técnicas en cada uno. 2022..... 14

Tabla 3: Personal de ACFN formado en igualdad (básica, de gestión y sectorial) por el INAP, por sexo..... 16

Tabla 4: Acciones no específicas de Igualdad ofertadas por la ACFN que incorporan criterios de igualdad (número) ..... 17

Tabla 5: Número de informes de aportaciones e impacto que ha realizado la Unidad de Igualdad de cada Departamento del Gobierno de Navarra en 2022..... 22

Tabla 6: Número de informes de aportaciones y de impacto que han realizado las Unidades de Igualdad de los Departamentos de Gobierno de Navarra. en 2021 y 2022. .... 22

Tabla 7: Mujeres en órganos directivos y/o pluripersonales de la ACFN (porcentaje). .... 24

Tabla 8: Pensión media mensual de jubilación y viudedad por sexo, y brecha de género en pensiones. 2014-2021..... 38

Tabla 9: Número y porcentaje de mujeres y hombres ocupados a jornada parcial y brecha de género entre hombres y mujeres ocupados a jornada parcial. 2017-2022. .... 42

Tabla 10: Número de empresas inscritas en el Registro de Economía Circular de Navarra, por sexo del titular. 2022. .... 57

### 3. PRESENTACIÓN

La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula los derechos y obligaciones de las personas físicas y jurídicas tanto públicas como privadas, configura estructuras, mecanismos y recursos dirigidos a garantizar la igualdad y la no discriminación por razón de sexo e incorpora la transversalidad de la perspectiva de género como principio informador en todas las políticas públicas, colocando en el centro de las mismas la sostenibilidad de la vida.

La Ley Foral establece en su artículo 8 e) que corresponderá al Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua (en adelante INAI/NABI) la elaboración del informe anual sobre la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra, que refleja el seguimiento de la actuación en materia de igualdad de los poderes públicos de la Comunidad.

De la puesta en marcha del Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Navarra 2022-2027, que constituye la herramienta de planificación marco del Gobierno de Navarra durante 6 años, se deriva la elaboración del Plan Anual de Igualdad del Gobierno de Navarra, integrado por los 13 planes anuales departamentales.

El Plan contempla cuatro líneas estratégicas que responden a **14 objetivos estratégicos (O.E.)** y **57 objetivos operativos (O.O.)**. Por su parte, los objetivos operativos se concretan en **279 acciones** para las que se detalla la administración responsable de su ejecución. En el caso de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, se especifica la dirección o direcciones responsables de la ejecución de cada acción.

### 4. PROCESO DE CONSOLIDACIÓN DE LA ARQUITECTURA DE LA IGUALDAD EN LA COMUNIDAD FORAL

El Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Navarra 2022-2027 fue aprobado por el Gobierno de Navarra el pasado 4 de mayo de 2022 y ratificado por el Parlamento de Navarra el 21 de junio.

Este momento coincide con el desarrollo de otros mandatos de la Ley Foral 17/2019, tanto en lo referente a elaboración normativa como a la organización institucional para la igualdad, la articulación de mecanismos de corresponsabilidad para consolidar un sistema de trabajo colaborativo y la creación de criterios y procedimientos comunes. La aprobación del Plan coincidió también con el primer aniversario de la incorporación del personal técnico de igualdad adscrito al INAI/NABI a las Unidades de Igualdad de los departamentos del Gobierno de Navarra.

Estas circunstancias pueden calificarse de iniciales en cuanto que nos sitúan en el proceso de implementación de las condiciones estructurales y organizativas previstas en la LF 17/2019, que darán sustento legal y metodológico a las actuaciones en materia de igualdad en la Comunidad Foral. Así, al tiempo que se realiza el seguimiento de la actuación de los departamentos en 2022, es importante definir el contexto temporal que nos emplaza en la exigencia de priorizar las acciones vinculadas con la consolidación del marco estructural.

## 5. METODOLOGÍA

El presente documento es un informe de seguimiento del desarrollo de las acciones previstas en el Plan Anual de igualdad 2022. No es un informe de resultados ni plantea una valoración de impacto. Este informe, con la perspectiva de 6 años que aporta el Plan Estratégico, trata de contestar a dos preguntas:

### **¿En qué momento nos encontramos? y ¿Qué se ha hecho en 2022?**

En tanto que supone la primera evaluación anual correspondiente al Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Navarra 2022-2027, el informe sigue la estructura de este y plantea el seguimiento de sus cuatro líneas estratégicas a través de los objetivos estratégicos y operativos, los indicadores operativos y las acciones vinculadas.

- Línea Estratégica I. Incorporar el enfoque de género en el modelo de gobernanza de las administraciones foral y local
- Línea Estratégica II. Avanzar hacia un modelo socioeconómico con igualdad de género
- Línea Estratégica III. Poner fin a la violencia contra las mujeres
- Línea Estratégica IV. Promover el protagonismo de la sociedad civil en la construcción y consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres

### **Procedimiento de recogida de información**

La recogida de información de los departamentos del Gobierno de Navarra la realiza el personal técnico de igualdad a través de una aplicación informática específica para el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico.

La recogida de información de las entidades locales (en adelante EELL) se llevó a cabo mediante un cuestionario dirigido a las EELL con agente de igualdad y a otras sin agente de igualdad que desarrollan trabajo en esta materia. Este cuestionario y el análisis del mismo se realizó en 2021. A lo largo de 2023, se contará con nuevos datos, ya que está prevista la realización de una actualización.

Por otra parte, este informe ha utilizado fuentes de estadística pública, del Instituto Navarro de Estadística, NASTAT, y del Instituto Nacional de Estadística, INE. Además, se han manejado otras fuentes con el fin de ilustrar aspectos específicos. Todas las fuentes quedan recogidas en cada epígrafe. Los datos, siempre que ha sido posible, han sido actualizados a 2022.

## 6. LÍNEA ESTRATÉGICA 1. 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. La creación y consolidación de estructuras, el desarrollo de procedimientos de trabajo comunes y la formación en igualdad son las vías para conseguirlo.

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. DESARROLLAR LA NORMATIVA DE IGUALDAD DE REFERENCIA PARA NAVARRA

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
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.	I.O.1.1. Número de normas de la ACFN para dar respuesta a la normativa de referencia en igualdad

#### Evaluación

A lo largo de 2022 se ha cumplido un hito importante, la aprobación del *Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Navarra (2022-2027)*. De esta aprobación ha derivado la elaboración de 13 informes de actuación anuales para los departamentos del Gobierno de Navarra.

Como en años anteriores, se ha continuado con la planificación en el Plan de Violencia.

Se han llevado a cabo las siguientes **acciones**:

- **Aprobación de estrategias o planes que desarrollen el marco normativo de referencia en igualdad**
  - o Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Navarra 2022-2027
  - o Plan Anual del Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres
  - o Plan de Acción de Violencia (Planificación anual)
- **Regulación de las estructuras para la incorporación transversal del principio de igualdad en las políticas forales**
  - o Elaboración del borrador del Decreto Foral por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la ACFN y sus estructuras de coordinación.
  - o Redacción del borrador del Decreto Foral por el que se crea la Comisión para la Coordinación de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y las EELL de Navarra en materia de igualdad entre mujeres y hombres, donde se regulan sus funciones, composición y régimen de funcionamiento.
- **Elaboración o adecuación de los instrumentos que permitan hacer efectiva la incorporación del enfoque de género en las políticas institucionales**

- Durante 2022 se ha elaborado el borrador del Decreto Foral por el que se regula el procedimiento para la integración de la perspectiva de género en la normativa y elaboración del Informe de evaluación previa del impacto de género.
- Se han elaborado cláusulas de igualdad para 30 convocatorias de ayudas, 3 contratos, 6 convenios, 2 becas y un premio.
- Se ha revisado el lenguaje en todos los documentos anteriormente citados e informados, así como en la normativa y planes sobre los que se han elaborado Informes de aportaciones (20) e Informes de Observaciones (99) y en otros a petición expresa de los departamentos. Es especialmente relevante la revisión de las denominaciones de los puestos de trabajo de la ACFN para adecuarlas al lenguaje inclusivo y no sexista y la del Reglamento del Parlamento de Navarra.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.1.2. Alinear los presupuestos públicos para desarrollar políticas de igualdad con las exigencias de la normativa de referencia	I.O.1.2. Presupuesto alineado con la Igualdad de la ACFN según Informe de impacto de los PGN (porcentaje)
	I.O.1.2. Presupuesto del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua (euros)
	I.O.1.2. Presupuesto de gasto cierto de la ACFN dedicado al despliegue de su política de igualdad (euros)

### Evaluación

Durante 2022 se ha llevado cabo una importante reflexión sobre el modelo de consignación del gasto público en Igualdad, ya que es necesario obtener datos ciertos contrastables con el objetivo de dedicación del 1 %, y se trabaja para consolidar la metodología que permita la mejor identificación del gasto destinado o con impacto en igualdad.

Por otra parte, se ha producido un incremento considerable del presupuesto del INAI/NABI que responde a la llegada de fondos MRR para desarrollar un proyecto frente a la Violencia contra las Mujeres.

Las **acciones** de referencia para el desarrollo de este objetivo son las siguientes:

- **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**
- **Dedicación progresiva de al menos un 1 % de los Presupuestos Generales de Navarra al desarrollo de la normativa de referencia a través de políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres**

A continuación, se presenta un sintético estado de la cuestión:

El sistema de presupuestación previsto para el Plan Estratégico se efectúa de forma anual, a partir de los Planes de Igualdad anuales, donde cada dirección responsable de las acciones cuantifica con cargo a sus partidas presupuestarias la estimación económica que implica el desarrollo de las mismas.

Para la realización de la memoria económica del PEI en 2022 se han estimado aquellas partidas presupuestarias que responden a una intervención intencionada en materia de igualdad, con un impacto directo en la igualdad. El presupuesto estimado de esta manera asciende a **91.475.827€**

No obstante, es importante mencionar la existencia de otros programas que indirectamente también inciden en la igualdad pero que no se han tenido en cuenta en este presupuesto, ya que su estimación es compleja y tiene que ser considerada con otras metodologías

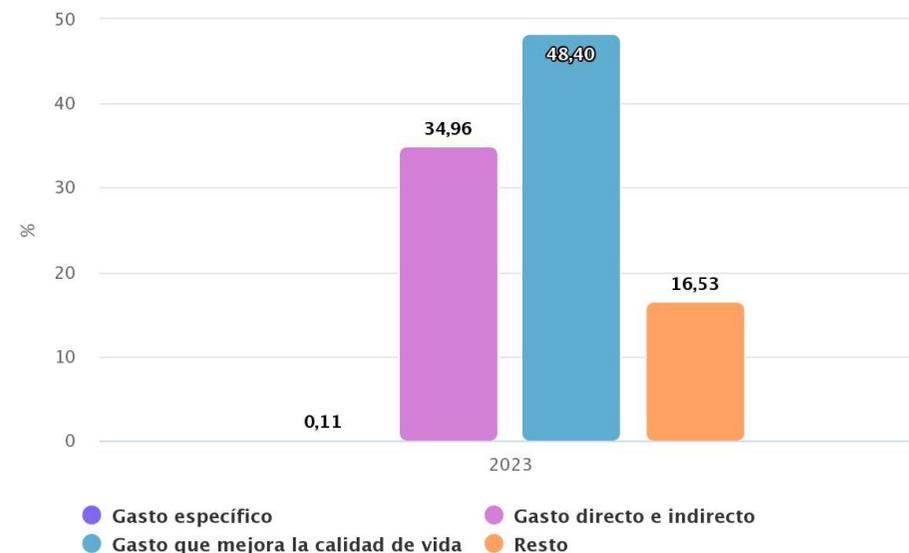
**La alineación de los presupuestos públicos** con el desarrollo de políticas de igualdad se realiza mediante un modelo que clasifica el gasto público en cuatro categorías: gasto específico en igualdad, gasto directo e indirecto en igualdad, gasto que mejora la calidad de vida de mujeres y hombres y resto de gasto.

A partir de este criterio, la elaboración del presupuesto 2022 arroja los siguientes datos:

- Se considera gasto específico para el logro de la igualdad el presupuesto del programa 080 INAI/NABI, que supone un 0,11 % del presupuesto total.
- El gasto directo e indirecto en igualdad es la suma del presupuesto íntegro de los 25 programas que incorporan la perspectiva de género, un 34,96 % sobre el presupuesto total.
- El gasto que mejora la calidad de vida de mujeres y hombres se corresponde con programas relacionados con los cuidados y, por tanto, contemplan la sostenibilidad de la vida en su plano reproductivo (educación, salud y derechos sociales) y suponen el 48,40 % del presupuesto.
- El resto de gasto representa el 16,53 % del presupuesto.

### Indicadores operativos

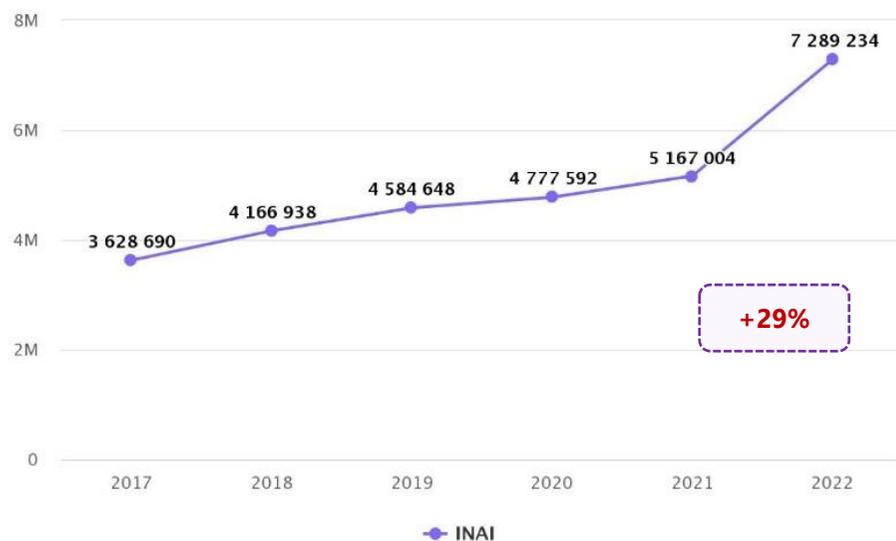
Gráfico 1: I.O.1.2. Presupuesto alineado con la Igualdad de la ACFN según Informe de impacto de los PGN (porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del informe de impacto de género de los Presupuestos Generales de Navarra. 2023.

**Respecto al presupuesto del INAI/NABI**, destinado al desarrollo de políticas públicas en igualdad, ha aumentado en el último año en un 29,11 % como puede apreciarse en la siguiente tabla.

Gráfico 2: I.O.1.2. Presupuesto del INAI/NABI (euros).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Memoria del INAI/NABI. 2022.

Tabla 1. Presupuesto del INAI/NABI.

	Presupuesto
2017	3.628.690 €
2018	4.166.938 €
2019	4.584.648 €
2020	4.777.592 €
2021	5.167.004 €

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Memoria del INAI/NABI. 2022

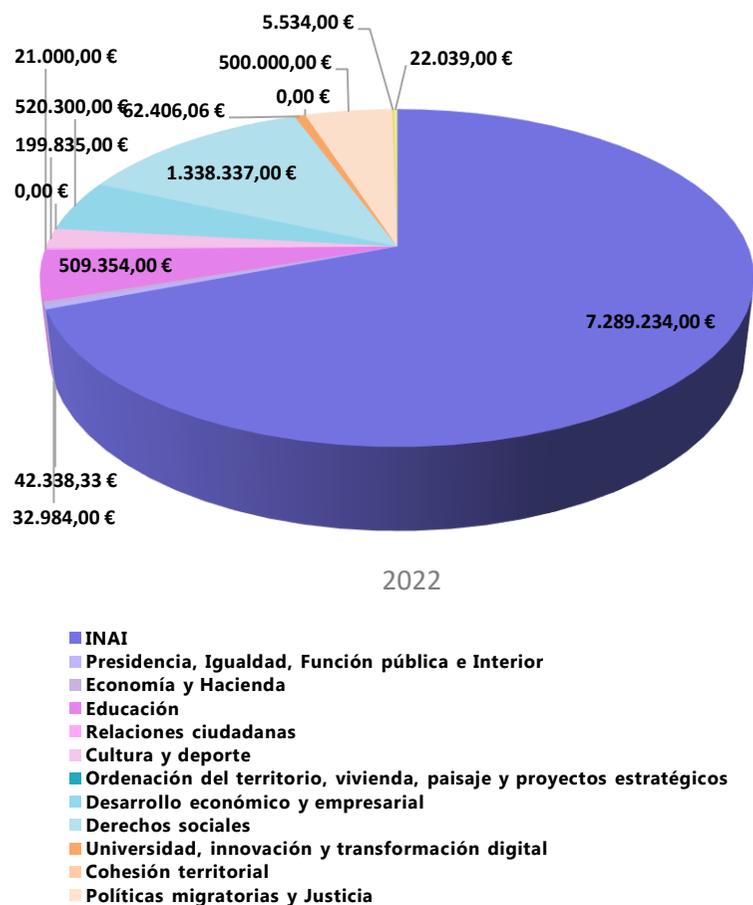
El **modelo de alineación del gasto** no permite conocer el gasto demostrable y medible (gasto cierto, más allá del presupuesto del INAI/NABI) de carácter transformador, destinado a:

- Acciones positivas que reducen las brechas de género aumentando la presencia de mujeres en actividades en las que están infrarrepresentadas.
- Acciones de cambio cultural que aumentan la cultura igualitaria en la sociedad y las instituciones. Suponen ruptura de rol de género y el trabajo por una cultura no androcéntrica.
- Acciones que cambian los modos de hacer y modifican los procedimientos de trabajo para que tengan impacto positivo, es decir, incorporan transversalidad.
- Acciones en infraestructuras y servicios de cuidado de corresponsabilidad pública.

Durante 2022 se ha iniciado la **consignación del gasto cierto** en los programas presupuestarios que participan en el Programa de Presupuestos con Enfoque de Género (25). Esta innovadora metodología contribuirá en el futuro a estimar con más exactitud el presupuesto dedicado a igualdad por parte de las administraciones navarras.

En resumen, nos encontramos con dos modelos de consignación del gasto. El modelo que ha venido usándose hasta ahora en los Informes de impacto de los Presupuestos Generales, que podríamos llamar modelo de alineación y cuya aplicación supone que el 83,47 % del gasto público está relacionado con la consecución de la igualdad, y el incipiente modelo de gasto cierto, más ajustado a la realidad y que va a permitir la confrontación con el objetivo de dedicación del 1 %.

Gráfico 3: I.O.1.2. Presupuesto de gasto cierto de la ACFN dedicado al despliegue de su política de igualdad (euros).



OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.1.3. Reforzar y consolidar las estructuras para la igualdad forales y locales	I.O.1.3. Departamentos con Unidad de Igualdad
	I.O.1.3 EELL y GAL con personal técnico especializado en igualdad y a jornada completa (unidades)

**Evaluación**

Durante 2022, se ha avanzado en la consolidación de la arquitectura de igualdad en la Administración Foral mediante la implementación de las Unidades de Igualdad en todos los departamentos. Se ha puesto en marcha una nueva subvención dirigida a los grupos de acción local para la contratación de agentes de igualdad similar a la ya existente para entidades locales. Es destacable la reflexión conjunta con diversas entidades que ha llevado a modificar el objeto de la subvención con el fin de consolidar el mantenimiento del personal técnico de Igualdad en el ámbito local.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Memoria del INAI/NABI 2022 y datos facilitados por las Unidades de Igualdad de los Departamentos. 2022.

En concreto se han realizado las siguientes acciones:

- **Elaboración y despliegue de un itinerario para la implementación homogénea y efectiva de las Unidades de Igualdad en los diferentes departamentos del Gobierno de Navarra**

Se ha elaborado el itinerario para la implementación de las Unidades de Igualdad.

- **Desarrollo de una estrategia para que las Entidades Locales impulsen y/o consoliden estructuras de igualdad adecuadas a las diferentes realidades territoriales de Navarra, a partir de un modelo de financiación que se sostenga en el tiempo (convenios)**

Se han consolidado las subvenciones que ayudan a la financiación de la contratación y mantenimiento de personal técnico de igualdad en el ámbito local. Se viene realizando un esfuerzo para que también las localidades de las zonas más despobladas puedan contar con dichas estructuras técnicas en igualdad. Especialmente destacable es el surgimiento de una nueva subvención con ese objetivo dirigida a los grupos de acción local.

- **Adecuación y consolidación de las estructuras administrativas para la igualdad forales (Unidades de Igualdad) y locales con recursos suficientes a partir de sus necesidades**

Desde agosto de 2021, **8 técnicas** de igualdad dan cobertura a los 13 departamentos del GN, algunas con presencia en más de un departamento.

### Indicadores operativos

Tabla 2: Departamentos del Gobierno de Navarra con Unidad de Igualdad y número de técnicas en cada uno. 2022.

DEPARTAMENTOS	TÉCNICAS
Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior; Relaciones Ciudadanas	1
Ordenación del Territorio, Vivienda, Paisaje y Proyectos Estratégicos	1
Cohesión Territorial; Desarrollo Rural y Medio Ambiente; P. Migratorias y Justicia	1
Economía y Hacienda; Desarrollo Económico y Empresarial	1

Educación	1
Salud	1
Derechos Sociales	1
Cultura y Deporte; Universidad, Innovación y Transformación Digital	1

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de las UI de los Departamentos del Gobierno de Navarra. 2022.

Respecto a las EELL, son 30 las que cuentan con personal técnico especializado de igualdad, en concreto 27 personas. Es importante indicar, no obstante, que muchas de esas EELL son agrupaciones o entidades supramunicipales (mancomunidades, GAL...), por lo que el número total de municipios que cuentan con cobertura de agente de igualdad se elevaría a 90, lo que supone el 76 % de la población.

I.O.1.3. Departamentos con Unidad de Igualdad.

Todos los departamentos cuentan con personal técnico de igualdad. En concreto, 8 personas dan cobertura a los 13 departamentos.

Gráfico 4: I.O.1.3. EELL y GAL con personal técnico especializado en igualdad y a jornada completa



Fuente: Elaboración propia del INAI/NABI. 2022.

## OBJETIVO OPERATIVO

O.O.1.4. Dar seguimiento y evaluar la coherencia e impacto social de la normativa de igualdad

### Evaluación

La eficacia de una norma se mide observando el impacto que tiene sobre el comportamiento de las personas a las que va destinada. Este año se ha comenzado la evaluación por el Plan de Violencia que da desarrollo a la Ley Foral para actuar contra la violencia hacia las mujeres. Destaca de forma positiva la progresiva consolidación del marco foral para la lucha contra la violencia hacia las mujeres, en sus distintas formas, manifestaciones y ámbitos. Así mismo, cabe destacar la visibilización del vínculo entre violencia contra las mujeres y el derecho a la igualdad y no discriminación, por lo que se han incorporado acciones para la consecución de la igualdad entre las mujeres y los hombres en el Plan de Acción y los Planes Sectoriales de Violencia contra las Mujeres: Plan Sectorial de Justicia e Interior, Plan Sectorial de Salud, Plan Sectorial de Educación, Plan Sectorial de Igualdad y Plan Sectorial de Inclusión Social, Empleo y Vivienda.

Se ha llevado a cabo la siguiente **acción**:

- **Evaluación participada de la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres**

### Indicadores operativos

A lo largo de 2022 se ha realizado la evaluación del Plan de Violencia que desarrolla la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. DOTAR DE MAYOR COMPETENCIA EN IGUALDAD AL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
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	I.O.2.1. Personal de ACFN formado anualmente en igualdad (básica, de gestión y sectorial) por el INAP. Por sexo (unidades).

### Evaluación

Se observa un incremento del número de asistencias a las formaciones de igualdad organizadas por el INAP, así como un aumento en las formaciones realizadas a propuesta de los departamentos. Se detecta la necesidad de que, en las convocatorias de la oferta formativa individual del INAP se pueda optar, además de por un curso de la oferta general, por otro de Igualdad entre mujeres y hombres o violencia contra las mujeres de forma que estos últimos no afecten al cómputo de horas totales de cursos realizados.

Continuando con la implementación del itinerario formativo en la ACFN, se han realizado tareas enmarcadas en las siguientes **acciones**:

- **Diseño de la estrategia para implementar en la ACFN el itinerario formativo para la aplicación de la igualdad de género en las políticas públicas existente, darle seguimiento y evaluar su impacto**
- **Formación básica, específica y sectorial del personal de la ACFN, a partir de sus competencias y funciones**

- **Formación teórico-práctica especializada y continua del personal de las Unidades de Igualdad de Gobierno de Navarra**

El personal técnico de igualdad de los departamentos ha elaborado un plan formativo teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades.

**Indicadores operativos**

Tabla 3: Personal de ACFN formado en igualdad (básica, de gestión y sectorial) por el INAP, por sexo.

	Mujeres	Hombres
<b>FORMACIÓN A DEMANDA DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS</b>		
<i>Básico en igualdad: Claves para entender por qué incorporar el enfoque de género en la intervención pública</i>	29	5
<i>Elaboración de presupuestos con enfoque de género</i>	11	4
<i>Curso Básico en Igualdad, para su aplicación práctica en el puesto de trabajo</i>	10	4
<b>FORMACIÓN OFERTA GENERAL INDIVIDUAL</b>		
<i>Lenguaje no sexista (On line)</i>	95	14
<i>Lenguaje no sexista (On line)</i>	132	26
<i>Básico en violencia contra las mujeres</i>	15	3
<i>Especializado en violencia contra las mujeres</i>	13	3
<i>Especializado de violencia contra las mujeres: Colectivos específicos</i>	10	2
<i>Básico en violencia contra las mujeres</i>	16	2
<i>Intervención social desde la perspectiva de género</i>	7	1
<b>FORMACIÓN CERTIFICADA DEPARTAMENTAL</b>		
<i>Técnicas y herramientas específicas de orientación laboral para atender, desde el enfoque de género y la interseccionalidad</i>	12	3
<i>Compromiso de las bibliotecas con la igualdad de género y la diversidad afectiva y sexual</i>	17	3
<i>Básico en igualdad: Claves para entender por qué incorporar el enfoque de género en la intervención pública</i>	29	5
<i>Elaboración de presupuestos con enfoque de género</i>	11	4
<i>Curso Básico en Igualdad, para su aplicación práctica en el puesto de trabajo</i>	10	4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por el INAP (Instituto Navarro de Administración Pública). 2022.

<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	
<b>O.O.2.2. Incorporar el enfoque de género en la formación no específica de igualdad que se oferta desde la ACFN</b>	<b>I.O.2.2. Acciones no específicas de igualdad ofertadas por la ACFN que incorporan criterios de igualdad (número)</b>

**Evaluación**

El personal técnico de igualdad de los departamentos ha elaborado un modelo de diagnóstico de las formaciones no específicas de igualdad para identificar las necesidades de incorporación de perspectiva de género y/o contenidos en materia de igualdad. En paralelo, se considera necesaria la formación en igualdad dirigida a las personas que imparten cursos en el INAP de forma que incorporen perspectiva de género en sus formaciones.

Para el cumplimiento de este objetivo está prevista la siguiente **acción**:

- **Desarrollo de un sistema de trabajo para identificar las formaciones no específicas de igualdad que requieran de la incorporación de contenidos en esta materia**

## Indicadores operativos

Tabla 4: Acciones no específicas de Igualdad ofertadas por la ACFN que incorporan criterios de igualdad (número)

Departamento	Acciones no específicas de Igualdad ofertadas que incorporan criterios de igualdad
Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior	6
Economía y Hacienda	0
Educación	4
Relaciones Ciudadanas	0
Cultura y Deporte	2
Ordenación del Territorio	0
Desarrollo Económico y Empresarial	0
Derechos Sociales	0
Universidad, Innovación y Transformación Digital	12
Cohesión Territorial	0
Políticas Migratorias y Justicia	3
Salud	0
Desarrollo Rural Y Medio Ambiente	1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por las Unidades de Igualdad de los departamentos. 2022.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.2.3. Incluir de forma progresiva la exigencia de conocimiento en materia de igualdad para el personal que acceda o promocione en la administración a partir de sus competencias en materia de igualdad	I.O.2.3. Procesos de promoción de personal de la ACFN que valoran como mérito la formación en igualdad (unidades)

### Evaluación

Se ha realizado una búsqueda y se ha concluido que la formación en igualdad no es valorada como mérito en los procesos de promoción de personal.

La **acción** que se ha llevado a cabo para dar respuesta al objetivo ha sido:

- **Inclusión en todos los procesos de selección para el acceso a la función pública de contenidos relativos a la normativa de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación en la actividad administrativa**

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. SEGUIR AVANZANDO EN EL DESARROLLO DE MECANISMOS QUE PERMITAN QUE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE LAS ADMINISTRACIONES TENGAN UN IMPACTO POSITIVO EN LA IGUALDAD

#### OBJETIVO OPERATIVO

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.)

#### Evaluación

Durante 2022 se ha avanzado en la prospección de ámbitos de desigualdad y en el diseño de planes de trabajo para reducir las brechas de género detectadas. Respecto a los estudios, se valora de forma positiva la realización de análisis de género en diversos campos.

Este objetivo se explicita en las siguientes acciones:

- **Incorporación de la variable sexo en las operaciones estadísticas de los departamentos**  
En 2021 incorporaron la variable sexo el 83 % de las operaciones. Los datos referentes a 2022 están pendientes de la Evaluación del Programa Anual de Estadística 2022.
- **Introducción de la variable sexo en formularios, registros y bases de datos de las administraciones foral y local**

El personal técnico de las Unidades de Igualdad de los departamentos ha elaborado un plan de trabajo para introducir la variable sexo, a partir de prioridades y diferentes tipos de información.

- **Inclusión de datos desagregados por sexo e indicadores de género en estudios, memorias y planes de las administraciones foral y local**  
El personal técnico de las Unidades de Igualdad de los departamentos ha elaborado un documento informativo sobre la obligatoriedad de desagregar los datos por sexo.
- **Realización de estudios para conocer la situación de mujeres y hombres, especialmente en ámbitos donde las desigualdades de género se intensifican**

El Instituto Navarro de la Juventud ha realizado la *Encuesta de la Población Joven Navarra 2022*.

La DG de Presidencia y Gobierno Abierto ha realizado el *Informe de la Acción Voluntaria en clave de Género*.

EL INAI/NABI y Función Pública elaboraron en 2021 el *Diagnóstico sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la ACFN y sus OOAA*.

El Departamento de Desarrollo Económico y Empresarial ha elaborado el *Estudio sistemático de actuaciones en materia de Igualdad de Género que se están desarrollando bajo el marco del Sistema InnovaRSE*.

La Dirección General de Medio Ambiente ha elaborado el estudio *Cambio climático y género*.

El Departamento de Derechos Sociales ha elaborado los siguientes estudios:

- *Brechas socio laborales. Fenómenos de desigualdad laboral en Navarra*
- *¿Existe una Navarra periférica? Desequilibrios territoriales en Navarra*
- *VI Informe sobre la pobreza y la desigualdad social en Navarra*

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
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	I.O.3.2. EELL y GAL con personal técnico especializado en igualdad que introducen cláusulas de igualdad en los contratos y ayudas públicas que gestionan.

#### Evaluación

A demanda de las EELL, en 2022 se diseñó una formación que se llevará a cabo en 2023 sobre cláusulas de igualdad en el ámbito local. Esta formación se acompañará con un asesoramiento especializado en el marco del Convenio FNMC-INAI/NABI. Este indicador se actualizará en 2023.

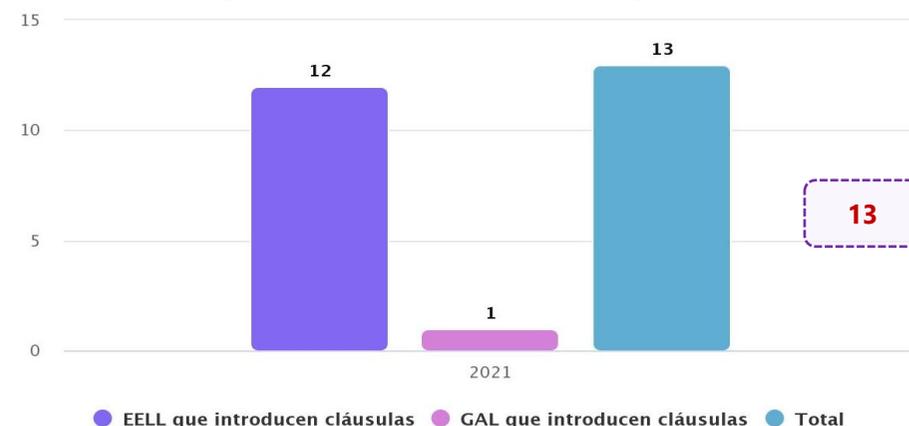
La acción que se ha realizado este año ha sido:

- **Elaboración de una metodología de trabajo que facilite a las EELL de Navarra la incorporación homogénea de cláusulas de igualdad en contratos y ayudas públicas, así como su seguimiento y evaluación**

Según los datos obtenidos a través de una encuesta realizada en 2021, 12 EELL y 1 grupo de acción local incorporan cláusulas de igualdad en los contratos y ayudas públicas. Ello supone que el 50 % de las EELL y GAL con personal técnico en igualdad introduce cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones.

#### Indicadores operativos

Gráfico 5: I.O.3.2. EELL y GAL con personal técnico especializado en igualdad que introducen cláusulas de igualdad en los contratos y ayudas públicas que gestionan.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Diagnóstico sobre el trabajo en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el espacio local, elaborado por el INAI/NABI. 2021.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.3.3. Alinear la política de comunicación, publicidad y rendición de cuentas de la administración con la igualdad	I.O.3.3. EELL y GAL con personal técnico especializado en igualdad que incluyen en su página web contenidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres

### Evaluación

Se valora positivamente el esfuerzo que están realizando las diversas administraciones para integrar el enfoque de género en la comunicación y se constata que la Administración Foral ha avanzado en esta materia.

De la misma manera, es destacable que todas las EELL con personal técnico de Igualdad cuentan con un espacio web dedicado a la Igualdad.

En base al presente objetivo se ha llevado a cabo las siguientes **acciones**:

- **Estudio del grado en que cada departamento del 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**

El personal técnico de igualdad de los departamentos ha elaborado un Plan de trabajo para diagnosticar la situación, los criterios de actuación y el modelo de informe del nivel de implementación del lenguaje inclusivo los departamentos, incluyendo documentos, formularios, impresos o cualquier otro soporte.

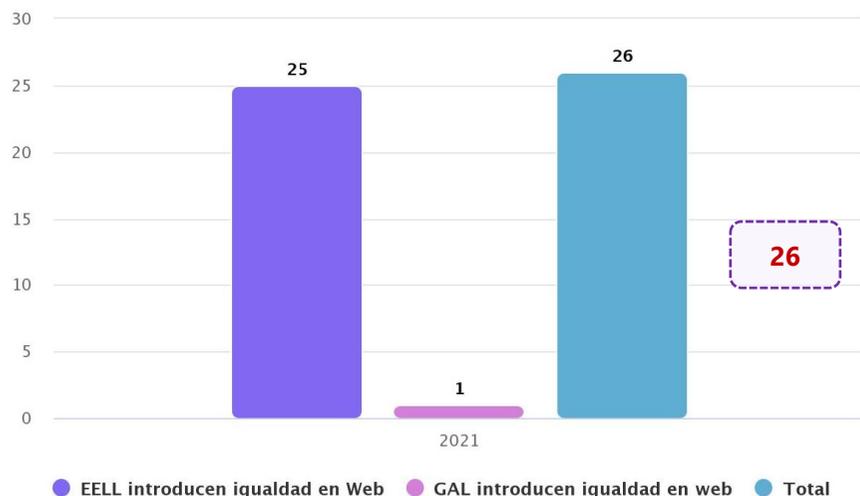
- **Puesta en marcha de campañas institucionales que contribuyan a desmontar los estereotipos de género asociados a estudios, profesiones y actividades públicas**
  - o El INAI/NABI, en el marco del convenio de colaboración con la Cátedra de Mujer, Ciencia y Tecnología de la UPNA, ha llevado a cabo una campaña para favorecer las STEM entre las alumnas de secundaria. Dentro de las actividades realizadas cabe destacar:

- o Representación de la pieza teatral *Yo quiero ser científica*. El número de personas que han asistido a sus representaciones en 2022 asciende a 4.320.
- o Concurso de teatro *Yo quiero ser científica*
- o Premios al mejor trabajo Fin de Estudios *Mujer, ciencia y tecnología*
- o Cuarta semana *Mujer, ciencia y tecnología*
- o La Dirección General de Medio Ambiente ha elaborado y difundido el vídeo *Mujer y Guarderío* coincidiendo con el 30 aniversario de la incorporación de la primera trabajadora al servicio.
- o El Departamento de Desarrollo Económico y Empresarial ha puesto en marcha la campaña de comunicación *Igualdad en la Empresa* para incentivar la elaboración y registro de medidas y planes de igualdad en las empresas.

### Indicadores operativos

El 100 % de EELL y GAL con personal técnico especializado en igualdad (26 en 2021) incluyen en su página web contenidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Gráfico 6: I.O.3.3. EELL y GAL con personal técnico especializado en igualdad que incluyen en su página Web contenidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Diagnóstico sobre el trabajo en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el espacio local, elaborado por el INAI/NABI. 2021.

### Evaluación

Todos los departamentos del Gobierno de Navarra han mejorado la alineación de su normativa con la igualdad entre mujeres y hombres a partir de la realización de evaluaciones previas de impacto de género. Cabe prever que la mejora será mayor una vez entre en vigor el Decreto Foral que regula la incorporación de los informes de impacto, actualmente en proceso de elaboración.

En 2022 se ha incrementado la elaboración de Informes de Impacto en un 43 %. Respecto a los informes de aportaciones, se ha experimentado un descenso del 44 %, lo que se explica por el contexto temporal. En el tramo final de la legislatura, la elaboración de normativa y planificación de relevancia, a la que acompañan los informes de aportaciones, ha disminuido respecto a años anteriores.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.3.4. Profundizar en la incorporación del enfoque de género en normativa, planes, programas y actuaciones estratégicas de las administraciones foral y local	I.O.3.4. Departamentos que han mejorado la alineación de su normativa con la igualdad entre mujeres y hombres a partir de la realización de evaluaciones previas de impacto de género
	I.O.3.4. EELL y GAL con personal técnico especializado en igualdad que realizan informes de impacto de género de su normativa y planificación

La acción realizada ha sido:

- **Difusión e implementación del procedimiento de trabajo de la ACFN para la elaboración de informes de impacto de género, así como sus contenidos y la participación de agentes clave, a partir de la nueva regulación.**  
A espera de la nueva regulación, se ha difundido entre los órganos gestores la Guía Metodológica, Informes de Impacto de Género en la Normativa, Planes y Programas del Gobierno de Navarra que ayuden a la elaboración de los Informes de Impacto de Género

## Indicadores operativos

Tabla 5: Número de informes de aportaciones e impacto que ha realizado la Unidad de Igualdad de cada Departamento del Gobierno de Navarra en 2022.

Departamento	Informes de Aportaciones	Informes de Impacto
Presidencia, Igualdad, F. Pública e Interior	4	17
Economía y Hacienda	0	10
Educación	0	32
Relaciones Ciudadanas	0	1
Cultura y Deporte	0	1
Ordenación del Territorio	1	2
Desarrollo Económico y Empresarial	4	5
Derechos Sociales	1	1
Universidad, Innovación y T. Digital	1	5
Cohesión Territorial	0	7
Políticas Migratorias y Justicia	3	3
Salud	2	7
Desarrollo Rural Y Medio Ambiente	4	8
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>99</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por las Unidades de Igualdad de los departamentos. 2022.

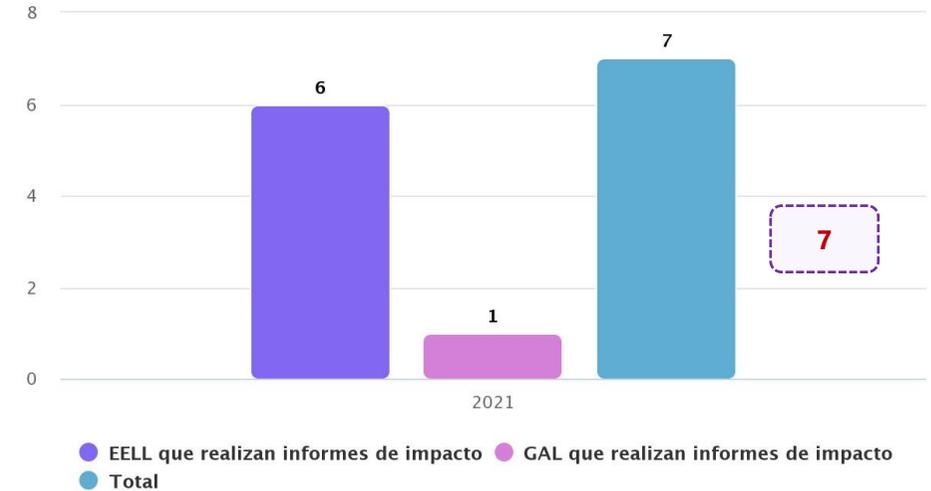
Tabla 6: Número de informes de aportaciones y de impacto que han realizado las Unidades de Igualdad de los Departamentos de Gobierno de Navarra. en 2021 y 2022.

Informes de Aportaciones		Informes de Impacto	
2021	2022	2021	2022
35	20	69	99

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por las Unidades de Igualdad de los departamentos. 2022.

En cuanto al número de EELL y GAL con personal técnico especializado en igualdad que realizan informes de impacto de género de su normativa y planificación, fueron 14 en 2021.

Gráfico 7: I.O.3.4. EELL y GAL con personal técnico especializado en igualdad que realizan informes de impacto de género (unidades).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Diagnóstico sobre el trabajo en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el espacio local, elaborado por el INAI/NABI. 2021.

De esta forma, resulta un porcentaje del **27 %** de entidades con personal técnico de igualdad en el ámbito local que realizan informes de impacto.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.3.5. Seguir desarrollando y consolidar los procesos de planificación presupuestaria con enfoque de género	I.O.3.5. Programas presupuestarios que incorporan enfoque de género respecto al total de cada departamento (porcentaje)

### Evaluación

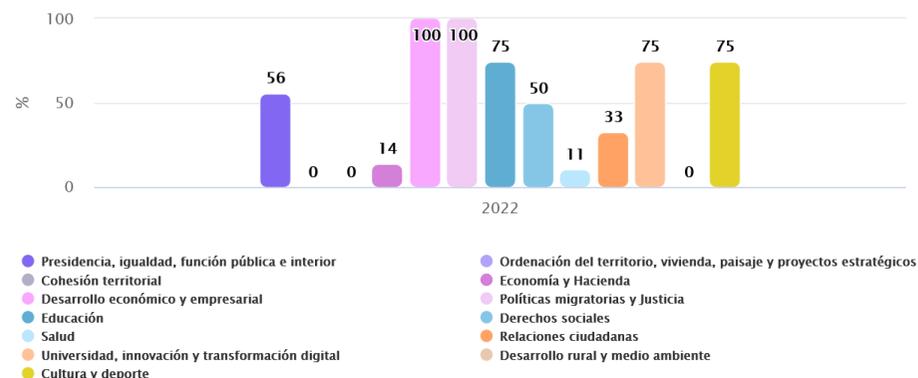
Once de los trece departamentos del Gobierno de Navarra participan en el programa Presupuestos con Enfoque de Género y en 2023 serán la totalidad. En 2022 participaron 25 programas presupuestarios. De ellos, los cinco de nueva incorporación recibieron la formación diseñada por el INAI/NABI y todos ellos participaron en dos tutorías individualizadas para realizar el análisis de género de sus ámbitos de actuación e identificar los cambios necesarios para integrar la dimensión de género y plasmar en sus herramientas presupuestarias las propuestas para el siguiente ejercicio.

Las **acciones** que han impulsado este objetivo han sido:

- **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**  
Para ello se ha realizado una formación a los centros gestores de los departamentos sobre elaboración de presupuestos con enfoque de género.
- **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**  
Cabe destacar el análisis realizado por los centros gestores de los departamentos participantes en el proyecto PEG con determinados programas presupuestarios.
- **Emisión de informe de impacto de género del anteproyecto de la Ley de Presupuestos Generales de Navarra**

El porcentaje de implantación del enfoque de género en la planificación presupuestaria en cada departamento es el siguiente:

Gráfico 8: I.O.3.5. Programas presupuestarios que incorporan enfoque de género respecto al total de cada departamento (porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por las Unidades de Igualdad de los departamentos. 2022

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.3.6. Tener en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política de gestión de personas	I.O.3.6. Elaboración y evaluación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del personal de la ACFN

### Evaluación

Durante 2022 se ha cumplido el hito de la elaboración del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del personal de la ACFN. Se aprobará el primer trimestre de 2023.

Así, la **acción** ha sido:

- **Elaboración del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del personal de la ACFN, a partir de los requisitos que establece la normativa que le es de aplicación**

<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	<b>Indicadores operativos</b>
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	I.O.3.7. Mujeres en órganos directivos y/o pluripersonales de la ACFN (porcentaje).

#### **Evaluación**

En los órganos directivos y/o pluripersonales de la ACFN, se cumple el criterio de representación equilibrada, que la presencia de cada sexo no sobrepase el 60 % ni sea menor del 40 %, en Consejerías, Gerencias y Subdirecciones de OOAA y Direcciones de Servicio.

En cuanto a los Consejos y otros órganos colegiados, solo se cumple en el 20,51 % de los casos, el 69,25 % sobrepasan el 60 % de hombres y un 10,25 % sobrepasan el 60 % de mujeres.

En lo referente a la **acción**:

- **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**

El personal técnico de igualdad de los departamentos ha elaborado las instrucciones para la incorporación del principio de representación equilibrada.

#### **Indicadores operativos**

La siguiente tabla plasma el porcentaje de mujeres en órganos directivos y/o pluripersonales de la ACFN (Diagnóstico cuantitativo sobre igualdad entre mujeres y hombres en la ACFN y sus OOAA. 2021).

Tabla 7: Mujeres en órganos directivos y/o pluripersonales de la ACFN (porcentaje).

	<b>2014</b>	<b>2019</b>
<b>Presidencia del Gobierno</b>	100 %	100 %
<b>Consejeras</b>	25 %	46,15 %
<b>Gabinetes</b>	90 %	63,83 %
<b>Directoras del Gobierno</b>	27,27 %	36,36 %
<b>Gerencias OOAA</b>	44,44 %	55,56 %
<b>Subdirectoras OOAA</b>	45,45 %	45,45 %
<b>Directoras de servicio</b>	38,29 %	47,25 %

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del "Diagnóstico cuantitativo sobre igualdad entre mujeres y hombres en la administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus OOAA" (pág. 14). 2019

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.3.8. Contribuir a la igualdad desde el conjunto de la planificación de las administraciones	I.O.3.8. Número de planes sectoriales de igualdad por departamentos

#### Evaluación

Se valora positivamente la elaboración del Plan sectorial de Igualdad de la Policía Foral y el Plan sectorial de Igualdad de la ACFN. Su aprobación está prevista en 2023.

Tomando como base este objetivo, se ha ejecutado la **acción**:

- **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**

Dicha acción se ha materializado en las siguientes medidas:

- o Elaboración del Plan sectorial de igualdad de Policía Foral
- o Elaboración del Plan sectorial de Igualdad de la ACFN

#### Indicadores operativos

En respuesta al indicador operativo establecido, el número de planes sectoriales de igualdad son dos.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. PROMOVER LA COORDINACIÓN, COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.4.1. Consolidar los espacios e instrumentos de coordinación para la igualdad en las administraciones	I.O.4.1. Departamentos de la ACFN con estructuras intradepartamentales para la igualdad
	I.O.4.1. Entidades locales y GAL con personal técnico especializado en igualdad que cuentan con comisiones o espacios para la coordinación interáreas de su política de igualdad

#### Evaluación

En este momento, se trabaja en la constitución de las Comisiones Intradepartamentales de Igualdad, estructuras de coordinación internas de los departamentos del GN bajo la presidencia de las Secretarías Generales Técnicas y constituidas por la representación de las Direcciones Generales y las Unidades de Igualdad.

Las **acciones** que ha impulsado este objetivo a lo largo de 2022 han sido:

- **Desarrollo y/o consolidación de las estructuras intradepartamentales e interdepartamentales de coordinación para la igualdad en la ACFN**

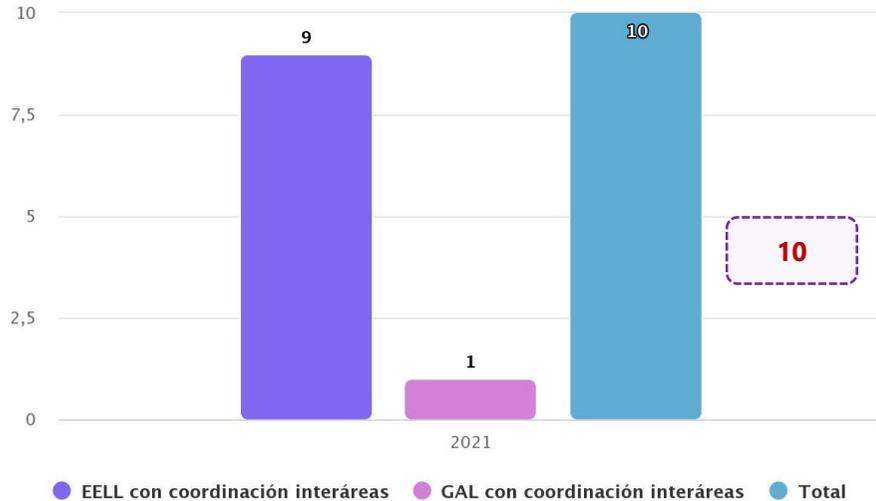
La Comisión Interdepartamental de Igualdad es un órgano de coordinación en materia de igualdad plenamente consolidado. El INAI/NABI y el personal técnico de igualdad de los departamentos realizan tareas previas a la constitución de las comisiones intradepartamentales.

- **Creación y/o desarrollo de estructuras de coordinación interáreas para la igualdad en las Entidades Locales con áreas o servicios de igualdad**

Las EELL y GAL con personal técnico especializado en igualdad que cuentan con comisiones o espacios para la coordinación interáreas de su política de igualdad es la siguiente:

**Indicadores operativos**

Gráfico 9: I.O.4.1. EELL y GAL con personal técnico especializado en igualdad que cuentan con comisiones o espacios para la coordinación interáreas de su política de igualdad (unidades).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Diagnóstico sobre el trabajo en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el espacio local, elaborado por el INAI/NABI. 2021.

Como se puede apreciar en el gráfico, 10 entidades en el ámbito local cuentan con esos espacios de coordinación, lo que supone un porcentaje algo menor del 40 %.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.4.2. Reforzar la colaboración y coordinación institucional para la igualdad	I.O.4.2. Número de espacios de coordinación interinstitucional para la igualdad

**Evaluación**

Cabe destacar que en 2022 se ha intensificado notablemente la coordinación con el Ministerio de Igualdad.

Las acciones que han impulsado dicho objetivo a lo largo de 2022 son:

- **Desarrollo y consolidación de los espacios de coordinación interinstitucional para la igualdad y contra la violencia machista que existen en Navarra**  
Se ha diseñado una estrategia para la coordinación a través de estructuras intradepartamentales e interdepartamentales. En materia de Violencia contra las mujeres, la coordinación aparece reflejada en la línea III.
- **Creación y puesta en marcha de una estructura para la coordinación de la política de igualdad foral y local**  
El INAI/NABI ha elaborado el borrador del anteproyecto del Decreto Foral por el que se crea la Comisión para la Coordinación de la ACFN y las EELL de Navarra en materia de igualdad entre mujeres y hombres y se regulan sus funciones, composición y régimen de funcionamiento.
- **Participación en espacios de colaboración institucional para la igualdad de ámbito estatal**

El INAI/NABI ha participado en los siguientes espacios propuestos por el Ministerio de Igualdad:

- Grupo de trabajo del Pacto de Estado
- Elaboración del documento participado *Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025*
- Comisión Sectorial de Igualdad
- Conferencia Sectorial de Igualdad

- **Participación en espacios de cooperación internacional para la igualdad**

El INAI/NABI, como miembro del Comité de Seguimiento del Programa Operativo de Navarra del FEDER 2014-2020, ha participado en los Comités de seguimiento y ha realizado las observaciones oportunas.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.4.3. Incrementar la participación e incidencia de la sociedad civil, especialmente de los movimientos feministas y de mujeres, en el desarrollo de las políticas de igualdad de las administraciones foral y local.	I.O.4.3. Presupuesto destinado al Consejo Navarro de Igualdad (euros)

**Evaluación**

El INAI/NABI contribuye a impulsar el movimiento asociativo de mujeres y el empoderamiento individual y colectivo a través, en otros, de la capacitación y participación del Consejo Navarro de Igualdad.

**Indicadores operativos**

I.O.4.3. Presupuesto destinado al Consejo Navarro de Igualdad (euros).

En el año 2022, se han destinado al Consejo Navarro de Igualdad 1.500 euros.

OBJETIVO OPERATIVO
O.O.4.4. Favorecer que las mujeres, desde su diversidad, conozcan, participen e incidan en las políticas públicas a través del Gobierno Abierto y de otras herramientas para la transparencia

**Evaluación**

El INAI/NABI participa en el recién constituido Consejo Navarro de Voluntariado y en el Consejo Navarro de Participación Ciudadana, que se constituirá en breve y al que deberán presentarse candidaturas.

Como área de mejora, se identifica la integración de la perspectiva de género en los procedimientos de Gobierno Abierto.

Conforme al objetivo establecido se ha llevado a cabo la siguiente **acción**:

- **Puesta en marcha de iniciativas que hagan más accesibles a todas las personas la información sobre las políticas de igualdad y los resultados de la participación de las mujeres, desde su diversidad, en su mejora**

El Departamento de Presidencia, Igualdad y Función Pública y el INAI/NABI han difundido información sobre las políticas de igualdad llevadas a cabo en la Comunidad Foral de Navarra.

## 7. LÍNEA ESTRATÉGICA 2. Incorporar el enfoque de género en el modelo de gobernanza de las administraciones foral y local

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 existentes en estos ámbitos y que se han intensificado como consecuencia de la crisis global, que ha afectado a todas las personas y ha puesto de manifiesto otras crisis como la de los cuidados.

Las mujeres enfrentan una mayor carga global de trabajo. Como resultado de la crisis, se ha ensanchado la brecha de pobreza entre mujeres y hombres, y no sólo en términos económicos, sino desde una visión multidimensional de la pobreza, las mujeres son ahora también más pobres en el tiempo.

En este contexto, esta línea hace hincapié 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.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 5. RECONOCER EL VALOR DE LOS CUIDADOS PARA EL SOSTENIMIENTO DE LA VIDA

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
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	I.O.5.1. Brecha de género entre las proporciones de hombres y mujeres que asumen siempre y la mayor parte de las veces los trabajos de cuidados
	I.O.5.1. Participación en actividades de cuidado de menores y de personas dependientes
	I.O.5.1. Tasa de inactividad femenina por motivos de cuidados (porcentaje)
	I.O.5.1. Nivel de esfuerzo para compaginar el trabajo con los cuidados domésticos, de menores y de personas dependientes (porcentaje)

## Evaluación

Reconocer el valor de los cuidados para avanzar en igualdad entre mujeres y hombres y poner en el centro de las políticas la vida y el bienestar de la ciudadanía es el eje central del Pacto Foral por los Cuidados. Para la consecución de dicho objetivo, es imprescindible eliminar la brecha de género en los cuidados, fundamentada en la división sexual del trabajo que perpetúa los roles de género, y garantizar el reparto equitativo de los cuidados, las tareas domésticas y las responsabilidades.

En el desarrollo del presente objetivo se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- **Desarrollo de acciones de sensibilización que hagan visible el coste social, económico y de salud que supone mayoritariamente para las mujeres un reparto no corresponsable de los cuidados**

Como hito, INAI/NABI ha elaborado en 2022 el programa anual de trabajo del Pacto Foral por los Cuidados para 2023.

- **Campañas sobre cuidados y su intensificación en determinadas etapas vitales**

Se ha difundido el Programa de Pactos por los Cuidados en Navarra entre la juventud y se ha diseñado la campaña de marketing para la difusión del programa y transferibilidad a las EELL de la Comunidad Foral para su adhesión.

- **Desarrollo de acciones de sensibilización sobre el coste social, económico y de salud que supone para las mujeres un reparto no corresponsable de los cuidados**

Dicha sensibilización se ha llevado a cabo a través del Programa de Pactos por los Cuidados en Navarra.

El departamento de Salud ha realizado un programa de capacitación y apoyo a las personas cuidadoras y se han impulsado diversas subvenciones.

- **Impulso de iniciativas educativas que permitan que niñas, niños y jóvenes entiendan e interioricen los cuidados y el trabajo doméstico como positivos y necesarios y los asuman como una responsabilidad individual y colectiva**

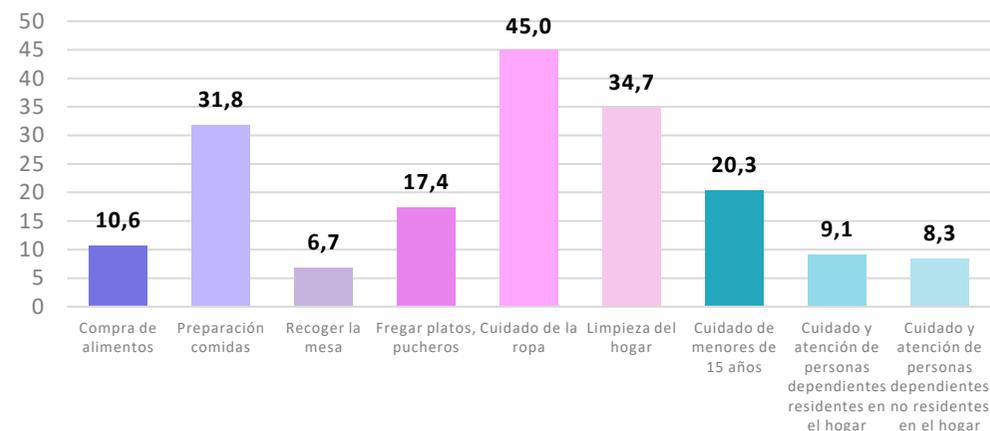
En concreto se han llevado las siguientes actividades:

- Impulso de la Mesa Joven de Salud
- Acciones formativas en masculinidades igualitarias de la Escuela Navarra de Actividades con Jóvenes-ENAJ
- Elaboración de un estudio sobre la situación de la juventud en la Comunidad Foral de Navarra

## Indicadores operativos

Tomando como base los datos obtenidos en la Encuesta Social y de Condiciones de Vida (en adelante ESyCV), que NASTAT ha realizado en 2020, obtenemos la siguiente información:

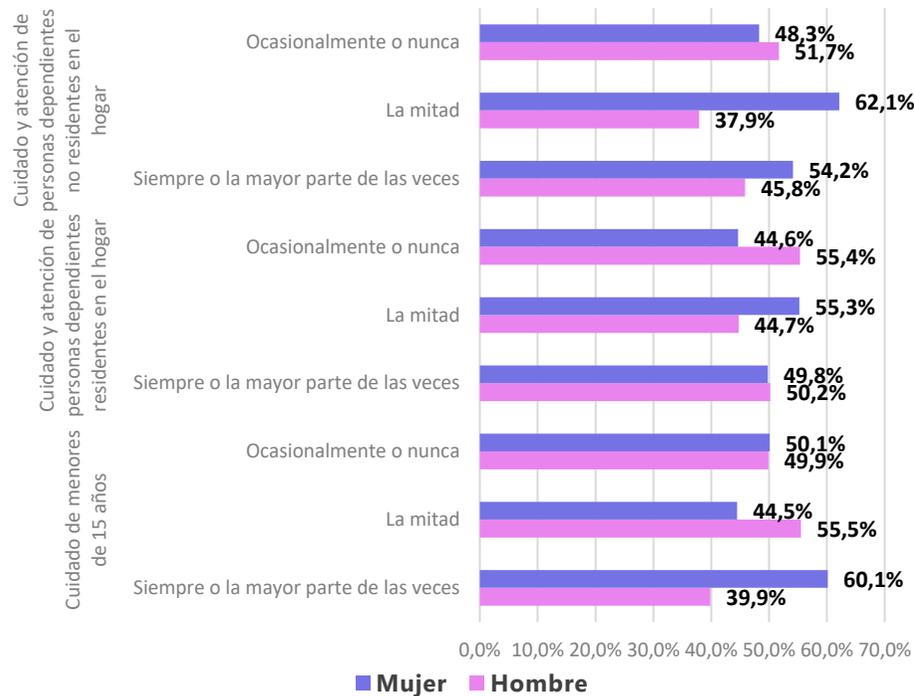
Gráfico 10: I.O.5.1. Brecha de género entre las proporciones de hombres y mujeres que asumen siempre y la mayor parte de las veces los trabajos de cuidados.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Encuesta social y de condiciones de vida elaborada por NASTAT. 2020.

En el gráfico se muestran las diferencias porcentuales en cada una de las tareas de cuidado entre los hombres y mujeres que las realizan. Podemos observar que **en todas las categorías el porcentaje de personas que asumen siempre y la mayoría de las veces el trabajo de cuidado es mayor en las mujeres que en los hombres, porque la diferencia resulta positiva con creces**. En este sentido, destaca el cuidado de la ropa con una diferencia de 45 puntos porcentuales, la limpieza del hogar con una diferencia de 34,7 puntos porcentuales y la preparación de comidas con una diferencia de 31,8 puntos porcentuales. Así mismo, en el cuidado de menores la diferencia existente es de 20,3 puntos porcentuales.

Gráfico 11: I.O.5.1. Participación en actividades de cuidado de menores y de personas dependientes.

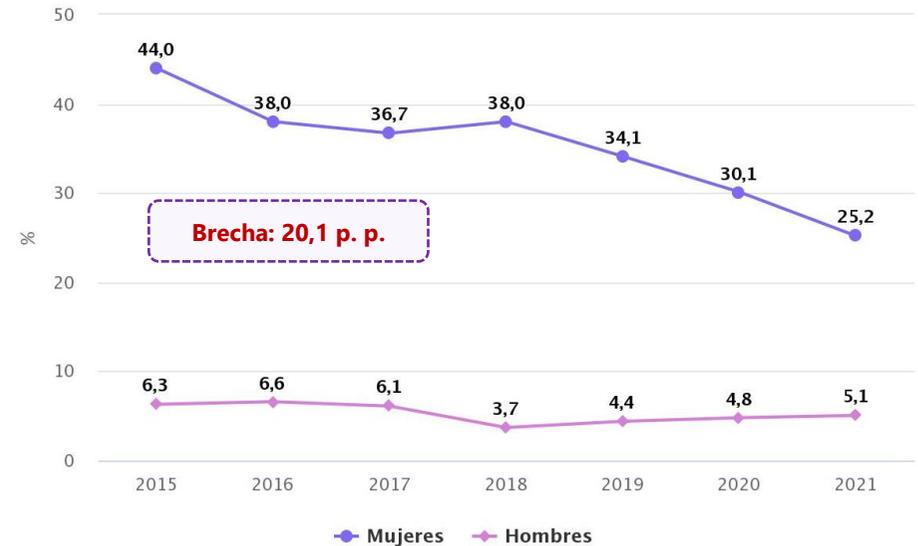


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Encuesta social y de condiciones de vida elaborada por NASTAT. 2020

Con los últimos datos obtenidos de la Encuesta Social y Condiciones de Vida, (en adelante ESyCV) en relación a la frecuencia con la que se realizan tareas de cuidados de menores y de personas dependientes residentes o no en el hogar podemos destacar los siguientes resultados:

- De las personas que contestan que siempre o la mayor parte de las veces realizan los cuidados de menores de 15 años, el 60 % son mujeres frente al 40 % que son hombres.
- En el cuidado y atención de personas dependientes en el hogar, de las personas que sólo lo realizan de forma ocasional o no lo realizan un 45 % son mujeres, frente al 55 % que son hombres.
- De las personas que siempre o la mayor parte de las veces realizan el cuidado y atención de personas dependientes que no residen en el hogar, las mujeres suponen el 54 %, frente a los hombres que son el 46 %.

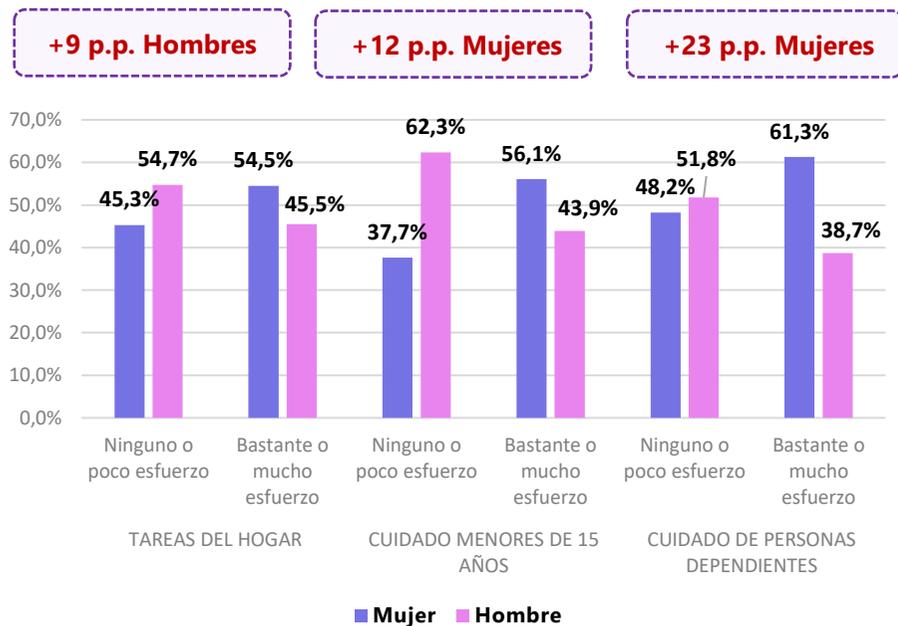
Gráfico 12: I.O.5.1. Tasa de inactividad femenina por motivos de cuidados (porcentaje).



Fuente: Población inactiva debido a responsabilidades de cuidado. INE. 2021.

La tasa de inactividad femenina por motivos de cuidados de 2021 en el caso de las mujeres es de un 25,2% frente al de los hombres que es de un 5,1 %. Es decir, la diferencia es 20,1 puntos porcentuales.

Gráfico 13: I.O.5.1. Nivel de esfuerzo para compaginar el trabajo productivo con los cuidados domésticos, de menores y de personas dependientes (porcentaje).



- En el caso de las tareas del hogar, entre las personas a las que les supone bastante o mucho esfuerzo la diferencia es de 9 puntos porcentuales, más hombres que mujeres.
- En el caso de compaginarlo con el cuidado de menores, entre las personas a las que les supone bastante o mucho esfuerzo la diferencia es de 12 puntos porcentuales, más mujeres que hombres.
- En el caso de compaginarlo con el cuidado de personas dependientes, entre las personas a las que les supone bastante o mucho esfuerzo la diferencia es de 23 puntos porcentuales, más mujeres que hombres.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
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	I.O.5.3. Elaboración y puesta en marcha del Pacto Foral por los Cuidados
	I.O.5.3. Número de EELL de Navarra que participan en los Pactos Locales por los Cuidados

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Encuesta social y de condiciones de vida elaborada por NASTAT. 2020.

Conforme a los datos obtenidos en la ESyCV 2020, se observa que, en el caso de las personas que han contestado que les supone bastante o mucho esfuerzo compaginar el trabajo productivo con las distintas actividades de cuidado:

### Evaluación

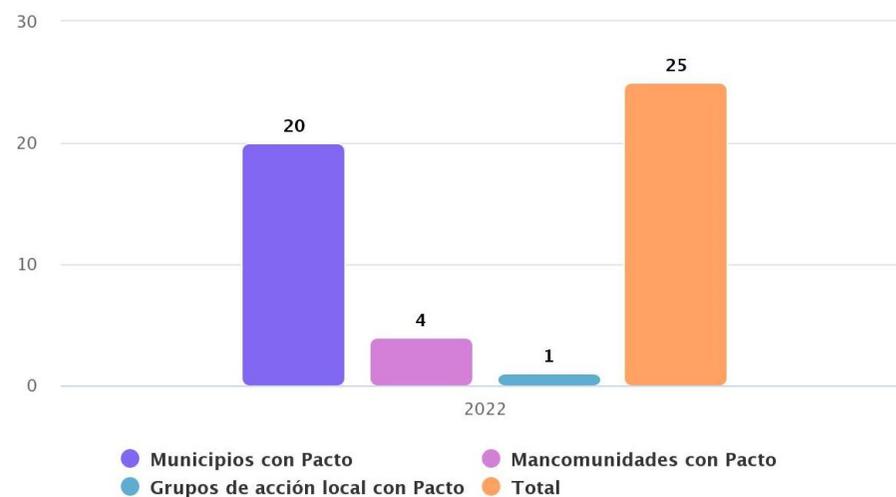
El Programa Pactos por los Cuidados en Navarra se impulsa para fomentar el compromiso de la Comunidad Foral de Navarra y sus entidades locales con los cuidados. Los pactos son una herramienta de planificación e intervención coordinada, configurados como un conjunto de acuerdos que desarrollaran acciones concretas y medibles para visibilizar, reconocer, compartir y redistribuir los cuidados. Están impulsados por las administraciones foral y local, en colaboración y coordinación con diferentes entidades y organizaciones públicas y privadas de la Comunidad Foral y sus Entidades Locales y la participación e interlocución de la ciudadanía.

Se ponen en marcha con el objeto de diseñar y articular propuestas y soluciones para poner los cuidados en el centro de las políticas públicas y comprometer a la sociedad y a las instituciones en ellas.

Llevado a cabo por medio del Pacto Foral los Cuidados y su aprobación por los distintos departamentos del Gobierno de Navarra, entidades públicas y privadas de la CFN y a través del Proceso de Transición de la Conciliación a los Cuidados y el diseño de los Pactos Locales por los Cuidados en las EELL de Navarra.

### Indicadores operativos

Gráfico 14: I.O.5.3. Número de EELL de Navarra que participan en Pactos Locales por los Cuidados.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la Memoria INAI/NABI. 2022.

Debe tenerse en cuenta que el dato consignado corresponde a las EELL que participan en el Pacto por los Cuidados, pero algunas de ellas (mancomunidades y grupos de acción local) integran a un número bastante mayor de municipios. El número total de municipios que participan en el Pacto es de 172 (integrados en el total de 25).

Tomando como base el presente objetivo, las **acciones** que se han realizado son:

- **Elaboración de Programa de provisión, reparto y distribución de los cuidados**  
A través del Pacto Foral y los Pactos Locales por los Cuidados
- **Apoyo a proyectos de implementación de políticas de cuidados innovadoras y transformadoras:**  
Identificación de experiencias y proyectos en curso que innoven en materia de cuidados.
- **Impulso de colaboración entre administración pública, agentes sociales y económicos y ciudadanía, para cambiar hacia un modelo socioeconómico basado en la sostenibilidad de la vida**

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
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	I.O.5.4. Número de recursos y servicios de cuidados que figuran en la cartera pública
	I.O.5.4. Número de plazas de empleo en centros de titularidad de la ACFN de atención a personas dependientes

### Evaluación

La Cartera de Servicios Sociales de la CFN incluye prestaciones y servicios a la ciudadanía en los ámbitos de atención primaria, dependencia, mayores, discapacidad, enfermedad mental grave, personas en situación de exclusión, o riesgo de estarlo, menores y víctimas de violencia de género. Actualmente, debido a la crisis de cuidados, es imprescindible proveer de los cuidados necesarios, pero así mismo, asegurar el bienestar de quienes cuidan y promover un modelo de reparto equitativo.

En este sentido, las **acciones** realizadas han sido:

- **Análisis de brechas en el abordaje público de los cuidados que existen en Navarra**

El INAI/NABI ha iniciado la identificación de las brechas en relación al abordaje público de los cuidados.

El departamento de Derechos Sociales en colaboración con el de Salud ha diseñado la evaluación del Proyecto PAISS de atención integrada social y sanitaria.

Por otra parte, durante 2022 el Observatorio de la Realidad Social ha realizado un estudio sobre Cuidados de larga duración.

- **Alineación progresiva de los servicios públicos de atención a infancia, mayores y dependientes con el nuevo modelo de cuidados**

Llevado a cabo a través del establecimiento del modelo de coordinación y trabajo conjunto en línea con los acuerdos del Pacto Foral de Cuidados y de la revisión, adecuación y seguimiento de cláusulas de igualdad en los pliegos del acuerdo marco que regula el funcionamiento de los servicios residenciales.

- **Adaptación o puesta en marcha de nuevos recursos públicos de cuidados que respondan a necesidades sociales emergentes**

El Departamento de Salud está llevando a cabo un Plan de intervención individualizado, educativo, con perspectiva de género e interseccional, de apoyo a las personas cuidadoras teniendo en cuenta sus necesidades (biopsicosociales) y preferencias.

- **Colaboración proactiva del Gobierno de Navarra para ampliar la cartera pública de cuidados, fomentar el empleo público y de calidad en este sector, crear espacios comunitarios para el cuidado y mejorar las políticas vinculadas a los cuidados**

El INAI/NABI ha llevado a cabo la revisión y estudio de las subvenciones impulsadas por los departamentos del Gobierno de Navarra para EELL dirigidas a acciones de conciliación y cuidados, de cara a su futura unificación a través de los Pactos por los Cuidados en Navarra.

Así mismo, se ha realizado el seguimiento y estudio de los planes y programas impulsados por el Gobierno de España para CCAA dirigidas a acciones de conciliación y cuidados.

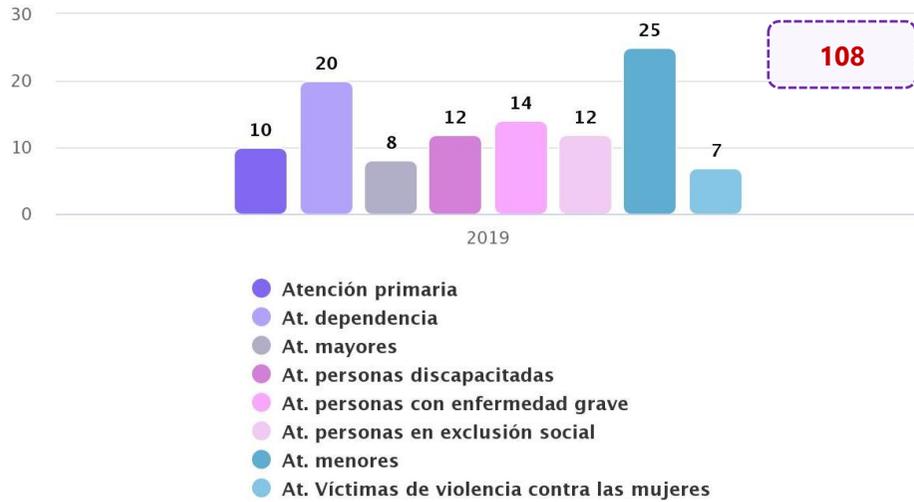
- **Desarrollo de iniciativas que promuevan nuevos modelos de vivienda, espacios públicos y de transporte sostenible que tengan en cuenta la accesibilidad universal y que faciliten los cuidados y la autonomía de todas las personas**

La DG de Ordenación del Territorio, Vivienda, Paisaje y Proyectos Estratégicos, ha impulsado subvenciones a EELL para acciones innovadoras

en materia de urbanismo mediante la elaboración de documentos e inversiones en espacios públicos.

**Indicadores operativos**

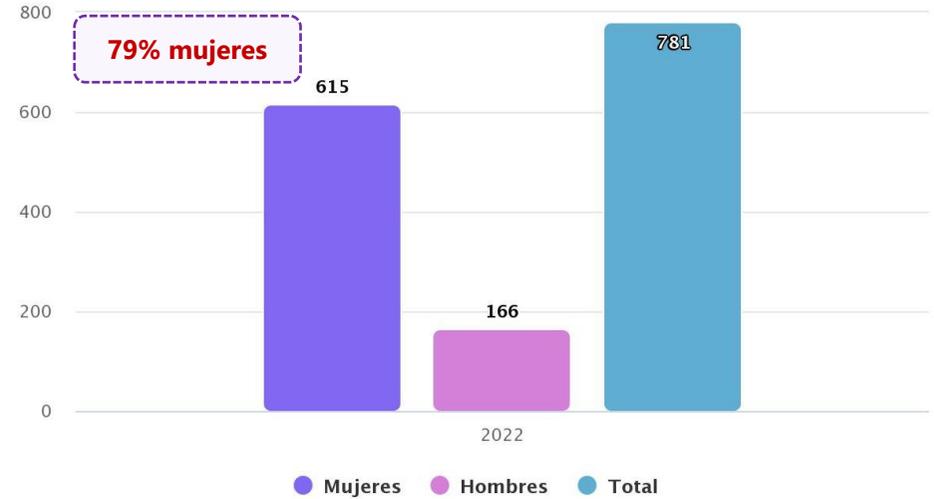
Gráfico 15: I.O.5.4. Número de recursos y servicios de cuidados que figuran en la cartera pública.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Decreto Foral 69/2008, 17 de junio por el que se aprueba la cartera de servicios sociales de ámbito general actualizado por el decreto foral 30/2019, de 20 de marzo (BON de 17 de abril de 2019). 2019.

El número de recursos y servicios destinados a cuidados conforme figuran en la Cartera Pública 2019 es de 108.

Gráfico 16: I.O.5.4. Número de plazas de empleo en centros de titularidad de la ACFN de atención a personas dependientes.



Fuente: Elaboración propia con datos facilitados por el departamento de Servicios Sociales. 2022.

En 2022, 781 personas trabajaban en centros de titularidad de la ACFN en el sector de atención a personas dependientes. El 78,75 % son mujeres, un dato que corrobora la alta feminización del sector.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 6. REDUCIR LA POBREZA FEMENINA EN NAVARRA

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
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	I.O.6.1. Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social por sexo (porcentaje)

### Evaluación

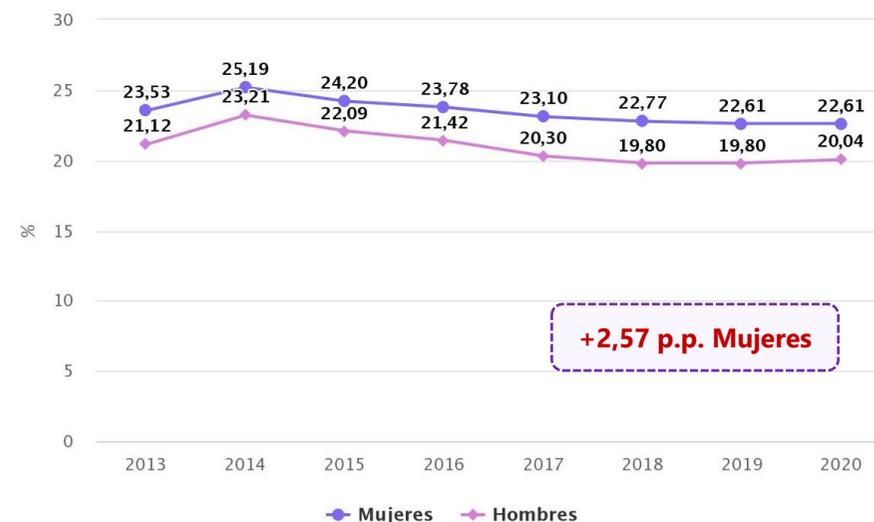
La tasa de riesgo de pobreza en Navarra, según los últimos datos publicados por Nastat (2020), es de 20,04 % en el caso de los hombres y de 22,61 % en el caso de las mujeres. Es decir, las mujeres superan a los hombres en 2,57 puntos porcentuales, lo que visibiliza la feminización de la pobreza e indica la necesidad de seguir trabajando en su eliminación.

La **acción** ejecutada en el desarrollo de este objetivo ha sido:

- **Extensión de la información sobre pobreza y desigualdad social en Navarra**  
Se ha difundido información procedente de los estudios desarrollados por el Observatorio de la Realidad Social, que permite profundizar en el conocimiento de pobreza y desigualdad social con perspectiva de género y enfoque interseccional en Navarra.

### Indicadores operativos

Gráfico 17: I.O.6.1. Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social por sexo en Navarra (porcentaje).



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del indicador "Renta anual neta media por persona y unidad de consumo por edad y sexo (€)" de las estadísticas de Ingresos, gastos y consumo de los hogares elaboradas por NASTAT. 2020.

Como se observa a través del gráfico anterior, la tasa de riesgo de pobreza, medida por la renta anual neta por persona y unidad de consumo por sexo, es mayor en mujeres que en hombres. De esta forma, hay **2,57 puntos porcentuales** más de mujeres en riesgo de pobreza o exclusión social.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.6.2. Disminuir la brecha salarial y de pensiones entre mujeres y hombres en Navarra	I.O.6.2. Brecha salarial entre mujeres y hombres en Navarra (porcentaje)
	I.O.6.2. Brecha de género en las pensiones contributivas y no contributivas (euros)

### Evaluación

La brecha salarial entre mujeres y hombres en Navarra sigue siendo elevada a pesar de que se aprecia una disminución. No obstante, una brecha de 18,88 con los últimos datos obtenidos de 2020, es muy elevada. Por tanto, debemos seguir trabajando por su eliminación.

La situación se agudiza con las pensiones, donde según los datos de 2020 existe una brecha de 37,59%.

Para el desarrollo de este objetivo las **acciones** que se han llevado son:

- **Elaboración y puesta en marcha de una estrategia institucional para disminuir brecha salarial y de pensiones:**  
Para su elaboración se ha comenzado desde el INAI/NABI con el encargo de un estudio diagnóstico de la brecha salarial en la ACFN.
- **Políticas sociales y económicas para reducir parcialidad y temporalidad de las mujeres:**  
El departamento de Derechos Sociales ha puesto en marcha durante 2022 una convocatoria de subvenciones a EELL para desarrollar proyectos que promuevan la conciliación personal, familiar y laboral.

- **Medidas para incrementar la empleabilidad de las mujeres en el Plan de Empleo, economía social y trabajo autónomo:**

El SNE/NL dispone de una batería de medidas que contemplan de manera explícita la priorización del empleo de las mujeres: Ayudas a EELL por contratar personas desempleadas, Fomento contratación en empresas de menores de 30 años, y contratación en empresas de las áreas S4.

- **Consolidación de la política de protección social de Navarra mediante medias fiscales dirigidas a las personas que perciben pensiones bajas de jubilación y de viudedad:**

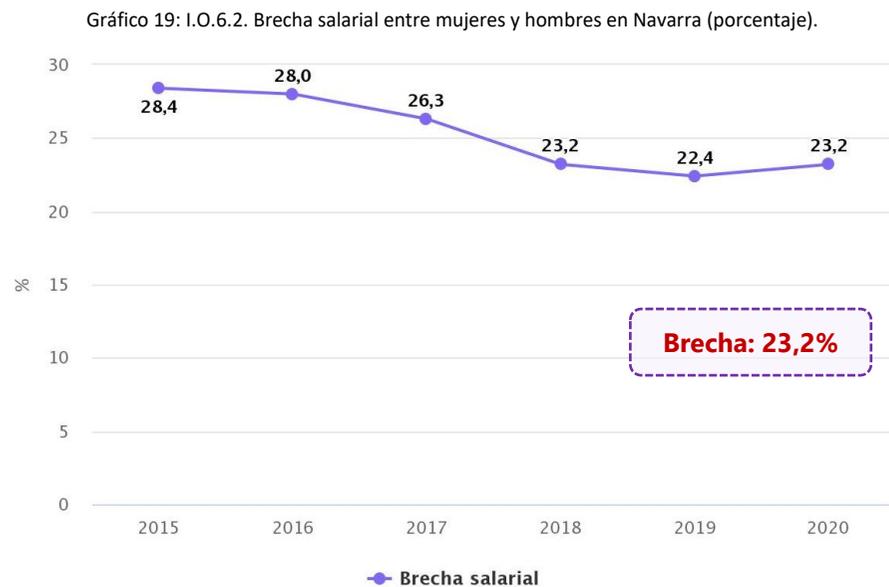
Se ha llevado a cabo la recogida de datos y la secuencia temporal para un análisis de las deducciones en las pensiones de viudedad y jubilación. Además, se articulan ayudas para mujeres mayores de 65 años, ante su imposibilidad de acceso al mercado de trabajo y carencia de ingresos suficientes.

### Indicadores operativos

Gráfico 18: I.O.6.2. Brecha salarial entre mujeres y hombres en Navarra (porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Estadística municipal de estructura salarial elaborada por NASTAT. 2020.

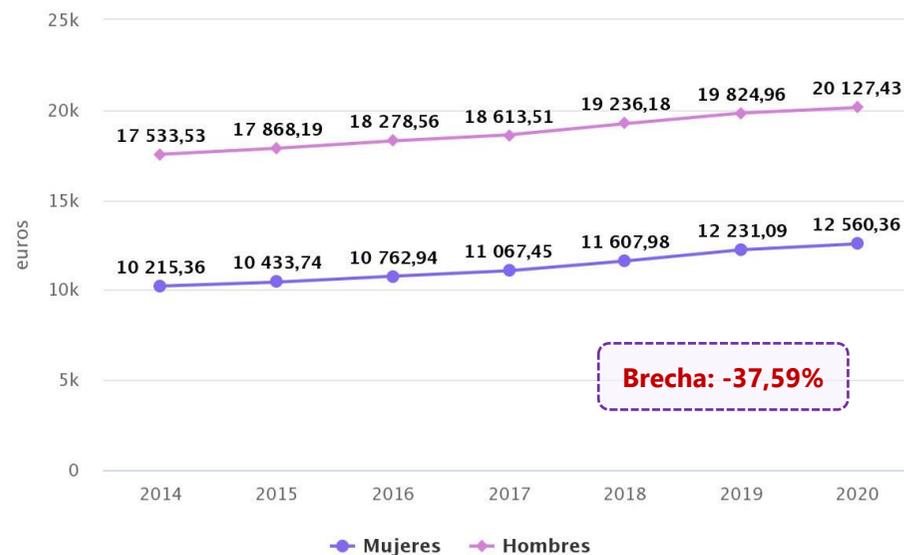


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Encuesta anual de estructura salarial elaborada por el INE, con una muestra entre 100 y 500 personas. 2020.

La brecha salarial en Navarra en 2020, conforme a la Estadística municipal de estructura salarial, es de **18,88%**. Es decir, las mujeres cobran por hora un **-18,88%** menos que los hombres.

Si consideramos la Encuesta anual de estructura salarial elaborada por el INE, la brecha es de un **-23,2%**, en cuanto a ganancia bruta anual.

Gráfico 20: I.O.6.2. Brecha de género en pensiones –contributivas y no contributivas- (euros).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de las estadísticas de Gasto en pensiones y de Número de pensiones del tema de Protección Social elaboradas por NASTAT. 2020.

Respecto a las pensiones, considerando incapacidad permanente, jubilación, viudedad, orfandad y favor familiar, tal y como se aprecia en el gráfico anterior, en 2020 en Navarra los hombres cobraron 7.567 euros al año más que las mujeres. Esto supone una brecha de género de las pensiones contributivas y no contributivas de un **-37,59%**.

Tabla 8: Pensión media mensual de jubilación y viudedad por sexo, y brecha de género en pensiones. 2014-2021.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
<b>Jubilación</b>	<i>Pensión media en mujeres</i>	760 €	785 €	812 €	841 €	870 €	929 €	950 €	990 €
	<i>Pensión media en hombres</i>	1.303€	1.333€	1.365€	1.395€	1.423€	1.491€	1.507€	1.556€
	<b>Brecha de género</b>	-41,6%	-41,4%	-40,5 %	-39,7%	-38,9%	-37,7%	-37,0%	-36,4%
<b>Viudedad</b>	<i>Pensión media en mujeres</i>	674 €	684 €	694 €	706 €	719 €	790 €	803 €	830 €
	<i>Pensión media en hombres</i>	549 €	554 €	554 €	555 €	555 €	573 €	577 €	589 €
	<b>Brecha de género</b>	22,8 %	23,5 %	25,3 %	27,2 %	29,5 %	37,9 %	39,2 %	41,0 %

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de NASTAT a partir de datos de la Seguridad Social. 2021.

En el caso de la pensión media por jubilación observamos una evolución creciente tanto en hombres como mujeres. El distinto ritmo de crecimiento ha permitido que la brecha de pensiones disminuya a lo largo del tiempo, aunque lo haga muy lentamente: en 2021 la brecha de género es sólo un -5,2 % menor que en 2014.

De esta forma en 2021 la pensión media de mujeres es de 990 € frente a la de los hombres que es de 1.556 €, diferencia que supone una brecha del **-36,4%**.

En el caso de la pensión por viudedad el efecto es el contrario, aunque para ambos sexos aumenta también a ritmo lento, la brecha crece de manera más significativa,

pasando del 22,8 % en 2014 al **41 %** en 2021. Cabe destacar que, en este caso, la brecha es a favor de las mujeres, reflejo de la brecha salarial existente en el trabajo productivo. Es decir, cuando los hombres son beneficiarios de la cotización de las mujeres la pensión de viudedad es menor que cuando, son ellas las beneficiarias de la cotización de ellos. Esto es debido a la brecha salarial existente en el trabajo productivo que produce efectos en la cotización revirtiendo posteriormente en la pensión de viudedad.

<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	<b>Indicadores operativos</b>
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 de violencia de género, desempleadas de larga o muy larga duración, etc.) y evaluar su impacto	I.O.6.3. Población usuaria de servicios de orientación que pertenece a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo en Navarra (porcentaje)
	I.O.6.3. Población colocada tras haber recibido un servicio de orientación en los 6 meses anteriores que pertenece a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo en Navarra (porcentaje)
	I.O.6.3. Número de mujeres víctimas de violencia que han sido atendidas en servicios de orientación y que han sido contratadas en los 6 meses posteriores
	I.O.6.3. Evolución empleo social protegido, por sexo (personas)
	I.O.6.3. Brecha de género entre la población ocupada a tiempo parcial (porcentaje)
	I.O.6.3. Tasa de riesgo de pobreza relativa por sexo (porcentaje)

## Evaluación

Tal y como demuestran los datos, la pobreza está feminizada. Por tanto, es necesario realizar acciones intencionadas y directas que contribuyan a paliarla y eliminarla.

Cabe destacar que el 60,13 % de las personas beneficiarias del empleo social protegido en 2021 han sido hombres. Hecho que resulta curioso si tenemos en cuenta la brecha existente en la tasa de pobreza y en la inactividad femenina.

En base a ello, las **acciones** que se han llevado a cabo son:

- **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**

El SNE/NL ejecuta programas y convocatorias en este sentido: contratación de mujeres, víctimas de violencia, empleo inclusivo, entre otras. El personal técnico en igualdad está realizando el seguimiento y sistematización de la implementación del enfoque de género en el plan de políticas activas de empleo.

- **Desarrollo de iniciativas que contribuyan a legitimar el sector de los cuidados y a empoderar a sus trabajadoras como colectivo profesional**

El INAI/NABI ha puesto en marcha el Servicio de asesoría jurídica y laboral para empleadas de hogar, ha realizado una campaña de sensibilización dirigida a la ciudadanía, las personas empleadoras y las empleadas y ha publicado una *Guía de asesoramiento*.

- **Incorporación de medidas de conciliación en los programas de formación para el empleo**

El SNE/NL está realizando la 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 PIFES y programas específicos para personas vulnerables.

- **Refuerzo de los Incentivos a empresas para contratar mujeres con discriminación múltiple**

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).

- **Adaptación de la normativa, política fiscal, recursos y cualquier incentivo público para que contemple a las familias monoparentales**

En este sentido, el departamento de Derechos Sociales está desplegando las siguientes medidas de implementación de la ley de familias monoparentales:

- o Acreditación familia monoparental
- o Convocatorias relacionadas con familias monoparentales:
  - Ayuda en materia de alquiler de vivienda a familias monoparentales y otras familias.
  - Ayudas para favorecer la conciliación a las familias monoparentales
  - Ayudas a familias numerosas y monoparentales para gastos extraordinarios (auditivas ópticas, ortodoncia)

- **Mejora de ayudas para compraventa, alquiler y rehabilitación de vivienda para mujeres en situación de mayor vulnerabilidad**

El departamento de Ordenación del Territorio recoge las siguientes medidas:

- o Alquiler de apartamentos protegidos: Ayudas a inquilinas e inquilinos mayores de 60 años y personas con discapacidad en apartamentos protegidos en régimen de alquiler
- o Fondo Foral de Vivienda Social: Atención a las personas que se encuentren en una situación de riesgo de exclusión social por pérdida de su vivienda habitual y precisen de amparo público

- Programa DAVID de Deducciones para Acceso a Vivienda: Prestación a familias de ayuda al abono del alquiler de vivienda habitual
- Programa EMANZIPA: Prestación de ayudas al alquiler joven
- Rehabilitación protegida: ayudas para la rehabilitación y reforma de viviendas y edificios, con incremento del 5 % el porcentaje de subvención para supervivientes de violencia de género
- Reserva del 3 % para compra de VPO para mujeres que acrediten encontrarse en situación de violencia
- Reserva del 6 % de vivienda en régimen alquiler protegido para mujeres que acrediten encontrarse en situación de violencia
- Subvenciones destinadas a favorecer el acceso a la vivienda para la fijación de la población en el ámbito del Plan Pirineo

Así mismo, el departamento de Derechos Sociales realiza el seguimiento y análisis del alquiler de apartamentos protegidos y del Fondo Foral de Vivienda Social.

- **Desarrollo de medidas para contemplar la realidad de las mujeres más vulnerables en el análisis y abordaje de la pobreza energética en Navarra**  
El departamento de Derechos Sociales impulsa y mantiene el Bono social térmico.
- **Apoyo a proyectos de cooperación al desarrollo y acción humanitaria para eliminación de la pobreza y empoderamiento de las mujeres**  
Existen ayudas para la realización de proyectos de Educación para el Desarrollo y Acciones de Sensibilización con enfoque de género en su diseño y ejecución y se lleva a cabo el seguimiento y valoración de proyectos que aborda, la eliminación de la pobreza y el empoderamiento de las mujeres con perspectiva de género e interseccional.

## Indicadores operativos

Gráfico 21: I.O.6.3. Población usuaria de servicios de orientación que pertenece a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo en Navarra (porcentaje).



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Plan de recuperación, transformación y resiliencia (Anexo II, pág. 49). SEPE. 2021.

Entre las personas atendidas por el SNE/NL como pertenecientes a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo, los mayores porcentajes corresponden a mujeres en situación de exclusión social y en desempleo de larga duración.

Gráfico 22: I.O.6.3. Población colocada tras haber recibido un servicio de orientación en los 6 meses anteriores que pertenece a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo en Navarra (porcentaje).



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Plan de recuperación, transformación y resiliencia (Anexo II, pág. 49). SEPE. 2021.

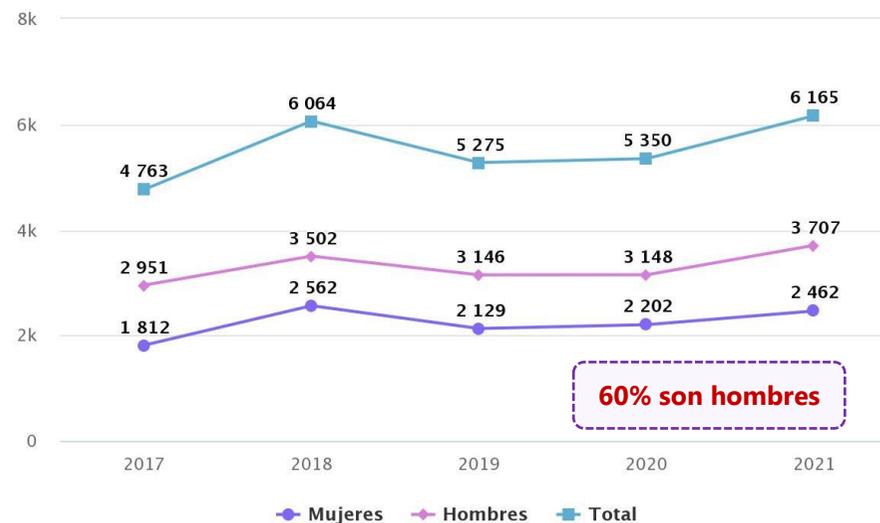
Gráfico 23: I.O.6.3. Número de mujeres víctimas de violencia que han sido atendidas en servicios de orientación y que han sido contratadas en los 6 meses posteriores.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Plan de recuperación, transformación y resiliencia (Anexo II, pág. 49). SEPE. 2021.

506 mujeres víctimas de VcM han sido atendidas por el servicio de orientación laboral en el SNE/NL y de ellas, 149 han sido contratadas en los seis meses posteriores.

Gráfico 24: I.O.6.3. Evolución empleo social protegido en Navarra, por sexo (personas).



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de "Ayudas a la promoción de empleo", en el banco de datos online del Observatorio de la Realidad Social. 2021.

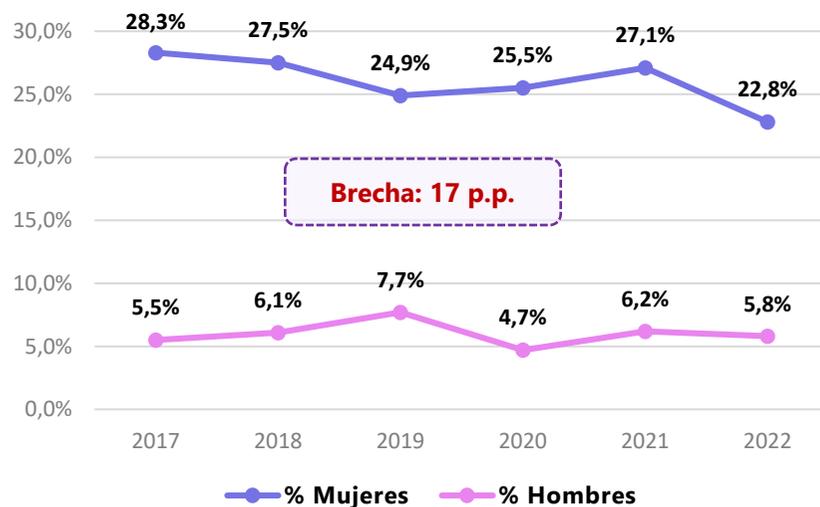
Las personas beneficiarias del empleo social protegido en 2021 en Navarra han sido 6.165. De ellas, el 60,13 % han sido hombres.

Tabla 9: Número y porcentaje de mujeres y hombres ocupados a jornada parcial y brecha de género entre hombres y mujeres ocupados a jornada parcial. 2017-2022.

Año	Mujeres (miles)	% mujeres	Hombres (miles)	% hombres	Brecha
2017	36,2	28,3%	5,4	5,5%	22,8%
2018	37,1	27,5%	9,1	6,1%	21,4%
2019	33,3	24,9%	11,8	7,7%	17,2%
2020	33,1	25,5%	6,9	4,7%	20,8%
2021	37,3	27,1%	9,3	6,2%	20,9%
2022	31,1	22,8%	9,1	5,8%	17,0%

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la estadística "Ocupados por tipo de jornada, sexo y comunidad autónoma" elaborada por el INE. 2022.

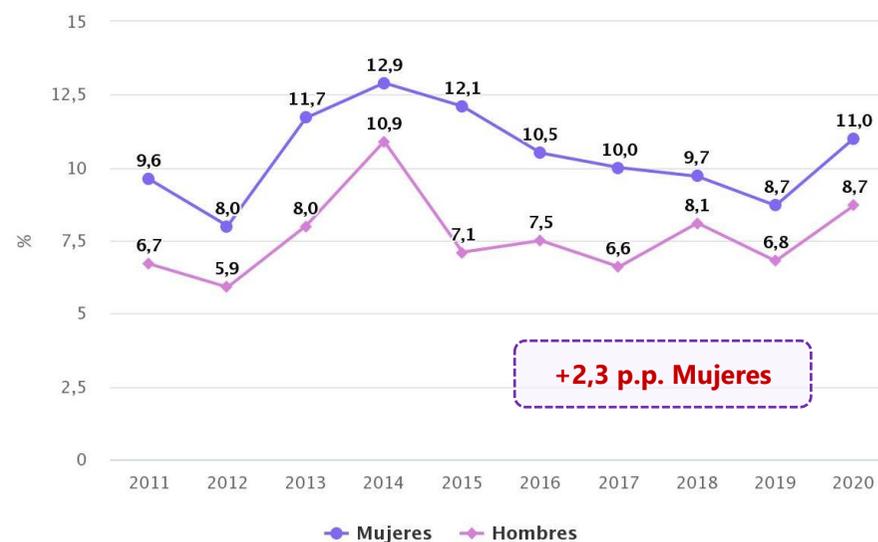
Gráfico 25: I.O.6.3. Brecha de género entre la población ocupada a tiempo parcial (porcentaje).



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la estadística "Ocupados por tipo de jornada, sexo y comunidad autónoma" elaborada por el INE. 2022.

En cuanto a la diferencia respecto a la tasa de empleo a tiempo parcial, observamos que en 2022 es de **-17 puntos porcentuales**, más mujeres las mujeres que los hombres.

Gráfico 26: I.O.6.3. Tasa de riesgo de pobreza relativa por sexo (porcentaje).



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de "Pobreza y exclusión social", en el banco de datos online del Observatorio de la Realidad Social. 2020.

La tasa de riesgo de pobreza ha aumentado en 2020 para ambos sexos. Hecho que coincide con la situación de pandemia. No obstante, y como es tónica habitual en años precedentes, dicha tasa es mayor para las mujeres. En concreto, en 2020 hay **2,3 puntos porcentuales** más de mujeres en riesgo de pobreza relativa.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 7. IMPULSAR EL COMPROMISO DE LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES DE NAVARRA CON LA IGUALDAD

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
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	I.O.7.1. Distribución por sexo de personas empleadas que se acogen a excedencia por cuidado de familiares o menores en Navarra (porcentaje)
	I.O.7.1. Personas empleadas que se acogen a medidas de conciliación (porcentaje)

### Evaluación

Para incrementar el compromiso de las empresas y organizaciones de Navarra con la igualdad, se hace imprescindible impulsar la sensibilización entre estas, de manera que puedan ser conscientes de los beneficios que aporta la igualdad a su gestión.

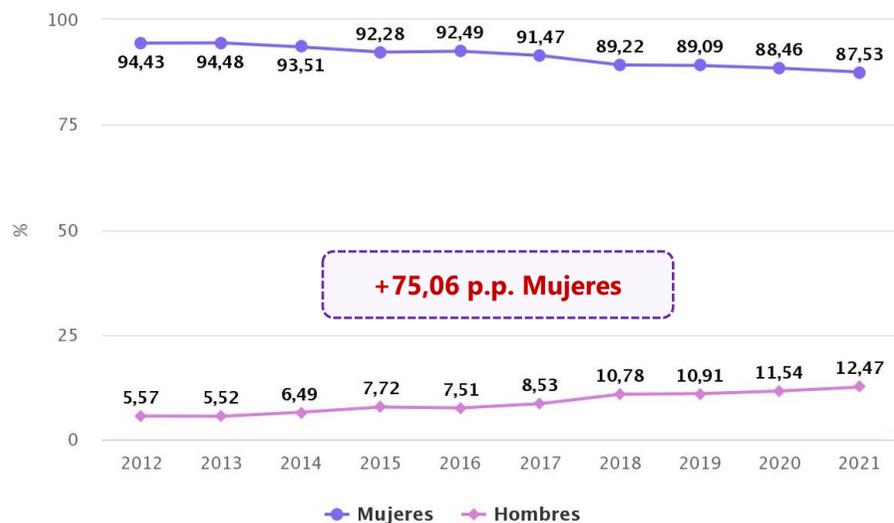
En base a ello, valoramos muy positivamente las acciones realizadas por el Observatorio de la Realidad Social y el INAI/NABI.

Para el impulso de este objetivo se han desarrollado las siguientes acciones:

- **Información sobre principales brechas de género en el empleo**  
El Observatorio de la Realidad Social elabora y difunde informes trimestrales sobre la situación de mujeres y hombres en relación al empleo.
- **Acciones de sensibilización que reconozcan la igualdad en empresas y organizaciones como un factor de calidad**  
El INAI/NABI ha realizado las siguientes actividades:
  - o Elaboración y difusión de materiales formativos para avanzar en el cumplimiento normativo y el compromiso en igualdad entre mujeres y hombres: aproximación normativa, jurisprudencial y operativa
  - o Campañas de sensibilización para el cumplimiento normativo en materia de planes de igualdad
  - o Difusión de contenidos de sensibilización y formación a través de la web del INAI/NABI
- **Información a empresas y organizaciones sobre obligaciones en igualdad y su responsabilidad para que sus empleados hombres se acojan a las medidas de conciliación**  
El Servicio de asesoramiento a empresas y entidades sin ánimo de lucro del INAI/NABI ha llevado a cabo las siguientes medidas:
  - o Sesión formativa sobre Registro Retributivo en colaboración con Cámara Navarra
  - o Actualización de la información dirigida a empresas en la web del INAI/NABI
  - o Elaboración de materiales de sensibilización y formación.

## Indicadores operativos

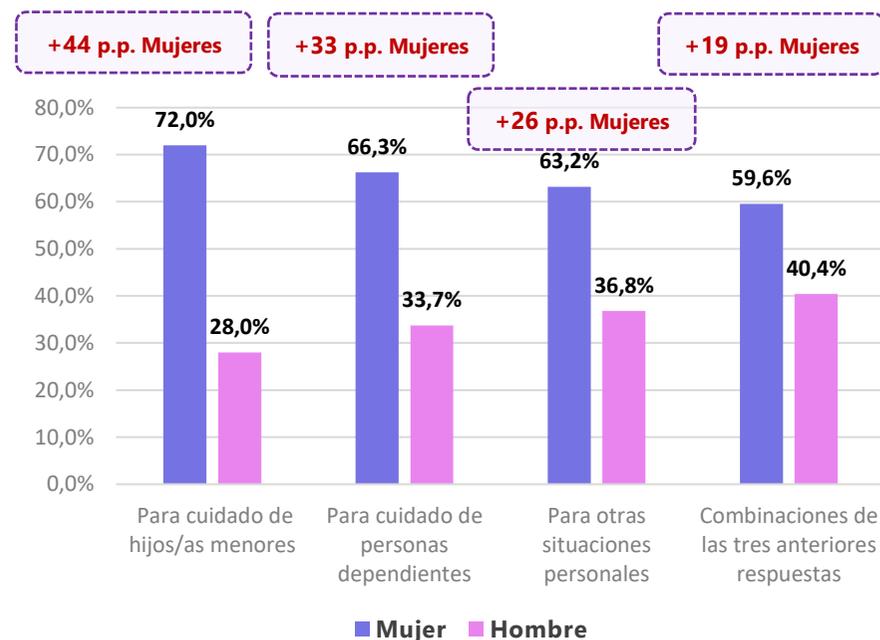
Gráfico 27: I.O.7.1. Distribución por sexo de personas empleadas que se acogen a excedencia por cuidado de familiares o menores en Navarra (porcentaje).



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos a partir de las tablas "Excedencia por cuidado de hijas/os según comunidad autónoma" y "Excedencia por cuidado de familiares según comunidad autónoma" de la página web del Instituto de las Mujeres del Gobierno de España. 2021.

Tal y como apreciamos en el gráfico anterior, el número de mujeres que se acoge a la situación de excedencia por cuidados de familiares o menores en Navarra es superior al de los hombres. En concreto, las mujeres en 2021, se han acogido a esta situación en **75,06 puntos porcentuales** más que los hombres.

Gráfico 28: I.O.7.1. Personas empleadas que se acogen a medidas de conciliación (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Encuesta Social y Condiciones de Vida elaborada por NASTAT. 2020.

Tal y como vemos en los datos obtenidos en la ESyCV 2020 vemos que en todos los casos contemplados las mujeres se acogen en más ocasiones a medidas de conciliación. De esta forma, obtenemos las siguientes brechas:

- En el cuidado de menores la diferencia es **44 puntos porcentuales** más las mujeres.
- En el cuidado de personas dependientes es **33 puntos porcentuales** más las mujeres.
- Para otras situaciones personales es **26 puntos porcentuales** más las mujeres.

- Y en el caso de utilizar las medidas para una combinación de las tres situaciones anteriores la diferencia es de **19 puntos porcentuales** más las mujeres.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.7.2. Alinear la estrategia del Gobierno de Navarra para impulsar la igualdad de género en las empresas y organizaciones con la normativa de referencia y el modelo de gestión avanzada	I.O.7.2. Número de empresas y organizaciones asesoradas en materia de igualdad por el Servicio de Asesoramiento a Empresas del INAI/NABI.
	I.O.7.2. Número de subvenciones destinadas a planes de igualdad en empresas no obligadas por ley
	I.O.7.2. Importe ejecutado en subvenciones para planes de igualdad en empresas (euros)

### Evaluación

El INAI/NABI-NABI promueve la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral a través de diversas líneas de trabajo entre las que destacan la convocatoria anual de subvenciones que apoya a empresas y entidades sin ánimo de lucro, el Servicio de asesoramiento a empresas, organizaciones y administraciones, la organización de jornadas y sesiones formativas y la colaboración con agentes e instituciones.

Las **acciones** que se han llevado a cabo han sido:

- **Apoyo y asesoramiento a empresas y organizaciones de Navarra para la incorporación de la igualdad en sus procesos de gestión y transformación organizacional a través de diagnósticos y planes de igualdad**

El departamento de Desarrollo Económico y Empresarial ha realizado campañas de sensibilización para el cumplimiento normativo en materia de planes y medidas de igualdad con el objetivo de promover y dinamizar la implicación de las empresas en materia de igualdad animando a la implementación de medidas y planes.

Así mismo, se ha realizado la jornada *Empresa e Igualdad*, de análisis sobre la evolución de empresas con el sello RECONCILIA.

- **Actualización y diversificación de las metodologías y herramientas del Gobierno de Navarra para elaborar y dar seguimiento a diagnósticos y planes de igualdad, así como para profundizar en la detección, abordaje y evaluación del acoso sexual y/o por razón de sexo en empresas y organizaciones**

Para el impulso de esta medida contamos con el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad. El número de planes de igualdad registrados este año ha sido 114.

El departamento de Salud está realizando las siguientes actuaciones en colaboración con el INAI/NABI:

- Elaboración entre el ISPLN y el INAI/NABI del modelo para las empresas de protocolo o procedimiento de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Publicación en webs del INAI/NABI e ISPLN.
- El INAI/NABI y el ISPLN están preparando un curso dirigido a empresas que trabajen en la elaboración e implantación de protocolos de acoso. La primera acción formativa está prevista para 2023.
- Grupo interdisciplinar de trabajo para la atención de riesgos y daños psicosociales. Implementación del procedimiento para el

abordaje integral (técnico-sanitario) de los casos de violencia sexual en el ISPLN.

- **Fomento de medidas de igualdad en empresas con menos de 50 personas**

En este sentido, el INAI/NABI ofrece el Servicio de asesoramiento a empresas y organizaciones.

En 2022 se contabilizaron 210 consultas, de las que el 35 % fueron realizadas por empresas, el 7 % por la representación legal de personas trabajadoras y sindicatos, el 26 % por asesorías y consultorías, el 4 % por asociaciones empresariales, el 10 % por administraciones y organismos públicos y el 12 % por otras organizaciones de diversa tipología. Entre las consultas, destacaron las referidas a la normativa, convocatoria de subvenciones, registro de planes de igualdad, formación en materia de igualdad y a las cláusulas en contratos y subvenciones.

La convocatoria anual de **subvenciones** ha tenido en 2022 una muy discreta participación de empresas. Cabe recordar que la financiación se dirige a empresas no obligadas, que, en este momento, tras concluir el periodo transitorio previsto en la normativa, son empresas con plantillas inferiores a 50 personas.

- **Consolidación de los mecanismos de colaboración y cooperación para incorporar la igualdad en empresas y organizaciones**

El diálogo permanente con el Servicio de Trabajo ha permitido colaborar en el seguimiento del Plan de Empleo, el registro de planes de igualdad y ha facilitado el contacto con el personal del Servicio. En particular, cabe destacar la participación en la elaboración del Plan de Empleo y en el Plan de Políticas activas de empleo. Así mismo, en el presente ejercicio se ha participado en el grupo de trabajo de igualdad del Consejo de Diálogo social y en la jornada *Empresa e Igualdad*.

Entre las actividades realizadas en cooperación con otros servicios de la administración foral destacan la campaña *Comprométete con la Igualdad*, llevada a cabo en el último trimestre con el Servicio de Trabajo del Gobierno de Navarra, en el marco del Plan de Empleo y con la participación de los sindicatos CCOO y UGT y la CEN, y que ha contado con el asesoramiento del

Servicio de Comunicación. El objetivo de la campaña perseguía sensibilizar a los agentes económicos, tanto empresas como sindicatos, sobre la importancia de contar con medidas y planes de igualdad en las organizaciones. La campaña incluía diversos soportes: tríptico, poster, web y cuñas de radio.

Los contactos con Inspección laboral y de la Seguridad Social, organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social, se mantienen con cierta regularidad destacando en el presente ejercicio la colaboración en la celebración de la sesión de trabajo en materia de registro retributivo.

En colaboración con la Cámara de Navarra, se ha mantenido un programa de actividades que ha incluido cursos de formación, preparación de materiales de sensibilización, formación y audiovisuales.

Junto con la Asociación de Mujeres Empresarias, Directivas y Profesionales de Navarra (AMEDNA), se ha organizado la I Convención de Mujeres empresarias, directivas y profesionales del Norte de España. Se abordó el impulso del asociacionismo empresarial y directivo de mujeres, la participación e integración del ámbito rural, el liderazgo transformacional de las mujeres profesionales, el avance en la reducción de barreras de género en el mundo empresarial, la nueva normativa, situación actual y retos de futuro y el papel clave de la comunicación: los medios y las redes sociales.

En colaboración con Sodena, se ha presentado la candidatura para el proyecto europeo DEBUTING: Igualdad en el ámbito económico industrial como principio de competitividad, dentro del programa Interreg Europe. El proyecto ha sido aprobado por la Comisión Europea y se presentó el 8 de marzo de 2023.

Así mismo, se ha puesto en marcha el Grupo de Trabajo formado por Inspección de Trabajo, DG Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, INAI, ISPLN y representantes de las trabajadoras, trabajadores y empresas.

- **Incorporación del enfoque de género en salud laboral**

La incorporación del enfoque de género en salud laboral se está realizando a través de la inclusión de la perspectiva de género en publicaciones dirigidas a empresas y servicios de prevención y del eje de género en los distintos programas del Servicio de Salud Laboral.

### Indicadores operativos

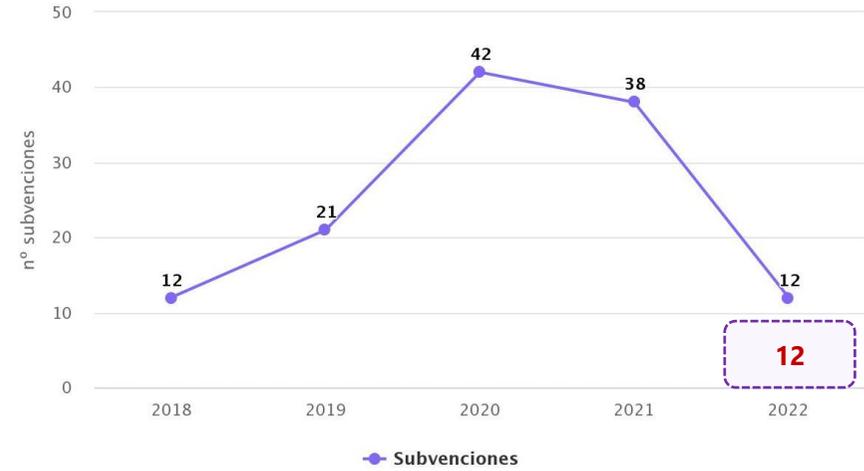
Gráfico 29: I.O.7.2. Número de empresas y organizaciones asesoradas en materia de igualdad por el Servicio de Asesoramiento a Empresas del INAI/NABI.



Fuente: Elaboración propia con datos internos del INAI/NABI. 2022.

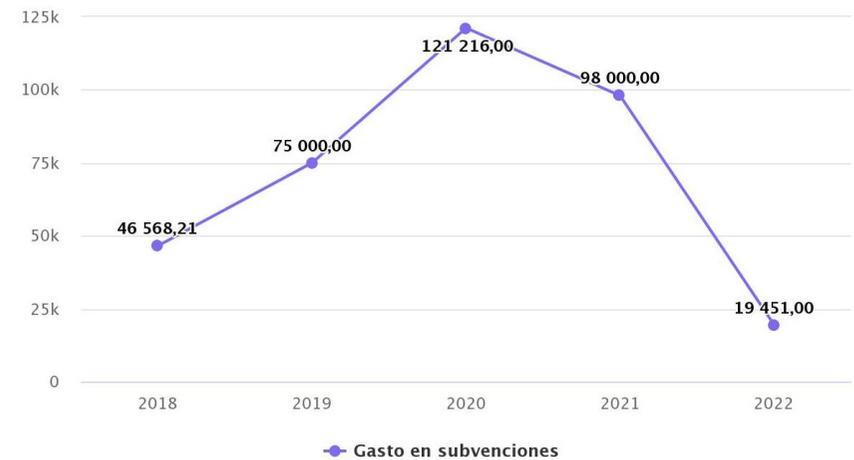
El menor tamaño de las empresas, la no obligatoriedad de realizar plan de igualdad por este motivo y la obligatoria convocatoria a las representaciones sindicales en el caso de no contar la empresa con representación legal en el seno de la empresa, son alegadas como principales razones para una menor participación en la convocatoria.

Gráfico 30: I.O.7.2. Número de subvenciones destinadas a planes de igualdad en empresas no obligadas por ley.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Memoria del INAI/NABI. 2022.

Gráfico 31: I.O.7.2. Importe ejecutado en subvenciones para planes de igualdad en empresas (euros).



Fuente: Elaboración propia con datos de la Memoria del INAI/NABI. 2022.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
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	I.O.7.3. Número de mujeres en los Consejos de Administración de empresas de Navarra
	I.O.7.3. Mujeres en puestos de dirección y gerencia de Navarra (porcentaje)
	I.O.7.3. Número de personas inscritas en el Registro de personas emprendedoras

### Evaluación

El acceso de mujeres a los puestos directivos sigue siendo una asignatura pendiente. Es imprescindible trabajar en dos vías, por un lado, dar visibilidad de las desigualdades y por otro, impulsar su eliminación.

En 2020, las mujeres en puestos de dirección y gerencia representaron el **30,3%**.

El INAI/NABI lleva a cabo la siguiente **acción**:

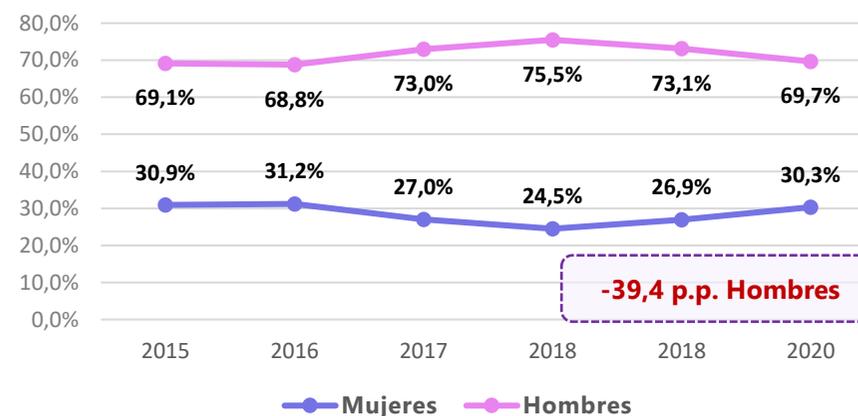
- **Desarrollo de información actualizada que permita conocer la presencia de mujeres empresarias, directivas o representantes legales de las personas trabajadoras**

Para ello, se realiza la actualización de datos sobre número de empresarias, directivas y representantes legales de las personas trabajadoras con el fin

de elaborar información de cara a su difusión. Y, de forma paralela, se difunde la información sobre los factores que inciden en el acceso y permanencia de las mujeres en estos puestos.

### Indicadores operativos

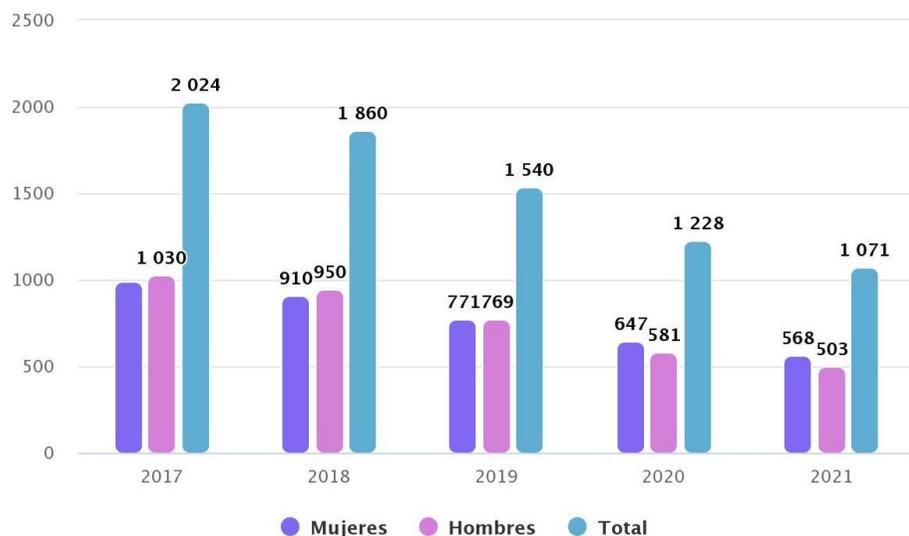
Gráfico 32: I.O.7.3. Mujeres en puestos de dirección y gerencia (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del informe del indicador "Mujeres en puestos de dirección y gerencia", datos publicados por el Gobierno de Navarra sobre el progreso de Navarra en la consecución de los ODS. 2020.

Tal y como apreciamos en el gráfico anterior, en Navarra en el año 2020 el porcentaje de mujeres en puestos de dirección es de un 30,3 %. Es decir, los puestos directivos ocupados por hombres alcanzan el 69,7 %. Por tanto, la diferencia es de **39,4 puntos porcentuales** más hombres en estos puestos que mujeres. Dato que demuestra, el techo de cristal al que están sometidas las mujeres.

Gráfico 33: I.O.7.3. Número de personas inscritas en el Registro de personas emprendedoras.



Fuente: Elaboración propia con datos facilitados por la UI del Departamento de Desarrollo Económico y Empresarial del Gobierno de Navarra. 2021.

El número de personas inscritas en el Registro de emprendedoras desde 2017 hasta 2021 ha disminuido de forma paulatina. En 2021 observamos que **el número de mujeres es un 6 % mayor al de los hombres.**

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 8. IMPLEMENTAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROCESO DE RECUPERACIÓN Y TRANSFORMACIÓN SOCIOECONÓMICA DE NAVARRA

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.8.1. Crear alternativas sostenibles al modelo productivo actual incorporando el talento femenino	I.O.8.1. Personas matriculadas en grados universitarios STEM

### Evaluación

El sesgo de género en estudios STEM es hoy en día muy elevado. Los estereotipos sociales han alejado a las mujeres de profesiones vinculadas a la ciencia, la tecnología o las ingenierías. Es un escenario en el que debemos continuar trabajando para revertir esta situación.

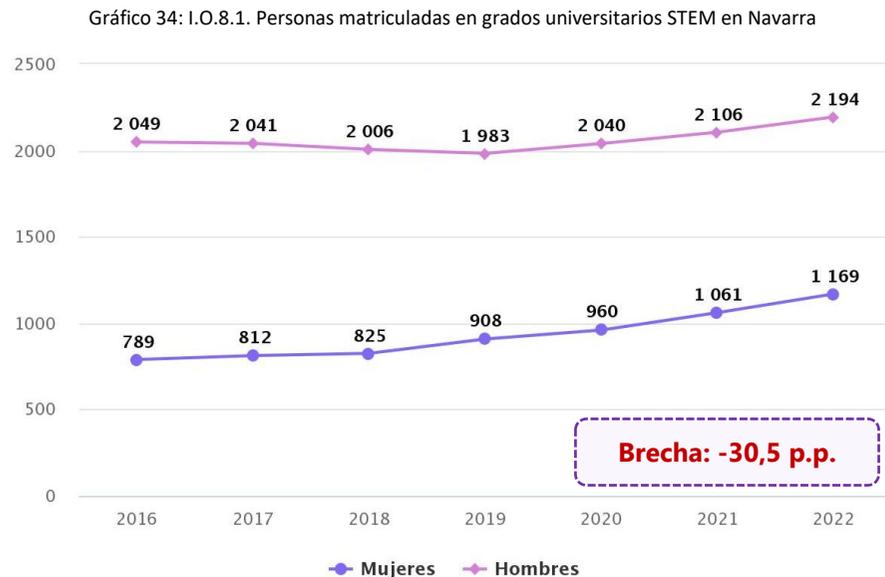
Las **acciones** que se han llevado a cabo son:

- **Acciones de supresión de estereotipos de género asociados a los estudios STEM**  
Se ha difundido en la web de educación contenido sobre mujeres y vocaciones STEM con el apoyo del personal técnico de igualdad del departamento de Educación y a través del Servicio de Tecnologías. Así mismo, el departamento de Universidad, Innovación y Transformación digital ha llevado a cabo las siguientes medidas:
  - o Convocatoria Divulgación, ciencia, difusión I+D+i y fomento vocaciones STEM

- Difusión de la campaña *Científicas Ilustradas* visibilizando a mujeres que se dedican a la ciencia y a la investigación, a través de diferentes actividades
- **Puesta en marcha iniciativas educativas dirigidas a incrementar la participación de mujeres y niñas en carreras y disciplinas científicas**  
El INAI/NABI en colaboración con la UPNA ha impulsado las vocaciones STEM en mujeres y niñas a través del convenio de la Cátedra Mujer, Ciencia y Tecnología. El objeto de este convenio ha sido contribuir a la participación de las mujeres en la ciencia y la tecnología, incrementar la presencia de mujeres en titulaciones STEM e impulsar la investigación en estas materias. Cabe destacar las siguientes actividades: mentoría en cuatro Centros de Educación de secundaria con una participación de 1231 estudiantes de secundaria y fomento del empoderamiento de mujeres científicas.  
Por otra parte, el departamento de Universidad, Innovación y Transformación Digital en colaboración con el Planetario de Pamplona ha impulsado el Programa Planeta STEM para educación primaria y secundaria. Se trata, de un programa divulgativo para impulsar la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Los objetivos más reseñables son: Dar a conocer qué es STEM y desarrollar las actividades al máximo nivel posible mediante los agentes implicados: centros educativos, familias y profesorado, crear una red de mentores de empresas, universidades, centros tecnológicos y otras entidades relacionadas para favorecer el adecuado desarrollo de las actuaciones que se realicen, fomentar las vocaciones STEM entre la población escolar de Educación Secundaria Obligatoria en edades comprendidas entre los 12 y 16 años y propiciar una imagen realista y amable de las posibilidades de las carreras relacionadas con la ciencia y la tecnología en la sociedad, con foco específico en las vocaciones femeninas.
- **Formación del profesorado para fomentar estudios STEM entre niñas y mujeres, y de cuidados y salud entre niños y hombres**  
Desarrollado a través del programa SKOLAE, impulsado en casi el 80 % de los centros educativos de Navarra.  
Celebración en los centros del 11 de febrero, Día de la mujer científica.

- **Incentivos económicos para estudiantes mujeres e investigadoras en áreas STEM**  
Desde el departamento de Universidad, Innovación y Transformación Digital se han realizado las siguientes convocatorias:
  - Convocatoria a centros tecnológicos y Organismos de investigación para la realización de proyectos I+D colaborativos
  - Convocatoria de ayudas para la contratación de doctorandos y doctorandas por empresas, centros de investigación y centros
- **Impulso de programas de mentoría para facilitar el acceso a ámbitos del mercado laboral con más brechas de género**  
Se ha realizado el análisis de la composición de equipos de proyectos colaborativos de los años 2020 y 2022. Se trata de un estudio que analiza de forma comparativa el impacto de cláusulas de género en las solicitudes de ayudas a proyectos colaborativos.
- **Colaboración entre administraciones, incluido el ámbito educativo y universidades, el sector empresarial y las organizaciones sociales, para incorporar a las mujeres en retos sociales, económicos y ambientales:**  
Para su desarrollo el departamento de Universidad, Innovación y Transformación Digital ha desempeñado las siguientes medidas:
  - Realización de una encuesta sobre igualdad de género a las empresas que solicitan ayudas para contratación de personal de investigación o tecnológico. Se trata de un estudio sobre el enfoque de género de los proyectos.
  - Colaboración con el diseño de actuaciones de promoción y divulgación científica a través de vídeos del proyecto financiado y de las actividades de la semana de la ciencia.
  - Difusión de la *Guía de ayudas para incorporar la dimensión de género en los proyectos de I+D+i* de Aditech.

## Indicadores operativos



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos a partir de la Estadística de Estudiantes (Serie de estudiantes matriculados de Grado por rama de enseñanza, comunidad autónoma, universidad y titulación) del Ministerio de Universidades del Gobierno de España. 2022.

La incorporación de las mujeres a los estudios universitarios es plena, sin embargo, hay una escasa presencia en titulaciones STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). En este contexto, la presencia de mujeres matriculadas por ramas de conocimiento muestra una infrarrepresentación en ramas científicas y de tecnología.

En concreto, con los datos obtenidos del Ministerio de Universidades para el curso 2021-2022, observamos que solo el 34,8 % de las mujeres optan por titulaciones de grado STEM, frente a un 65,2 % de los hombres. Es decir, la brecha es de **-30,5 puntos porcentuales**, más hombres que mujeres.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.8.2. Incorporar el enfoque de género en los procesos de transición ecológica	I.O.8.2. Número de proyectos empresariales en el ámbito de la economía verde promovidos por mujeres
	I.O.8.2. Número de mujeres que participan en órganos y espacios institucionales donde se abordan procesos de transición medio ambiental (porcentaje)

### Evaluación

Incorporar el enfoque de género en el proceso de recuperación y transformación socioeconómica de Navarra pasa por su incorporación en los procesos de transición ecológica. En este sentido, valoramos de forma positiva los esfuerzos que se están realizando. La participación de las mujeres en este ámbito es limitada, pero la escasez de datos disponibles no permite ir más allá de las afirmaciones aproximativas.

A través del departamento de Medio Ambiente se han llevado a cabo las **acciones** que a continuación se detallan:

- **Incorporación de la igualdad en Estrategia de Transición Ecológica Navarra Green**  
Llevada a cabo mediante el apoyo a través de subvenciones que incorporan perspectiva de género, de actividades que consoliden un modelo económico sostenible.

- **Impulso de espacios que pongan en valor las aportaciones de las mujeres en procesos de transición ecológica**

Diversas campañas han visibilizado a mujeres referentes en ámbitos laborales relacionados con la conservación del entorno fuertemente masculinizados.

- **Impulso del emprendimiento y de la mejora de la empleabilidad de las mujeres en sectores del empleo “verde”**

El departamento de Medio Ambiente y el SNE/NL cuentan con ayudas para impulsar programas de apoyo a mujeres. En concreto, el Programa financiado con fondos MRR para mejorar la capacitación de las mujeres de las áreas rurales y urbanas. Una de sus líneas está dirigida a Programas orientados al desarrollo de competencias y empleos verdes. Durante 2022 han participado 84 mujeres.

- **Participación en redes de trabajo con otras CCAA y países para cooperar en justicia climática y desarrollo sostenible igualitario**

El Servicio de Cooperación Transfronteriza y Ciudadanía Navarra en el Exterior y el Servicio de la Oficina de Proyectos Europeos de la DG de Acción Exterior han organizado Webinars y Foros de Encuentro para los que tienen en cuenta el principio de presencia equilibrada y la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación oral y escrita.

### Indicadores operativos

Gráfico 35: I.O.8.2. Número de proyectos empresariales en el ámbito de la economía verde en Navarra.



Fuente: Elaboración propia con datos facilitados por la Unidad de Igualdad del departamento de Desarrollo Rural y Medio Ambiente con datos facilitados de 50 empresas adheridas. 2022.

El número de proyectos empresariales en el área de economía verde en Navarra que constan registrados asciende a 50. De ellos, el 90 % está gestionado por hombres frente a un 10 % por mujeres. Por tanto, estamos hablando de una brecha de **-80 puntos porcentuales**.

Gráfico 36: I.O.8.2. Mujeres que participan en órganos y espacios institucionales donde se abordan procesos de transición medio ambiental (porcentaje).



Fuente: “La situación de las mujeres y los hombres de la Comunidad Foral Navarra: un diagnóstico previo al anteproyecto de Ley de Igualdad” (pág. 66). INAI/NABI. 2017.

Tal y como queda recogido en el gráfico anterior, se observa que la presencia de mujeres en órganos y espacios institucionales donde se aborda la transición medio ambiental es mínima. De esta forma el promedio de participación de las mujeres es de un **13,55 %**.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.8.3. Hacer de la transformación digital un instrumento útil para el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres	I.O.8.3. Brecha digital de género (porcentaje)
	I.O.8.3. Población por sexo que utiliza internet para interactuar con las Administraciones Públicas (porcentaje)
	I.O.8.3. Mujeres ocupadas en el sector de I+D (porcentaje)

#### Evaluación

La transformación digital es un hecho y la adaptación a este ámbito es imprescindible. En este sentido, las mujeres todavía no han incorporado las herramientas y los usos de la sociedad de la información, por lo que existen diversas brechas de género en este ámbito, y por ello es fundamental seguir trabajando en esta área.

Para el desarrollo de este objetivo se han llevado a cabo las siguientes **acciones**:

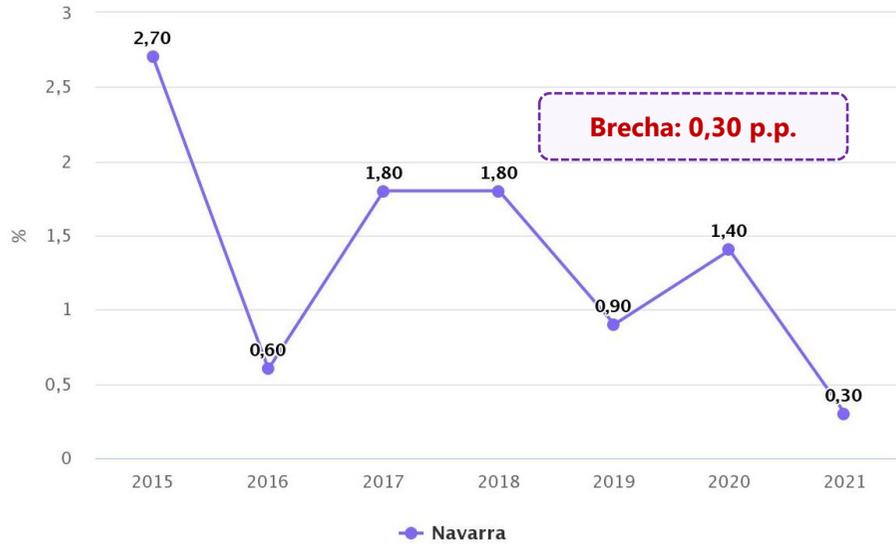
- **Incorporación del enfoque de género en Estrategia Digital Navarra 2030**  
Inclusión de perspectiva de género en la convocatoria del bono digital para colectivos vulnerables en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
- **Análisis de la situación de las mujeres ante la modernización y digitalización de la administración**  
Inclusión de perspectiva de género en el test de autoevaluación de competencias digitales.

Se han impartido formaciones sobre capacitación digital con objeto de reducir la brecha tecnológica con una duración de 20 horas. El 8 % de estas acciones se ha dirigido a asociaciones de mujeres.

Además, se ha llevado a cabo talleres de formación en capacitación digital (20 horas). Varios de estos talleres han estado dirigidos a asociaciones de mujeres.

**Indicadores operativos**

Gráfico 37: I.O.8.3. Brecha digital de género (porcentaje).



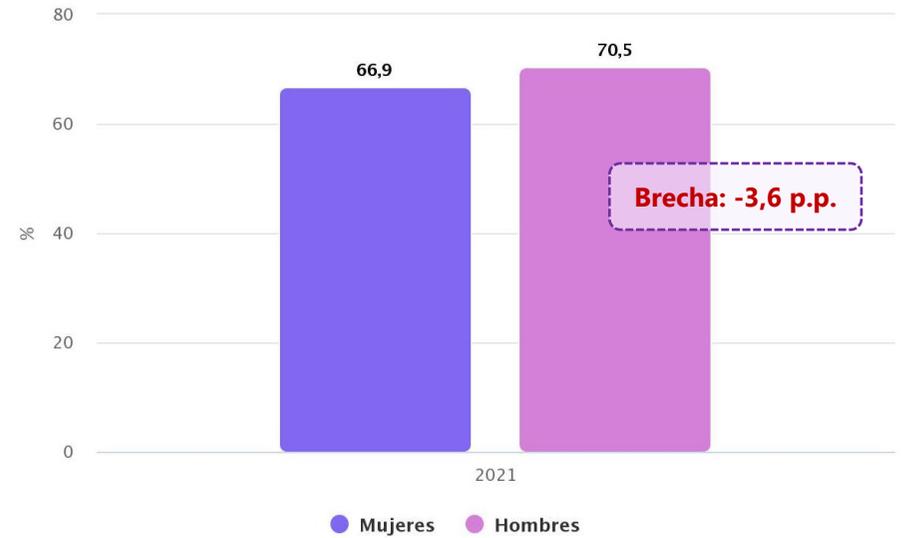
Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del informe del indicador “Navarra. Brecha digital por género”, datos publicados por el Gobierno de Navarra sobre el progreso de Navarra en la consecución de los ODS. 2021.

El acceso, uso, gestión, control y asimilación de las tecnologías, es clave para cualquier ámbito de la vida. En la actualidad existen desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso a internet, en el acceso a las infraestructuras, en la utilización

de dispositivos tecnológicos, y es por ello que existe una brecha digital. De esta forma, las mujeres aun haciendo uso de las tecnologías no son creadoras de ella.

Tal y como se aprecia en el gráfico anterior, la brecha digital en Navarra ha disminuido, siendo en la actualidad de un **0,30**.

Gráfico 38: I.O.8.3. Población por sexo que utiliza internet para interactuar con las Administraciones Públicas (porcentaje).

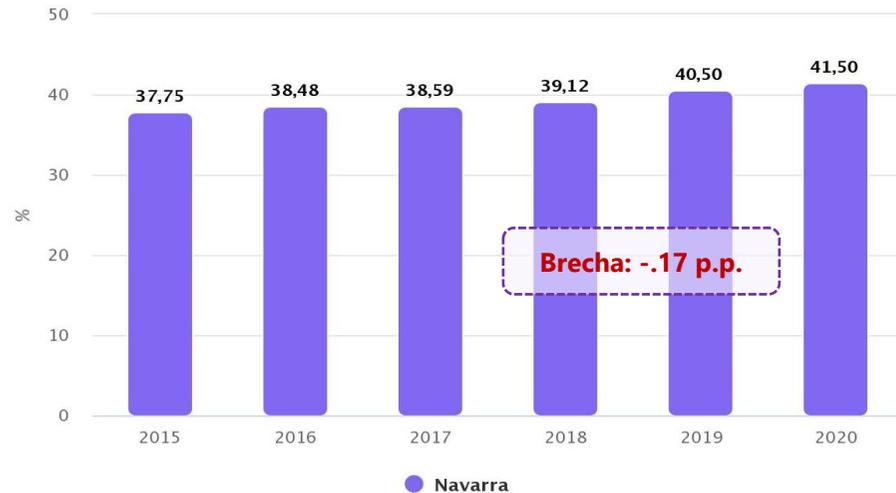


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la “Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares. Año 2021” elaborada por el INE. 2021.

Se ha producido un salto tecnológico en los equipamientos de los hogares navarros. No obstante, sigue existiendo desigualdad en función del sexo. De esta forma, en 2021 el porcentaje de mujeres que interactúan a través de internet con la administración es de un 66,9 % frente al 70,5 % de hombres. Es decir, la diferencia es de **3,6 puntos porcentuales** más de hombres que utilizan internet para interactuar con las Administraciones que de mujeres que lo hacen. De esta forma apreciamos

que la brecha no se da tanto en lo cuantitativo sino en lo cualitativo. Jugar o descargar juegos, ver programas de tv por internet, ver películas, leer noticias, son usos masculinizados y la búsqueda de información en temas de salud o nutricional, concertar una cita médica a través de internet, asociados a funciones expresivas y tareas vinculadas al cuidado, son usos feminizados, según recoge el Diagnóstico de igualdad entre mujeres y hombres de la CFN de 2017.

Gráfico 39: I.O.8.3. Mujeres ocupadas en el sector de I+D (porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del informe del indicador “Navarra. Mujeres ocupadas en sectores de I+D”, datos publicados por el Gobierno de Navarra sobre el progreso de Navarra en la consecución de los ODS. 2020.

Las mujeres navarras se incorporan menos al mercado laboral del sector I+D y tienen escasa presencia en la creación de la tecnología. Los datos nos muestran que la tónica es ascendente en su incorporación, no obstante, en 2020 las mujeres representan el 41,5 % frente al 58,5 % de hombres ocupados en dicho sector. Por tanto, la brecha de incorporación es de **-.17 puntos porcentuales** en el sector I+D.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.8.4. Favorecer una Navarra cohesionada social y territorialmente a partir del principio de igualdad entre mujeres y hombres	I.O.8.4. Mujeres propietarias o titulares de explotaciones agrícolas
	I.O.8.4. Número de personas empleadas en proyectos con Fondos LEADER promovidos por los Grupos de Acción Local
	I.O.8.4. Número de empresas inscritas en el Registro de Economía Circular de Navarra

#### Evaluación

La incorporación del principio de igualdad es indispensable para favorecer un territorio cohesionado e igualitario. A pesar de los esfuerzos realizados, todavía queda mucho por recorrer en cuanto a mujeres propietarias de explotaciones agrícolas o ganaderas en el medio rural.

Con el fin de desarrollar este objetivo se han llevado a cabo estas **acciones**:

- **Incorporación del enfoque de género en la Estrategia de Cohesión Social y Territorial**
- **Apoyo a proyectos empresariales de diversificación, especialización y emprendimiento de mujeres que viven en pequeños municipios y áreas rurales para revertir despoblación y declive demográfico**  
Se apoyan proyectos y actuaciones de los GAL con enfoque de género conforme a las Estrategias de Desarrollo Local. El departamento de Cohesión

Territorial ha concedido becas de prácticas universitarias en el ámbito rural y se ha dado impulso al emprendimiento para revertir en los procesos demográficos de despoblación con perspectiva de género.

- **Mejora de conectividad de la red de transporte público**

Son varias las medidas que están en proceso: el acondicionamiento de estructuras espaciales que favorezcan la intermodalidad, la ampliación de servicios de autobús y rutas adaptables a demanda y el impulso de iniciativas público-privadas que facilitan la movilidad en zonas con dificultades.

- **Fomento de movilidad sostenible, accesible y segura**

Por medio de subvenciones a EELL para acciones innovadoras en materia de urbanismo mediante la elaboración de documentos o inversiones en espacios públicos. En 2022 se han subvencionado 5 iniciativas en forma de documento (diagnósticos, proyectos, planes, diseños) y 5 iniciativas o actuaciones en forma de inversión en obra.

- **Políticas urbanísticas y uso del espacio público con enfoque de género**

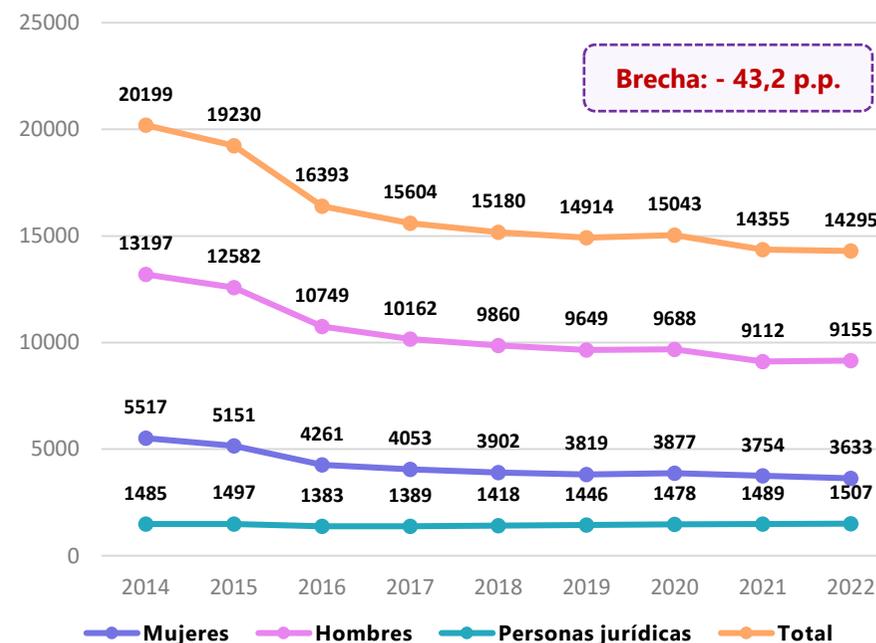
Ejemplo de ello ha sido la consideración sobre urbanismo con perspectiva de género en PSIS del centro comercial de Valle de Egüés para la mejora de la seguridad percibida.

- **Apoyo a proyectos urbanísticos y de reordenación territorial con enfoque de género y accesibilidad**

En concreto, se ha realizado la promoción de proyectos urbanísticos que faciliten los cuidados (adecuación de senderos, espacios que favorezcan la convivencia intergeneracional, etc.) en el ámbito del Plan Pirineo. Así mismo se han establecido subvenciones a EELL para acciones innovadoras en materia de urbanismo mediante la elaboración de documentos o inversiones en espacios públicos. Concediéndose 5 en forma de documento y 6 en forma de inversión.

**Indicadores operativos**

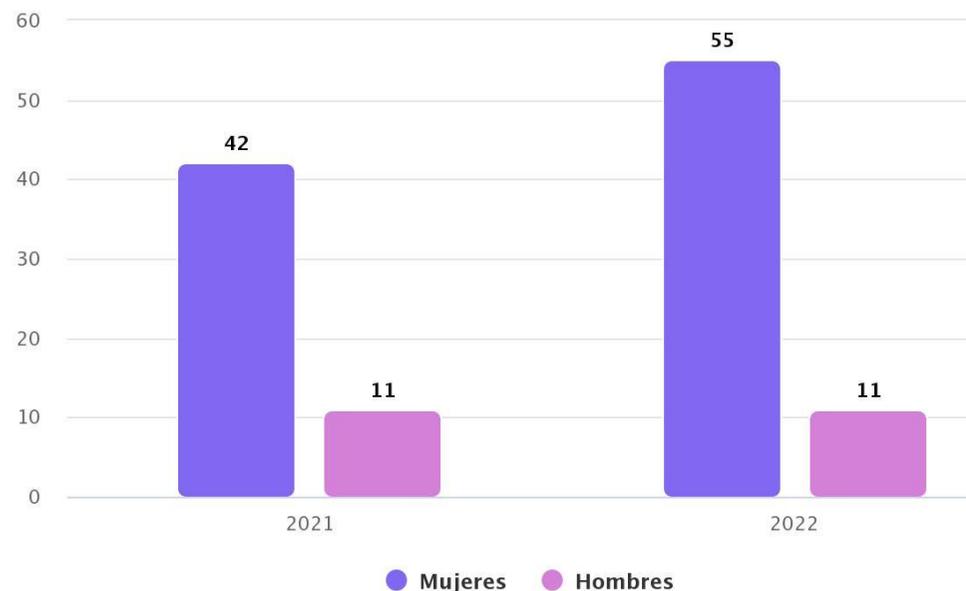
Gráfico 40: I.O.8.4. Mujeres propietarias o titulares de explotaciones agrícolas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Registro de explotaciones agrarias de Navarra. 2022.

Una menor ocupación femenina y la segregación de género en el sector agrario es la característica principal en esta área. En el gráfico anterior podemos observar cómo las propiedades agrarias totales están disminuyendo a lo largo de los años y que en 2022 el número de mujeres propietarias es casi tres veces menos que el de hombres. Si tenemos en cuenta la titularidad de personas físicas, sólo el 28,4 % corresponde a mujeres. De esta forma la brecha es de **43,2 puntos porcentuales** más de hombres titulares de explotaciones agrícolas que mujeres propietarias o titulares.

Gráfico 41: I.O.8.4. Número de personas empleadas en proyectos con Fondos LEADER promovidos por los Grupos de Acción Local.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por el personal técnico de igualdad del Departamento de Desarrollo Rural y Medio Ambiente. 2022.

Los Grupos de Acción Local (GAL) promueven proyectos de diversificación rural para actividades no agrarias. Trabajan las nuevas estrategias Leader para el periodo 2023-2027. Los últimos datos recogidos muestran un impulso en proyectos realizados en el entorno rural por mujeres.

I.O.8.4. Número de empresas inscritas en el Registro de Economía Circular de Navarra.

Tabla 10: Número de empresas inscritas en el Registro de Economía Circular de Navarra, por sexo del titular. 2022.

	2022
<b>Impulsadas por mujeres</b>	3
<b>Impulsadas por hombres</b>	50
<b>Cotitulares: mujeres y hombres</b>	2
<b>Total empresas inscritas</b>	<b>55</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Registro de Economía Circular de Navarra dependiente del Departamento de Desarrollo Rural y Medio Ambiente. 2022.

En el Registro de Economía Circular de Navarra, creado recientemente en 2022 constan 55 empresas adheridas. De ellas, 3 son promovidas por mujeres, 2 de forma mixta por mujeres y hombres, y el resto 50 por hombres. Es decir, un 91% son titularidad de hombres. En este sentido, la brecha es de **85 puntos porcentuales** más de empresas promovidas por hombres que promovidas por mujeres.

## 8. LÍNEA ESTRATÉGICA 3. 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. En la línea 3 de este Plan Estratégico al igual que el Plan de Acción de violencia tiene la finalidad de mejorar la respuesta institucional frente a la violencia contra las mujeres en la Comunidad Foral de Navarra, articulando una estrategia global dirigida a proporcionar respuestas de calidad a las diversas manifestaciones de la violencia contra las mujeres, garantizando el cumplimiento de la Ley Foral 14/2015.

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

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.9.1. Promover cambios en los comportamientos sociales que permitan erradicar prejuicios, costumbres y cualquier práctica basada en la inferioridad de las mujeres o el papel estereotipado de mujeres y hombres en la sociedad	I.O.9.1. Número de denuncias de mujeres y niñas que han sufrido violencia contra las mujeres (física, psicológica y sexual) en Navarra

#### Evaluación

En los últimos años se observa un aumento en el número de denuncias ligado, entre otras causas, al incremento de acciones de comunicación y sensibilización. Los medios de comunicación desempeñan una labor clave en la sensibilización contra la violencia contra las mujeres. Se valora positivamente lo realizado.

Para el desarrollo de este objetivo se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- **Realización de acciones de comunicación institucionales que incidan en la relación de las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres y todas las manifestaciones de la violencia contra las mujeres recogidas en la normativa de referencia**  
De esta forma se ha realizado el Impulso de campañas de sensibilización para la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres. En esta tarea se contemplan las actuaciones realizadas para la sensibilización e información en violencia contra las mujeres (VcM).  
Así mismo, se han editado 11.000 folletos contra la explotación sexual y se ha realizado la campaña institucional del Gobierno de Navarra con motivo de la conmemoración del día 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres. Otra de las actividades ha sido la difusión por parte de los departamentos de la campaña institucional del 25 N.
- **Diseño y puesta en marcha de medidas de sensibilización que contribuyan a desmontar los estereotipos y prejuicios que se utilizan socialmente para explicar y normalizar la violencia contra las mujeres**  
Para ello, se han incorporado acciones del área de violencia como subvencionables en la Convocatoria de Subvenciones de Proyectos de EELL.

De esta forma, en la convocatoria 2022/2023 de los 73 proyectos presentados, 59 tenían actuaciones en materia de violencia. Dentro de esos 59 proyectos, 22 corresponden a EELL que cuentan con agente de igualdad (por tanto, se acogen a la modalidad 1 o 2 de la subvención), y 37 corresponden a EELL que no cuentan con agente de igualdad (que se acogen, por tanto, a la modalidad 3 de la convocatoria de subvención). En cuanto al tipo de actividades que se llevan a cabo, solamente pueden consistir en la elaboración de protocolos locales de violencia (o en acciones vinculadas a ellos).

De los 37 proyectos de entidades que no cuentan con agente de igualdad, solamente cuatro de ellos contenían acciones en el área de violencia. En tres de esos cuatro proyectos, la acción consistió en la elaboración de protocolos locales y en el cuarto se centró en acciones de diseño, elaboración y difusión de material de sensibilización vinculada a un protocolo ya existente.

De los 22 proyectos de entidades que sí cuentan con agente de igualdad, diez de ellos consistieron en programación de acciones en el área de violencia. En uno de ellos, se elaboró el protocolo local de prevención, detección y actuación en torno a la violencia contra las mujeres y en los otros nueve, las acciones en el área de violencia se vincularon a un protocolo previamente ya existente y consistieron, fundamentalmente, en formación en materia de violencia para personal del ámbito municipal, especialmente entre quienes intervienen, y acciones de sensibilización, prevención de la violencia a través del empoderamiento, elaboración y difusión de materiales de sensibilización.

- **Impulso de programas que permitan a niños y hombres desidentificarse con el modelo de masculinidad hegemónica y dar valor a las mujeres, a lo femenino y a la igualdad**
  - o Convenio con la Asociación de Periodistas: debido a una enmienda parlamentaria, el INAI/NABI concedió una subvención nominativa para

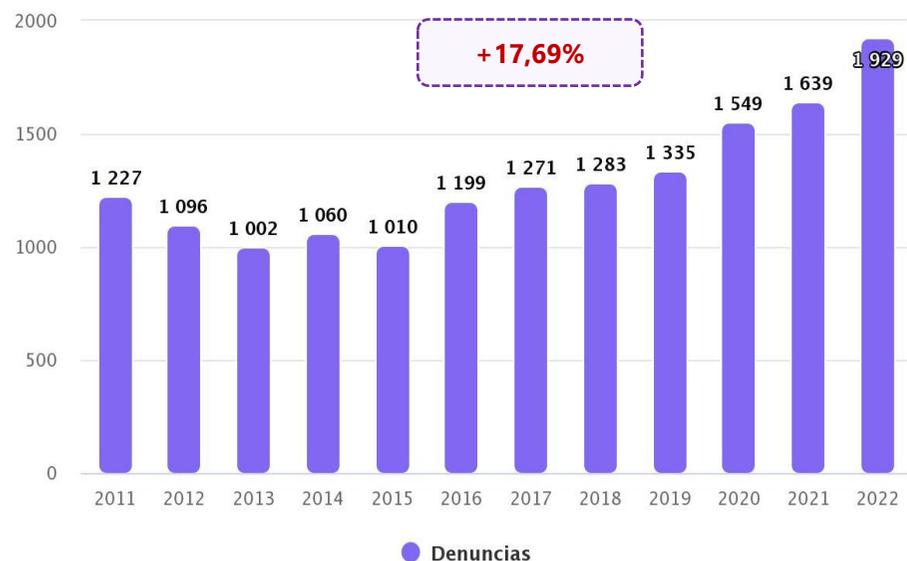
la realización de un estudio sobre el sector de la Comunicación en Navarra con perspectiva de género.

- o Programa de masculinidades igualitarias Noski: el 2021 el INAI/NABI puso en marcha un programa piloto con 13 alumnos. En 2022 fueron dos grupos y la previsión de 2023 es alcanzar los tres grupos, con cerca de 40 hombres inscritos, en esta ocasión vía convenio con la Asociación Eraikiz. Además, en 2022, el INAI/NABI lanzó, con éxito de profesionales inscritos, unas jornadas sobre intervenciones con hombres con ponentes internacionales. Ha resultado ser el contenido más visto en el Canal de Youtube del el INAI/NABI.
- **Generación de un espacio de trabajo con medios de comunicación y agencias de publicidad de titularidad de la ACFN o subvencionados con recursos públicos para que la información que difunden (programaciones, imágenes y contenidos) sea no sexista y promueva la igualdad entre mujeres y hombres protocolo local de prevención, detección y actuación en torno a la violencia contra las mujeres**

Colaboración con la Asociación de Mujeres Periodistas de Navarra para la realización de un programa de comunicación con perspectiva de género dirigido a profesionales de la Comunicación (periodistas, publicidad, recursos gráficos, etc.). Comenzó en 2021, en 2022 prosiguió y en 2023 continuará vía convenio. El curso se denomina *Comunicación con perspectiva de género para una sociedad igualitaria*.

## Indicadores operativos

Gráfico 42: I.O.9.1. Número de denuncias de mujeres y niñas que han sufrido violencia contra las mujeres (física, psicológica y sexual) en Navarra.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el apartado “Denuncia ante los cuerpos policiales” del Informe Anual de Seguimiento y Evaluación del Cumplimiento del III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la Violencia contra las Mujeres en Navarra, 2021; y del Informe Anual Denuncias policiales por violencia contra las mujeres, 2022.

Las denuncias aumentan de forma progresiva a lo largo de los años. En 2022 han aumentado un 17,69% respecto al año anterior.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.9.2. Incrementar la percepción social de las formas y manifestaciones de la violencia contra las mujeres, sobre todo de aquellas menos visibles.	I.O.9.2. Número de denuncias interpuestas en Navarra por violencia sexual

### Evaluación

Una de las formas más habituales y ocultas de violencia hacia las mujeres es la violencia sexual. Las reformas normativas y el compromiso social han permitido que se den las condiciones para que las víctimas den el paso de denunciar estos delitos, reduciéndose así los niveles de infradenuncia de los mismos. Por tanto, las campañas tienen efectos sobre las víctimas y sus entornos. Como mejora, se propone incidir sobre los sectores que aún se resisten avanzar en igualdad y hacer especial hincapié en el reproche penal de estas conductas y en el rechazo social de las mismas.

Tomando en consideración este objetivo se han desarrollado las siguientes acciones:

- **Desarrollo de acciones de comunicación que amplíen el conocimiento y rechazo social a todas las formas de la violencia contra las mujeres, especialmente a formas que, como la violencia económica, no se identifican como tales**  
Se ha difundido el procedimiento de actuación ante denuncias o quejas por discriminación por razón de sexo vía web. Así mismo, se lleva a cabo un Registro de denuncias de prácticas sexistas y discriminatorias y se ha elaborado material gráfico sobre los pinchazos como manifestación de VcM.
- **Utilización de los diferentes canales y vías institucionales para que la ciudadanía tenga elementos para entender y posicionarse desde el análisis**

**de género contra la violencia vicaria, la violencia contra las mujeres en política, la violencia institucional contra las mujeres y el discurso de odio online contra las mujeres**

Revisión y actualización periódica de la información que en materia de violencia contra las mujeres recoge la web del Gobierno de Navarra. En 2021 y 2022 se actualizó la información sobre violencia en la web del INAI/NABI, se mejoraron las fichas de trámite y se enlazaron los nuevos folletos informativos.

Así mismo, se actualizan mensualmente los datos en la página web del INAI/NABI a través del informe de denuncias policiales.

Sensibilización sobre violencia digital a través de las redes sociales del INAI. En 2022 se han realizado jornadas sobre ciberviolencias. Se ha detectado la necesidad de formar a profesionales, porque la violencia digital no es una nueva vía de ejercer la violencia, sino una evolución de la misma, con nuevas implicaciones. A la jornada de 2022, asistieron 104 profesionales (15 hombres). La satisfacción fue de 8,7 puntos sobre 10.

- **Incremento de información que permita visibilizar la violencia sexual contra niñas, adolescentes y mujeres con discapacidad, tanto en el ámbito privado como en el público, así como de los recursos que existen para su detección y atención especializada**

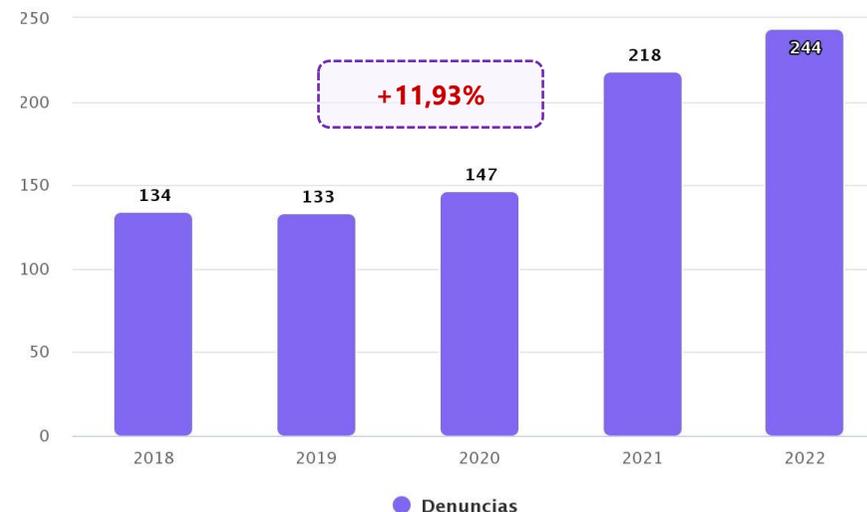
Cabe destacar la actuación llevada a cabo para incorporar el enfoque de accesibilidad e inclusión en el nuevo recurso contra la violencia sexual. Para ello, contando con la asistencia técnica de la Fundación IDDEAS se está llevando a cabo un plan de accesibilidad universal para el Centro de Atención Integral de violencias sexuales que se pondrá en marcha en noviembre de 2023.

- **Impulso de programas que incidan en el papel de las asociaciones de mujeres como agentes comunitarios activos desde donde sensibilizar y prevenir la violencia contra las mujeres, especialmente en el ámbito rural**  
Apoyo a los programas de empoderamiento de las mujeres y prevención de la violencia de las asociaciones de mujeres. A la convocatoria de subvención 2022/2023 para asociaciones de mujeres y entidades sin ánimo de lucro se

presentaron 86 asociaciones y entidades. De estas 86, 34 presentaron acciones sobre violencia machista con una concesión de 43.788.26 €.

**Indicadores operativos**

Gráfico 43: I.O.9.2. Número de denuncias interpuestas por violencia sexual en Navarra.



Fuente: Elaboración propia a partir de “Anexo II: Datos relativos a denuncias por violencia sexual” del Informe Anual de Seguimiento y Evaluación del Cumplimiento del III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la Violencia contra las Mujeres en Navarra, 2021; y del Informe Anual Denuncias policiales por violencia contra las mujeres, 2022.

El número de denuncias interpuestas por violencia sexual en Navarra han aumentado en 2022 un 11,93% respecto al año precedente.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.9.3. Prevenir desde el sistema educativo la violencia contra las mujeres y contribuir al empoderamiento de las mujeres desde niñas	I.O.9.3. Número de centros educativos de Navarra que incorporan en sus currículos y proyectos educativos de centro la prevención de la violencia contra las mujeres, por etapa educativa
	I.O.9.3. Número de centros educativos de Navarra que utilizan de forma intencionada materiales didácticos no sexistas

### Evaluación

La educación es reconocida como una herramienta fundamental para superar la violencia hacia las mujeres. Con la incorporación de todos los centros de educación primaria al programa Skolae, la progresiva incorporación de los centros de Secundaria y FP y la formación continua llevada a cabo por el profesorado, se ha extendido la prevención de la violencia a toda la comunidad educativa, enseñando a rechazar todo tipo de violencias y de manera específica la violencia de género.

Esta prevención desde el sistema educativo se ha llevado a cabo a través de las siguientes acciones:

- **Incorporación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en las directrices de los planes y proyectos educativos de la ACFN, en sintonía con el marco general establecido con el Plan de Coeducación y el Programa Skolae**

Para ello, se ha impulsado el desarrollo y el plan de evaluación del programa de coeducación SKOLAE.

Son 270 (256 + 14 el curso 2022-23) los centros que tienen incorporado el programa SKOLAE. La cobertura es total en primaria y secundaria y FP se están incorporando progresivamente.

De igual manera, se ha impulsado el desarrollo y el plan de evaluación del programa de Educación socioemocional Laguntza. 52 centros de primaria y secundaria (46 + 6 el curso 2022-23) tienen incorporado el programa LAGUNTZA.

- **Formación inicial y permanente de todo el profesorado en igualdad y violencia contra las niñas, adolescentes y jóvenes, incluyendo cómo prevenir, detectar y actuar ante sus diferentes formas y manifestaciones y los recursos que existen para ello**

Se realizan Seminarios de profundización para apoyar la consolidación de los planes de identidad coeducadora en los centros.

- **Incorporación transversal y específica de la igualdad en los currículos y proyectos educativos de centro de todos los niveles educativos.**

Por medio de una incorporación transversal y específica de la igualdad en los currículos y proyectos educativos de centro de todos los niveles educativos.

- **Desarrollo, uso y difusión en todos los niveles educativos de materiales didácticos no sexistas y que promuevan relaciones personales y afectivas no violentas, libres, autónomas e igualitarias**

En este sentido se ha aprobado el procedimiento para la designación de las "Mujeres que abren caminos en educación y otros sectores de la sociedad".

- **Realización en los centros educativos de programas específicos donde se apoye a las niñas, adolescentes y jóvenes mujeres en sus procesos de empoderamiento y detección de la violencia, así como programas específicos donde los niños, adolescentes y jóvenes varones aprendan a desarrollar prácticas y comportamientos no sexistas ni violentos**

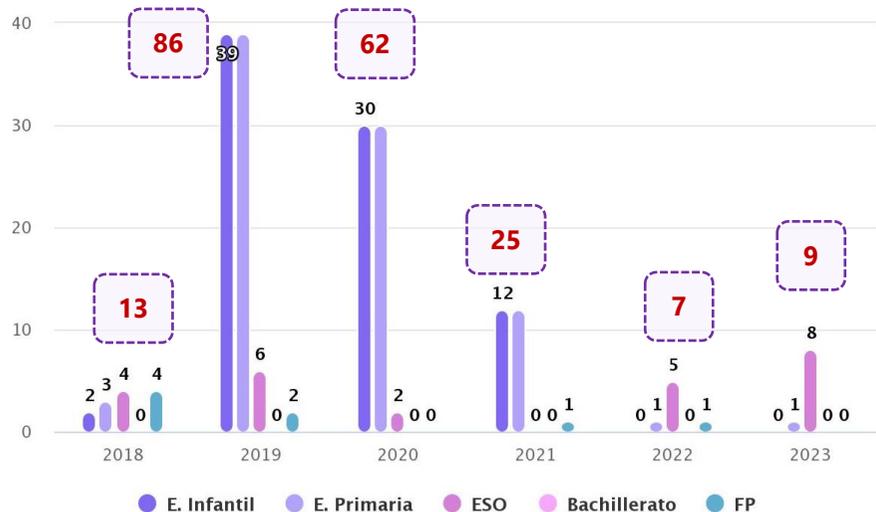
- o Gestiones para celebración del Certamen Sara Pina.
- o Realización informe prevención y sensibilización de la VcM

- **Información periódica y rendición de cuentas de las medidas realizadas en el ámbito educativo para la prevención y sensibilización de la violencia contra las mujeres y su impacto (Consejo Escolar de Navarra)**

Registro e información de los casos de violencia contra las mujeres en los centros educativos y de la realización de un informe sobre la prevención y sensibilización de la violencia contra las mujeres y su impacto.

**Indicadores operativos**

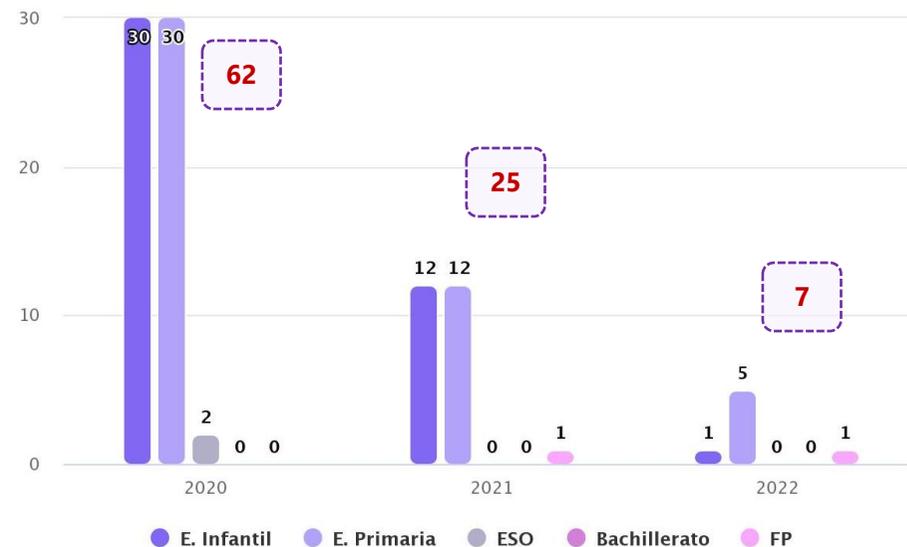
Gráfico 44: I.O.9.3. Número de centros educativos de Navarra que incorporan en sus currículos y proyectos educativos la prevención de la violencia contra las mujeres, por etapa educativa.



Fuente: Elaboración propia con datos facilitados por la UI del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra. 2022.

El número de nuevos centros educativos que han incorporado en sus currículos y proyectos educativos la prevención de la VcM en 2022 han sido 7 y 9 en 2023. No obstante, tal y como se observa en el gráfico, la tónica es decreciente debido a que se trata de nuevas incorporaciones.

Gráfico 45: I.O.9.3. Número de centros educativos de Navarra que utilizan de forma intencionada materiales didácticos no sexistas.



Fuente: Elaboración propia con datos facilitados por la UI del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra. 2022.

El número de centros educativos en Navarra que utilizan en Navarra por primera vez de forma intencionada materiales didácticos no sexistas ha ido disminuyendo debido a que la cobertura total de centros que ya lo vienen realizando es mayor.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.9.4. Prevenir desde el sistema educativo la violencia contra las mujeres y contribuir al empoderamiento de las mujeres desde niñas.	I.O.9.4. Número de programas de ciberviolencia dirigidos a jóvenes.
	I.O.9.4. EELL que cuentan con protocolos para la sensibilización y prevención de la VcM en espacios deportivos, festivos o de ocio.
	I.O.9.4. Herramientas para la prevención de la violencia, con interseccionalidad.

### Evaluación

La formación sobre nuevas formas de violencia hacia las mujeres a través de las nuevas tecnologías ha contribuido a dar a conocer, prevenir y no normalizar estas violencias. El enfoque interseccional en las herramientas de prevención de la violencia ha permitido atender a la diversidad de las mujeres en el diseño de actuaciones y recursos. Las entidades locales han impulsado protocolos de sensibilización y prevención para seguir garantizado su compromiso de erradicar estas violencias.

Como mejoras, se propone divulgar herramientas de seguridad digital para mujeres y niñas y establecer cauces seguros para la denuncia de estas violencias, coordinar la elaboración de protocolos para espacios festivos e integrar el principio de interseccionalidad en todas las campañas de sensibilización y promoción.

Para el impulso de la prevención en el sistema educativo se han desarrollado las siguientes **acciones**:

- **Refuerzo del papel proactivo y responsable de organizaciones de todos los ámbitos y de la ciudadanía en la prevención de la violencia machista**
- **Realización de programas de trabajo con jóvenes que pongan el foco en la prevención de la violencia digital contra mujeres y niñas o ciberviolencia**  
Colaboración con departamentos de Juventud y Políticas Migratorias para actuaciones en materia de ciberviolencia  
Para ello, se ha impulsado, desarrollado y dado seguimiento a una línea de trabajo con Juventud para el empoderamiento de mujeres jóvenes, promoción del buen trato y prevención de la VcM jóvenes, el Programa IGUALA de prevención de la violencia contra las mujeres.  
En 2022 se llevó a cabo en Santacara y Huarte con una participación de 13 jóvenes. En ambos municipios, se realizó un video musical sobre prevención de violencia machista.  
Así mismo, se han celebrado las II Jornadas de ciberviolencia.
- **Implementación de programas para la prevención de la violencia contra las mujeres en el deporte**
- **Impulso de la elaboración de protocolos y otras herramientas de sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres en espacios deportivos, festivos y de ocio**  
Generación de las condiciones para la realización de un protocolo de prevención y actuación de la VcM en el deporte.
- **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 EELL de Navarra**
  - o Formación lideresas de empoderamiento de mujeres migrantes. En 2022 continuó la formación para promover y fortalecer el liderazgo de mujeres migrantes en asociaciones mixtas.
  - o Programa Adin Eterra de empoderamiento de mujeres mayores. Este programa integral trabaja prioritariamente con mujeres

mayores para promover su empoderamiento, con grupos de hombres para trabajar las masculinidades igualitarias y también a través de formación en materia de igualdad con las y los profesionales que trabajan con personas mayores. En 2022 continuó en Berriozar y en Ribaforada y se implementó por primera vez en el Valle de Aranguren. Contó con la participación de 87 mujeres mayores, 19 hombres mayores, 43 técnicas y 15 técnicos, un total de 159 personas.

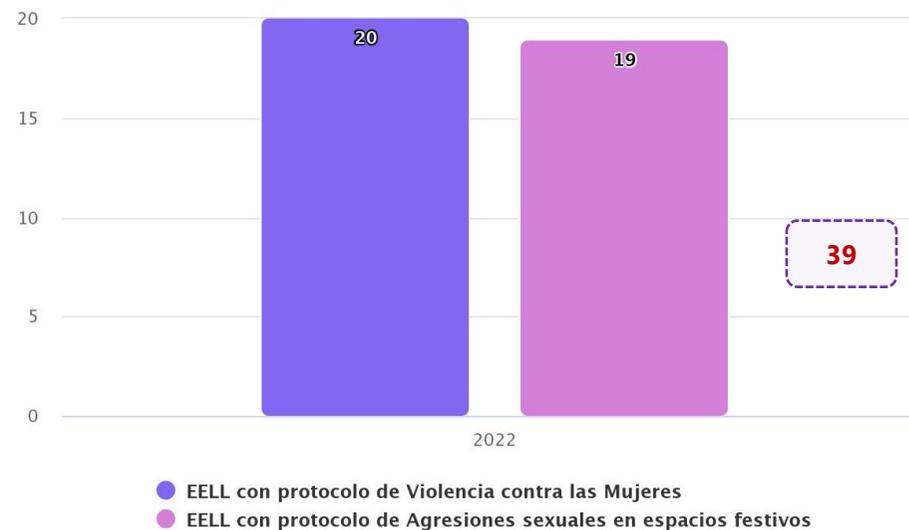
- Elaboración de Protocolo de prevención de matrimonios forzados.

- **Actualización y difusión de herramientas que permitan que desde el ámbito laboral se pueda sensibilizar y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo**

Se ha publicado en la web del INAI/NABI los modelos de elaboración de protocolos ante el acoso sexual y por razón de sexo elaborados por el Ministerio. Son dos modelos, uno dirigido a empresas que cuentan con Plan de Igualdad y otro para empresas que no cuentan con Plan de Igualdad. Además, se recoge la **Guía de criterios básicos para protocolos de actuación ante situaciones de violencia interna en el trabajo** elaborada por el Instituto Navarro de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN). Disponibles en <https://www.igualdadnavarra.es/es/salud-laboral>. Y, se ha incluido como criterio de adjudicación en las subvenciones el establecimiento de medidas o planes de prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo.

## Indicadores operativos

Gráfico 46: I.O.9.4. EELL que cuentan con protocolos para la sensibilización y prevención de la VcM en espacios deportivos, festivos o de ocio.



Fuente: Elaboración propia con datos facilitados por las entidades locales. 2022.

El número de entidades locales de la CFN que cuenta con protocolo de VcM durante 2022 es de 20 y de entidades locales con protocolo de agresiones sexuales en espacios festivos 19, un total de 39 entidades locales con protocolos.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.9.5. Intensificar la investigación sobre las causas, extensión y consecuencias de la violencia contra las mujeres, incluidas las consecuencias en hijas e hijos, desde un enfoque de género e interseccional	I.O.9.5. Número y tipo de TFG y TFM defendidos en las universidades navarras el año anterior que traten la VcM

### Evaluación

Las investigaciones llevadas a cabo han permitido incrementar el conocimiento sobre la incidencia y las causas de la violencia hacia las mujeres e identificar los retos pendientes en la Comunidad Foral de Navarra en esta materia.

En cuanto a mejoras, se propone identificar las prioridades en prevención, atención y reparación.

En base a ello, las **acciones** realizadas han sido:

- **Colaboración con las universidades en la realización y difusión de diagnósticos, trabajos de investigación y tesis doctorales que profundicen en el conocimiento de las causas, características y diferente impacto la violencia en mujeres que enfrentan discriminaciones múltiples**

En concreto han sido:

- o Diagnóstico de acompañamiento comunitario realizado a mujeres víctimas de VcM.

- o Difusión de la investigación *Género, dinámicas de poder y violencias naturalizadas en parejas heterosexuales en proceso de separación o divorcio*.
- o Presentación de resultados de investigaciones realizadas en Navarra a través de los Programas de reflexión.

- **Elaboración de estudios que analicen el tipo de abordaje de la violencia contra las mujeres que se realiza desde diferentes ámbitos de atención del sistema público, incluido el judicial, y que permitan visibilizar y prevenir situaciones de revictimización**

De esta forma, se ha difundido los resultados de la beca comisionada sobre el abordaje de la violencia de género en el sistema sanitario público de Navarra.

- **Desarrollo de investigaciones que pongan el foco en las características e impactos de la violencia contra las mujeres en la infancia y adolescencia (violencia sexual en la infancia, impacto de la violencia contra las mujeres en sus hijas e hijos y tratamiento de esta realidad desde el sistema público de atención y violencia vicaria)**

- **Análisis de la calidad y cobertura de la atención a la violencia contra las mujeres en el medio rural**

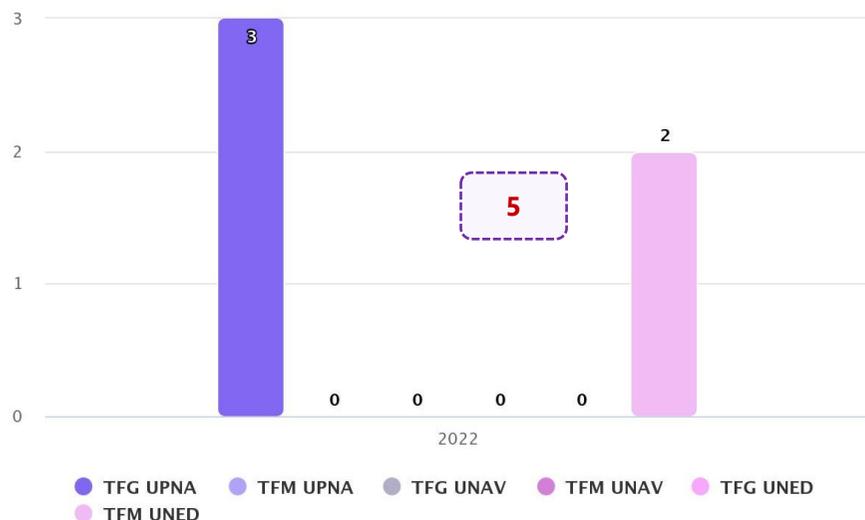
Se ha presentado y difundido el estudio *Mujeres inmigrantes en la Ribera. Situación y desafíos*.

- **Profundización en el conocimiento de la prostitución en la CFN, pornografía online y acceso de menores a estas redes**

Como gran hito, se ha puesto en marcha del Proyecto europeo red de comunidades autónomas por una vida libre de violencia para las mujeres en contextos de prostitución y la eliminación de la trata y la explotación sexual.

## Indicadores operativos

Gráfico 47: I.O.9.5. Número de TFG y TFM defendidos en las universidades navarras el año anterior que traten la VcM.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos a partir de la Colección de trabajos de fin de grado y de máster de la UPNA; DADUN (Depósito académico de la Universidad de Navarra); y E-Espacio (Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Educación a Distancia). 2022.

En 2022 se han defendido 3 Trabajos de Fin de Grado en la UPNA y 2 en la UNED.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.9.6. Profundizar en la recogida, tratamiento y difusión de información homogénea y periódica sobre la incidencia de la violencia contra las mujeres en Navarra.	I.O.9.6 Número de casos de violencia contra las mujeres detectados en el ámbito social
	I.O.9.6. Número de acreditaciones concedidas por VcM en la Oficina de Asistencia a Víctimas del Delito (en adelante OAVD)
	I.O.9.6 Número de casos de violencia contra las mujeres detectados en el ámbito de Salud

### Evaluación

La recogida de información homogénea y periódica ha facilitado conocer mejor la situación de la violencia hacia las mujeres en Navarra y la evolución de esta realidad con el fin de analizarla y valorar la eficacia de las medidas establecidas. La actualización y divulgación del mapa de recursos ha permitido la difusión masiva de información sobre derechos y recursos para mujeres víctimas de violencia.

Respecto a las detecciones, observamos un descenso de detecciones en el ámbito social y de la salud.

Como mejora, se propone la inserción de nuevas variables como la recogida de denuncias policiales, que permitirá apreciar la incidencia real de la violencia. También sería conveniente difundir la información de forma más accesible.

Respecto a las detecciones en ámbitos clave como el Social y el de la Salud, convendría identificar las razones por las que se ha producido este descenso.

Se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- **Mejora de la información estadística sobre violencia contra las mujeres e incorporación de nuevas variables que permitan profundizar en sus causas, consecuencias, frecuencia y en la eficacia de las medidas establecidas**

En concreto, las medidas han consistido, por un lado, en la mejora de los sistemas de recogida de información en los cuerpos policiales, procesamiento y análisis de información.

- o Con el objetivo de visibilizar la violencia digital contra las mujeres, se incluirá en 2023 en las fichas excel de recogida mensual de las denuncias.
- o Respecto a la aplicación de recogida de denuncias policiales, se trabajará en 2023 en el diseño de una nueva base de datos.

Y, por otro, en la revisión y actualización de las herramientas de recogida de información al nuevo marco normativo con el objeto de adaptar el informe anual de seguimiento del Acuerdo Interinstitucional a la Ley Foral 14/2015.

- **Desarrollo de las herramientas de recogida y tratamiento de información de casos utilizadas en los ámbitos social y de salud para una mejor identificación, atención especializada y seguimiento de la violencia contra las mujeres**

Se ha llevado a cabo la actualización de los repositorios de los EAIVs y RRAA para transferencia de datos.

Actualizar el procedimiento de almacenaje/conservación de datos personales adecuándolo a la ley

Se ha puesto en marcha el expediente electrónico para usuarias de recursos de acogida.

- **Difusión periódica de información accesible sobre las características e incidencia de la violencia contra las mujeres en Navarra**

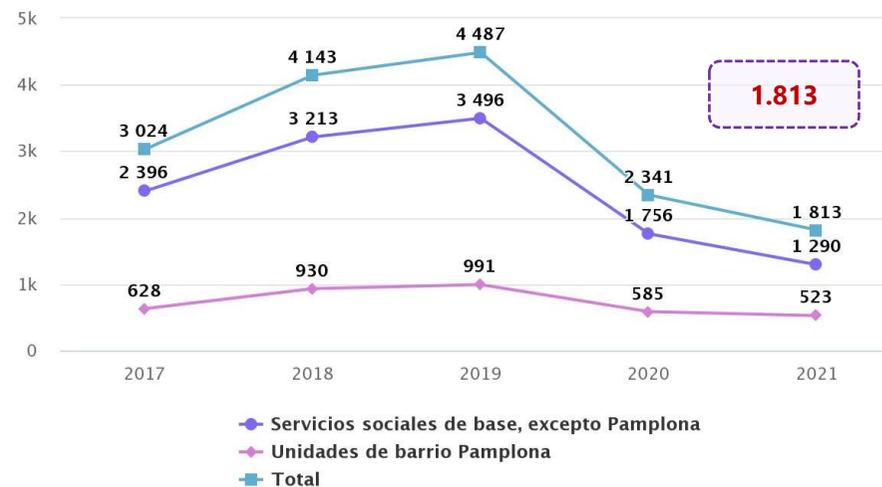
El INAI/NABI lleva a cabo la difusión mensual de las denuncias por violencia contra las mujeres que se recogen desde los cuerpos policiales, con la actualización y publicación mensual en la web del INAI/NABI de los informes de las denuncias de los cuerpos policiales.

- **Actualización y divulgación del mapa de recursos y servicios públicos en materia de violencia contra las mujeres, a través de información adaptada a diferentes grupos de interés (profesionales, supervivientes de la violencia, sociedad civil, etc.)**

Se ha actualizado el mapa de recursos y ayudas en materia de violencia contra las mujeres en la web (geolocalización) y se ha difundido entre profesionales de recursos.

### Indicadores operativos

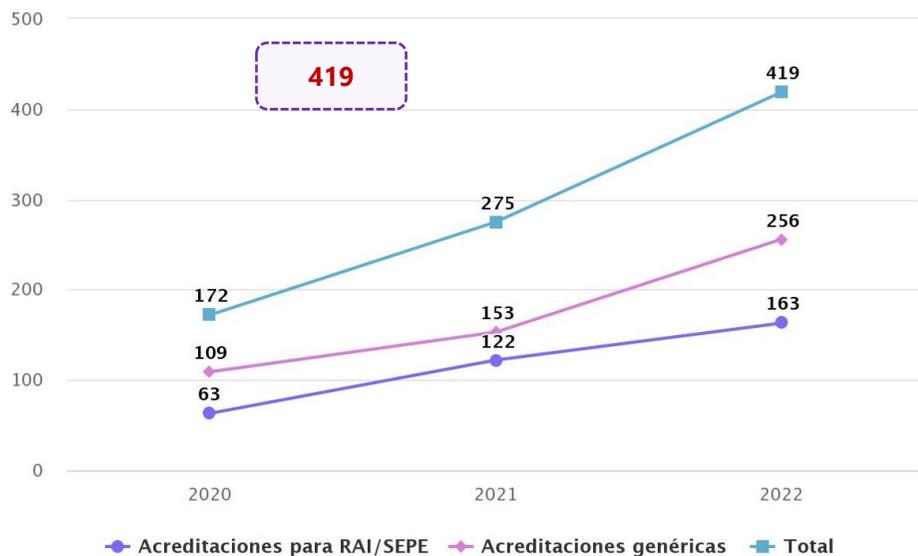
Gráfico 48: I.O.9.6 Número de casos de violencia contra las mujeres detectados en el ámbito social.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el apartado "Actuaciones en el ámbito de acción social" del Informe Anual de Seguimiento y Evaluación del Cumplimiento del III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la Violencia contra las Mujeres en Navarra (pág. 78).

Respecto al número de casos de violencia contra las mujeres detectados en el ámbito social, en 2021 han sido atendidas 1.199 mujeres en los SSB. Por otro lado, el número de familias derivadas a los Puntos de Encuentro Familiar por los juzgados por temas de violencia han sido 106.

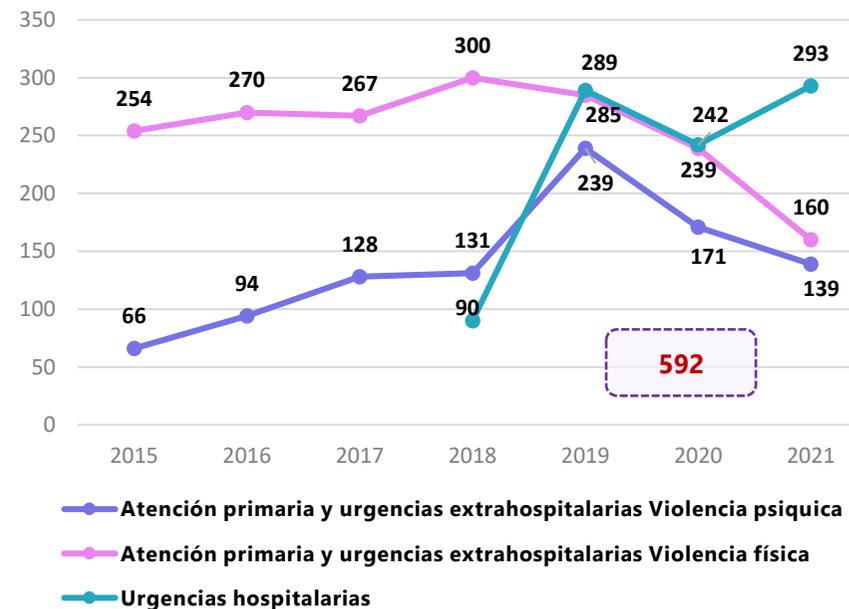
Gráfico 49: I.O.9.6. Número de acreditaciones concedidas por VcM en la OAVD.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el apartado “Fiscalía” del Informe Anual de Seguimiento y Evaluación del Cumplimiento del III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la Violencia contra las Mujeres en Navarra (pág. 134). 2021; y de datos facilitados por la OAVD. 2022.

El número de acreditaciones concedidas por VcM en la Oficina de asistencia a Víctimas del Delito en 2022 han sido 419. De ellas, 163 para la solicitud de la Renta Activa de Inserción (RAI) y 256 genéricas.

Gráfico 50: I.O.9.6 Número de casos de violencia contra las mujeres detectados en el ámbito de Salud.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el apartado “Actuaciones en el ámbito de la salud” del Informe Anual de Seguimiento y Evaluación del Cumplimiento del III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la Violencia contra las Mujeres en Navarra (pág. 152). 2021.

En el caso de la atención primaria y las urgencias extrahospitalarias, en 2021 se atendió a 299 mujeres por VcM, 139 por violencia psíquica y 160 por violencia física. Por otro lado, en urgencias hospitalarias, en 2021 fueron atendidas 293 mujeres por razones de violencia.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.9.7. Dar continuidad a la evaluación de los recursos de atención a la violencia contra las mujeres en Navarra, incorporando la opinión de las víctimas supervivientes	I.O.9.7. Número de encuestas de opinión y satisfacción presentadas por las mujeres atendidas en los recursos especializados
	I.O.9.7. Número de recursos de la red pública que evalúan periódicamente la atención que despliegan ante la violencia contra las mujeres

### Evaluación

Las evaluaciones de los recursos por parte de las víctimas supervivientes han permitido detectar los aspectos positivos y las áreas de mejora.

Como mejora, figura la necesidad de reforzar la importancia de estas valoraciones desde los RRAA y EAIVs, replantearlas y hacerlas más accesibles.

Las acciones realizadas son:

- **Seguimiento del grado de incorporación de las mejoras identificadas en la evaluación de los recursos de atención a la violencia contra las mujeres del Gobierno de Navarra y su impacto**  
Elaboración de un informe sobre el grado de implementación de las mejoras identificadas. Evaluación de recursos, y del seguimiento del servicio de orientación jurídica de SAM en los equipos y recursos de Gobierno de Navarra.
- **Desarrollo de herramientas que permitan conocer la opinión y satisfacción de las víctimas supervivientes con los recursos específicos de**

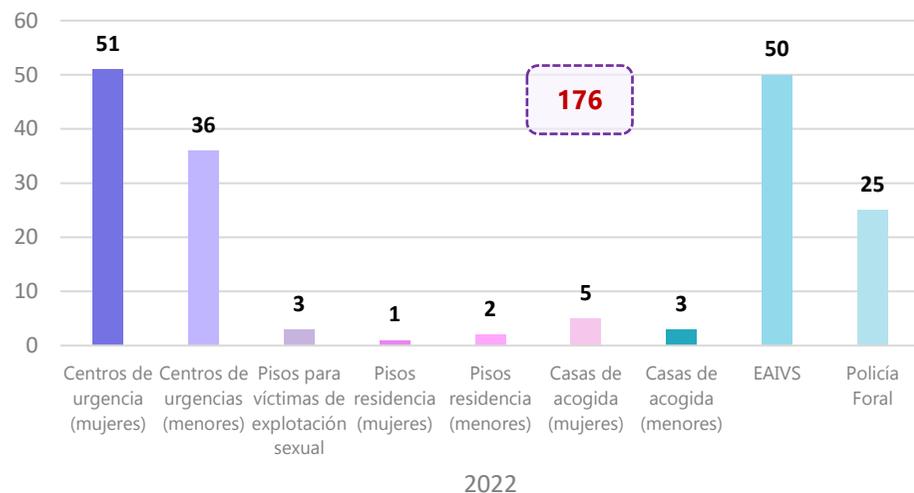
### atención a la violencia del Gobierno de Navarra (encuestas de satisfacción y otras)

Las medidas desarrolladas han sido:

- Evaluación de la calidad de la asistencia letrada, recabando la opinión de las supervivientes a través de los cuestionarios elaborados al efecto.
  - Implantación de cuestionarios de satisfacción de las perceptoras ayudas económicas gestionadas desde INAI/NABI.
  - Seguimiento del grado de satisfacción de las usuarias de los EAIVs e identificación de mejoras.
  - Seguimiento del grado de satisfacción de las usuarias de los RRAA e identificación de mejoras.
  - Implantación de los cuestionarios para mujeres usuarias OAVD.
- **Realización de evaluaciones de la atención a la violencia desde recursos del Gobierno de Navarra que no son específicos (Puntos de Encuentro Familiar, Centros Residenciales, Centros de Día, Centros de Observación y Acogida de Menores, Centros de Acogida para Personas sin Hogar)**
    - Asegurar que las víctimas conozcan los recursos y servicios que existen en VcM al ser atendidas por la Policía Foral.
    - Atención a víctimas de VcM que no desean interponer denuncia (Policía Foral).
    - Descentralizar la atención a las mujeres víctimas de violencia en Estella y Tafalla (Policía Foral).
    - Actualizar Protocolo de atención a víctimas menores y vulnerables por la Policía Foral.

## Indicadores operativos

Gráfico 51: I.O.9.7. Número de encuestas de opinión y satisfacción realizadas por las mujeres víctimas sobre la atención recibida en los recursos especializados.



Fuentes: Elaboración propia a partir de datos facilitados por los distintos recursos especializados de atención a víctimas de VcM. 2022.

De los 6 recursos especializados que evalúan la atención a las víctimas de VcM disponemos de los siguientes datos. Por un lado, los centros de urgencias han recogido 51 evaluaciones realizadas por las mujeres atendidas y 36 por los menores hijos e hijas de las mujeres atendidas. En segundo lugar, los pisos para víctimas de explotación sexual han recogido 3 encuestas de evaluación de la atención recibida por sus usuarias. Los pisos residencias han recogido 1 encuesta de las mujeres residentes y 2 de los menores que las acompañan. Las casas de acogida, 8 encuestas, 5 de las mujeres y 3 de sus hijos e hijas. Por otro lado, los EAIVS han recogido 50 evaluaciones. Y, por último, la Policía Foral ha recogido 25 encuestas de las mujeres atendidas por la Brigada Asistencial.

I.O.9.7. Número de recursos de la red pública que evalúan periódicamente la atención que despliegan ante la violencia contra las mujeres.

Los recursos que han evaluado la atención que prestan a las víctimas de VcM son los EAIVS, los Recursos de Acogida, el SMAM, los cuatro cuerpos policiales, el SAM y la OAVD.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 10. ALINEAR LA RESPUESTA PÚBLICA ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES CON LA NORMATIVA DE REFERENCIA

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.10.1. Mejorar la detección precoz de la violencia contra las mujeres	I.O.10.1. Porcentaje de mujeres que contraen matrimonio con 16 y 17 años
	I.O.10.1. Número de certificados de compromisos de no mutilación de las familias de niñas y adolescentes en riesgo de padecer mutilación genital femenina
	I.O.10.1. Número de mujeres que han padecido MGF con las que se ha trabajado en el año anterior
	I.O.10.1 Nº de veces que se ha activado en Educación los diferentes protocolos de VcM

## Evaluación

La implantación de estos procedimientos y la divulgación de los mismos ha permitido la capacitación de profesionales en el reconocimiento de síntomas y signos que hacen sospechar violencia contra las mujeres. La disponibilidad de estos protocolos de detección y coordinación y el mayor compromiso por parte de los profesionales ha supuesto un notable avance.

Como mejora, se propone potenciar las actitudes y capacidades de detección precoz de la Violencia contra las Mujeres, brindar mayor seguridad a los equipos de profesionales a la hora de poner en marcha estos protocolos y mantener todas estas herramientas actualizadas.

Para ello se han llevado a cabo las siguientes **acciones**:

- **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**

Se ha llevado a cabo la revisión de las herramientas de comunicación para víctimas de trata con fines de explotación sexual en el ámbito de la educación.

El Departamento de Salud ha realizado actividades formativas impartidas por Médicos del Mundo sobre MGF.

- **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 sanitaria (atención primaria, urgencias y emergencias, atención especializada, atención hospitalaria, etc.), en los servicios sociales, incluyendo todos los programas desde los que se articula su trabajo, y en los centros educativos de Navarra**

En este sentido, las actividades han sido:

- Actualización del protocolo de sumisión química a nivel nacional de forma participada por las CC.AA.
- Coordinación para la implementación y seguimiento del Instrumento común estandarizado del Ministerio de Sanidad para la detección temprana de VG en Atención Primaria, CASSyR y Salud mental.
- Programa de prevención del VIH y otras ITS en la prostitución y personas usuarias de esta.
- Asignación y desarrollo de las funciones de coordinación del abordaje integral e integrado de la violencia contra las mujeres en el ámbito de la estructura del Dpto. de Salud.
- Asignación y despliegue de funciones mediante OF 100E/2022 de 18 de marzo de la Consejera de Salud por la que se crea el "Grupo Técnico de Trabajo de Atención Integrada a Mujeres Víctimas de Violencia y a sus hijas e hijos"
  - Creación de un Grupo Técnico de Trabajo para el abordaje efectivo y continuista en materia de Violencia contra las mujeres en el SNS-O.
  - Diseño de un proceso de abordaje integral de la violencia contra las mujeres en el SNS-O.
  - Elaboración de un protocolo unificado de violencia sexual, alineado con el protocolo nacional, para el SNS-O.

- **Elaboración, seguimiento y mejora de protocolos de detección precoz de la violencia de ámbito policial, judicial, sanitario, social y de empleo que hagan hincapié en la detección de la violencia psicológica y la violencia económica**

Para ello se ha realizado la elaboración de un protocolo de atención, desde la perspectiva de género, en el Servicio de Orientación que facilite la identificación de situaciones de violencia.

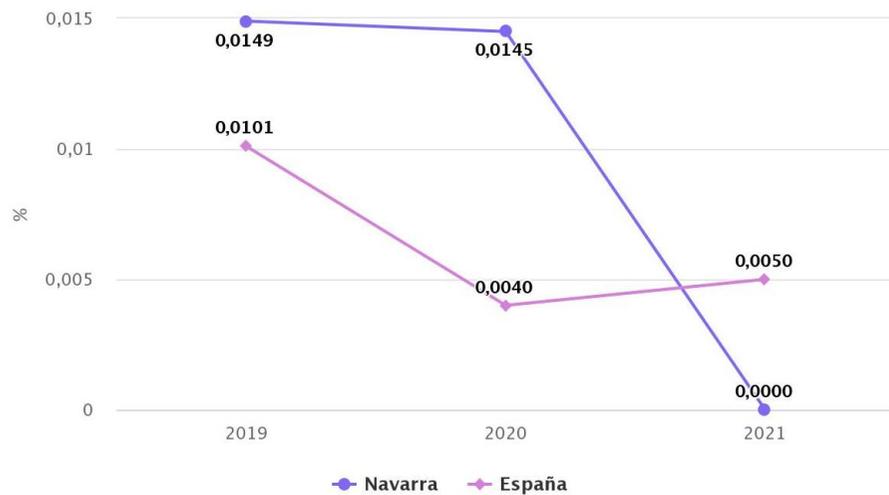
- **Información y formación al personal de los recursos de ámbito sanitario, social, educativo, policial y judicial de los procedimientos, herramientas e instrucciones que existen en sus servicios para la detección y actuación**

**ante los casos de violencia contra las mujeres, incluidas las que abordan las situaciones de sospecha**

A través de la difusión de la Carta de servicios de la Policía Foral en materia de violencia contra las mujeres.

**Indicadores operativos**

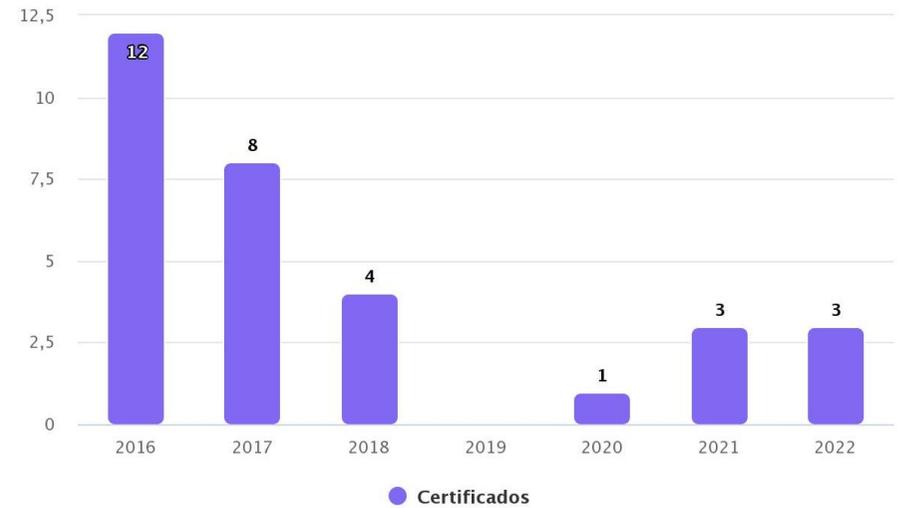
Gráfico 52: I.O.10.1. Porcentaje de mujeres que contraen matrimonio con 16 y 17 años.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la tabla "Proporción de mujeres que contraen matrimonio con 16 y 17 años por provincia" elaborada por el INE. Esta tabla se incluye en el indicador "Proporción de mujeres de entre 20 y 24 años que estaban casadas o mantenían una unión estable antes de cumplir los 15 años y antes de cumplir los 18 años", parte del objetivo 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. 2021.

En 2021, no constan adolescentes de 16 y 17 años casadas en Navarra, lo que supone una notable disminución frente al 0,0145 % de adolescentes de 16 y 17 años que constaron como casadas en 2020. En España, sin embargo, se ha producido un aumento de los casos, del 0,004 % en 2020 a 0,005 % en 2021.

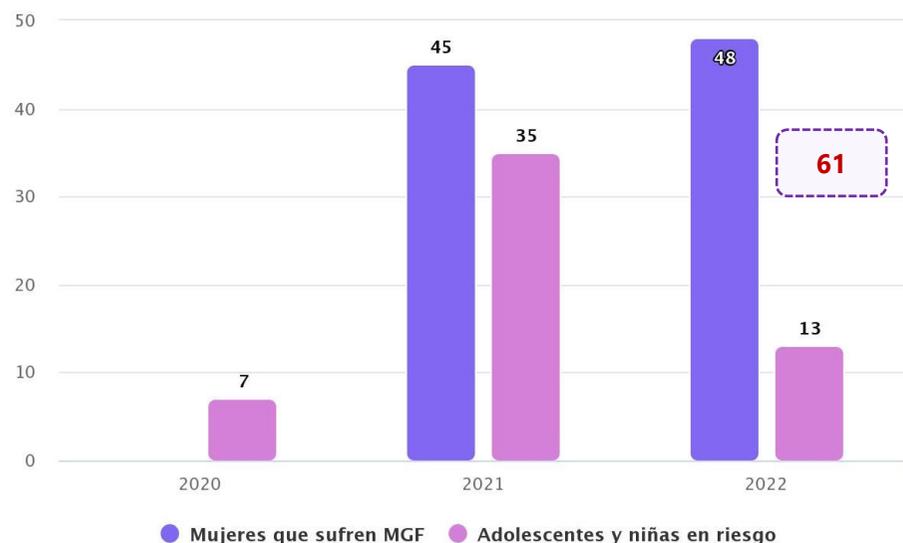
Gráfico 53: I.O.10.1. Número de certificados de compromisos de no mutilación de las familias de niñas y adolescentes en riesgo de padecer mutilación genital femenina.



Fuente: Elaboración propia con datos facilitados por Médicos del Mundo. 2022.

Conforme datos facilitados por Médicos del Mundo, en 2022, el número de certificados que han firmado las familias con el compromiso de no mutilación de niñas y adolescentes en riesgo de padecer MGF fueron 3.

Gráfico 54: I.O.10.1. Número de mujeres que han padecido MGF con las que se ha trabajado en el año anterior.



Fuente: Elaboración propia con datos facilitados por Médicos del Mundo. 2022.

Conforme datos facilitados por Médicos del Mundo, en 2022 se trabajó con 48 mujeres que padecían MGF, y con 13 adolescentes y niñas en sospecha de riesgo de padecerla.

I.O.10.1 N° de veces que se han activado en Educación los diferentes protocolos de VcM

El Departamento de Educación no ha activado en ninguna ocasión el protocolo por violencia contra las mujeres.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
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	I.O.10.2. Número de hijas e hijos de mujeres supervivientes de la violencia que reciben atención psicológica en los EAIVS
	I.O.10.2 Mujeres en lista de espera para recibir atención psicológica y de educadora en los EAIVS según zona
	I.O.10.2 Número de solicitudes de acreditación de VcM recibidas en el INAI/NABI para acceso a viviendas protegidas
	I.O.10.2 Nuevas adjudicaciones de vivienda protegida a víctimas de VcM
	I.O.10.2 Mujeres y niñas en contextos de prostitución y trata con fines de explotación sexual que reciben atención integral y especializada desde los recursos públicos

## Evaluación

La puesta en funcionamiento de los recursos de acogida especializados para mujeres víctimas de trata y en contextos de prostitución, la consolidación de los perfiles profesionales y el desarrollo de itinerarios específicos para mujeres víctimas de violencia han supuesto un incremento en la calidad y cobertura de la atención integral.

Se prevé que con la puesta en marcha para finales del 2023 del recurso específico de atención integral para mujeres y niñas supervivientes de violencia sexual se reducirá la lista de espera en el EAIV de Comarca.

Como mejora se propone repensar el nuevo modelo de recursos de acogida y alojamiento temporal seguro.

Para su aplicación se han establecido las siguientes **acciones**:

- **Incorporación de estándares de calidad y mejora de las herramientas de detección, atención, protección y recuperación en todos los recursos de la red pública, especialmente aquellas referidas a la atención a hijas e hijos, mujeres con enfermedad mental y mujeres con consumos**  
Establecimiento de criterios comunes de atención a menores en los recursos específicos.
- **Actualización y traducción periódica de la información que se traslada a las mujeres desde los recursos generales de información y atención, promoviendo que las decisiones se tomen de forma autónoma**  
Se ha elaborado material divulgativo sobre los riesgos de captación para la trata que afectan a las mujeres desplazadas.
- **Refuerzo y divulgación entre profesionales y víctimas supervivientes del servicio de información, asistencia y atención psicológica en régimen de guardia permanente localizada**
- **Mejora de la cobertura y dotación de todos los recursos especializados de atención y recuperación integral dirigidos a víctimas supervivientes de la**

**violencia contra las mujeres (EAIVs), teniendo en cuenta el equilibrio territorial, las situaciones de discriminación múltiple y la necesidad de recuperación de niñas, niños y adolescentes a través de atención educativa y psicológica**

Consolidación de perfiles profesionales en recursos de acogida y EAIV y la gestión y seguimiento de recursos de atención del Gobierno de Navarra en materia de violencia gestionados por el INAI/NABI.

- **Implementación progresiva de un nuevo modelo de recursos de acogida y alojamiento temporal seguro (centro urgencias, casa acogida y pisos tutelados) que se alinee con los principios y contenidos de la ley foral de violencia contra las mujeres vigente**

En este sentido se han realizado las siguientes acciones:

- Formación en autodefensa a mujeres víctimas de agresiones sexuales.
- Programa de ocio en familia para mujeres víctimas de VCM residentes en el centro de urgencia y sus hijas e hijos.
- Seguimiento de recursos de atención a víctimas de VCM del Gobierno de Navarra.
- Taller de música. Ocio activo.
- Taller de salud reproductiva y sexual dirigido a mujeres usuarias de recursos de acogida.
- **Diseño y puesta en marcha de un modelo de atención integral para la recuperación de mujeres en contextos de prostitución y refuerzo de los recursos de acogida y atención especializada e integral a mujeres y niñas en contextos de prostitución y trata con fines de explotación sexual**  
Desde el INAI/NABI se han llevado a cabo las siguientes medidas en su desarrollo:
  - Convenio con Acción contra la Trata. Proyecto *Mujeres supervivientes: del proceso personal a la transformación social*.
  - Convenio con Itxaropen Gune para recurso de alojamiento de mujeres en contextos de prostitución y / o trata con fines de explotación sexual.
  - Formación en materia de trata con las entidades participantes en el Foro navarro contra la trata.
  - Puesta en marcha del recurso de alojamiento de mujeres en contextos de prostitución y/o trata con fines de explotación sexual.
  - Refuerzo del seguimiento de la formación exigida como criterio de solvencia técnica para la contratación del recurso.

- **Diseño y puesta en marcha de un recurso específico de atención integral para mujeres y niñas supervivientes de la violencia sexual (Centro de Crisis)**

Para la puesta en marcha en 2023 a lo largo de este año se han llevado a cabo diferentes actuaciones. Cabe destacar las siguientes:

- Adquisición de mobiliario.
- Contactos con el Ministerio de Igualdad.
- Diseño de formación especializada para el personal del centro.
- Elaboración y actualizaciones del Plan de Gestión del proyecto MRR.
- Plan de seguridad.
- Plan informático.
- Realización estudio de accesibilidad universal.
- Revisión pre-diseño del centro de crisis 24h.
- Adquisición local para el centro de atención integral de violencias sexuales.
- Elaboración de protocolo de actuación y coordinación interno e interinstitucional con la red de servicios especializados VcM.

- **Mejora de la dotación del Servicio de Atención Jurídica a la Mujer, SAM, y homogeneización de la atención que realiza en el conjunto de Navarra, a partir de lo dispuesto en la normativa de referencia**

- **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**

El SNE/NL ha adoptado las siguientes medidas:

- Mantenimiento de incentivos a la contratación del GN a grupos con especiales dificultades (discapacidad, exclusión, violencia de género...), generando herramientas necesarias para ello.
- Proyecto de atención individualizada, mediante la ejecución de diagnósticos e itinerarios personalizados a las mujeres en situación de violencia, desde el Centro Iturrondo.
- Puesta en marcha del proyecto de itinerarios personalizados entre el SNE-NL y el Ayuntamiento de Pamplona.
- Puesta en marcha transferibilidad ERSIS: AUNA.
- Subvenciones a víctimas VcM para creación de empleo autónomo.

- **Actualización y despliegue de un sistema de ayudas económicas que, a partir de los resultados de la evaluación realizada a este recurso, permita**

**que las víctimas supervivientes tengan cobertura para satisfacer sus necesidades con inmediatez, incluidas las necesidades de vivienda (acceso y equipamiento básico)**

Las acciones implantadas han sido:

- Concesión de ayudas económicas para mujeres mayores de 65 años.
- Difusión de información por distintos canales sobre ayudas económicas y recursos a los EAIV, RRAA y SSB.
- Diseño participado de una nueva ayuda económica de reparación del daño para mujeres supervivientes.
- Propuesta de una nueva ayuda económica de reparación del daño para mujeres supervivientes.
- Subvención a mujeres supervivientes de violencia de género con acreditación en pisos de alquiler protegido.

- **Incremento de la oferta de vivienda pública dirigida a las supervivientes de la violencia en el conjunto de Navarra y revisión de los procedimientos de acceso a la misma, de forma que se facilite su inmediatez**

Pudiendo destacar:

Acceso de víctimas de trata a viviendas del Fondo Foral de Vivienda Social.

- Incorporación en nueva LF de Vivienda criterios de acceso que garanticen vivienda a mujeres supervivientes VcM.
- Mantenimiento de campañas de sensibilización a particulares que tengan en propiedad viviendas en alquiler.
- Reconocimiento del derecho subjetivo a vivienda: Emanzipa y David.
- Seguimiento del cumplimiento de reserva en adjudicaciones de alquiler y compra que marca la LF de Vivienda.

- **Mejora de la dotación de los recursos policiales para una atención y protección especializada e inmediata en el conjunto del territorio foral**

Han aumentado los efectivos de la Policía Foral destinados a la atención de VcM.

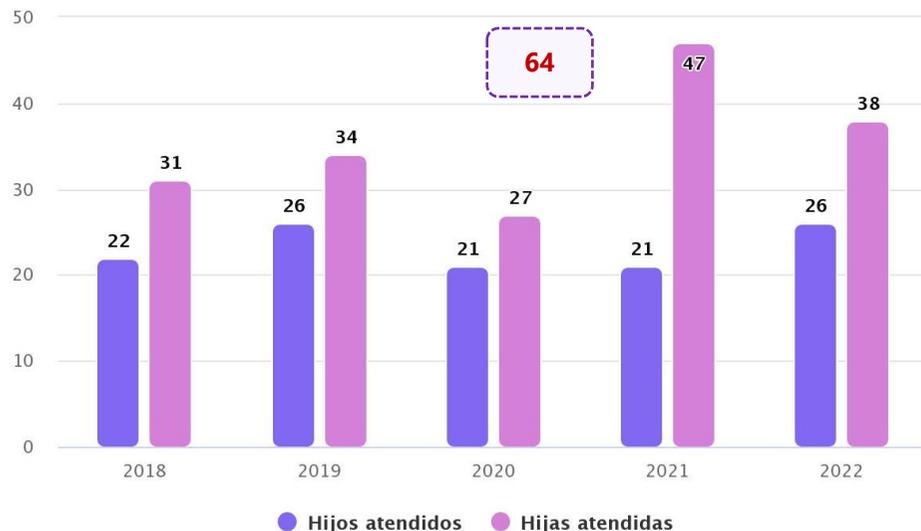
- **Incorporación de recursos específicos y especializados que permitan que desde el sistema de información, atención y recuperación se pueda dar respuesta a las situaciones en las que las mujeres solo pueden expresarse en su idioma de referencia y/o tengan una discapacidad.**

Se ha ofrecido una formación periódica sobre el sistema de traducción "Dualia" para el personal de reciente incorporación de los recursos de acogida.

- **Establecimiento de los cauces reglamentarios que permitan considerar a las mujeres supervivientes de la violencia como un grupo preferente en el acceso al empleo, a escuelas infantiles y a centros residenciales públicos, cuando su situación lo requiera**
- **Respuesta inmediata a las situaciones donde una nueva reubicación o el cambio de domicilio interfiera en la escolarización de las hijas e hijos de las víctimas supervivientes**

### Indicadores operativos

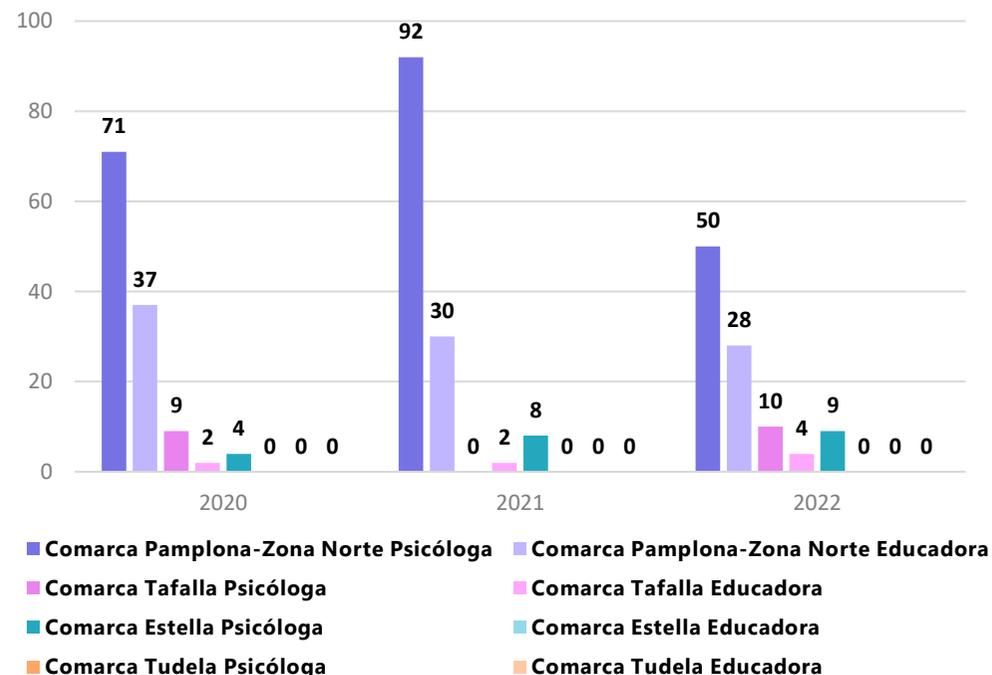
Gráfico 55: I.O.10.2. Número de hijas e hijos de mujeres supervivientes de la violencia que reciben atención psicológica en los EAIVS.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por los EAIVS. 2022.

En 2022, 64 hijos e hijas han recibido atención psicológica por parte de los EAIVS, 4 menos que en 2021.

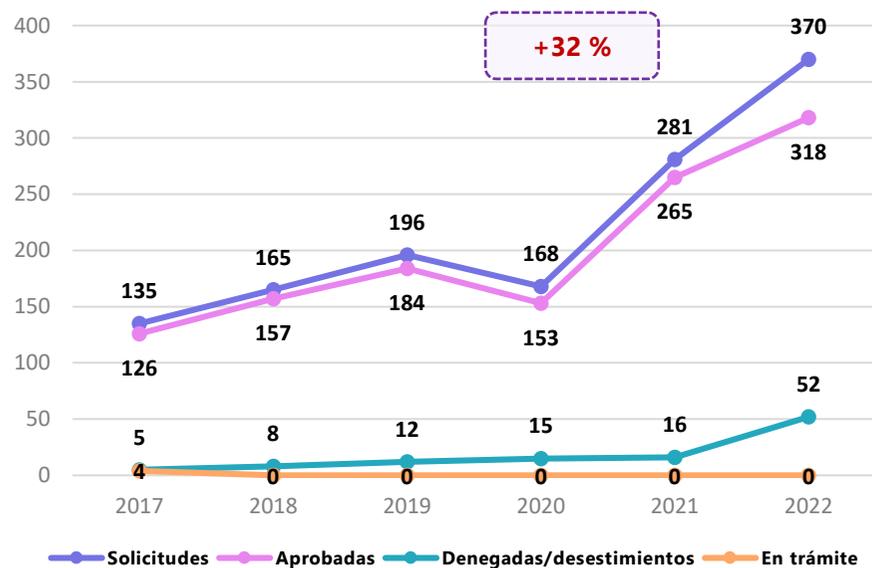
Gráfico 56: I.O.10.2 Mujeres en lista de espera para recibir atención psicológica y de educadora en los EAIVS según zona.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el informe de Lista de espera elaborado por los EAIVS. 2022.

A fecha 31 de diciembre de 2022, el EAIV de Comarca tenía 50 mujeres en lista de espera para ser atendidas por psicóloga y 28 para ser atendidas por educadora. En estos casos, interviene la figura de trabajo social hasta que las mujeres acceden al resto de profesionales. La lista de espera ha disminuido considerablemente desde 2021. En el caso del EAIV Estella, la lista de espera de educadoras se ha mantenido a cero en los últimos tres años, mientras que la de psicóloga ha aumentado ligeramente. El EAIV Tafalla ha mantenido unos números similares durante los tres últimos años. El EAIV Tudela ha cerrado 2020, 2021 y 2022 sin listas de espera para acceso a las profesionales de psicología y educación.

Gráfico 57: I.O.10.2 Número de solicitudes de acreditación de VcM recibidas en el INAI/NABI para acceso a viviendas protegidas.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Memoria del INAI/NABI. 2022.

Durante 2022, las solicitudes de acreditación como mujeres víctimas de VcM han aumentado de forma considerable en relación al año anterior. En concreto, ha habido un incremento del 32 %.

Gráfico 58: I.O.10.2 Nuevas adjudicaciones de vivienda protegida a víctimas de violencia contra las mujeres en el año anterior.



Fuente: Elaboración propia con datos facilitados por la UI del Departamento de Ordenación del Territorio, Vivienda, Paisaje y Proyectos Estratégicos. 2022.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.10.3. Incorporar al abordaje de la violencia contra las mujeres el derecho a la reparación y no repetición del daño	I.O.10.3. Número de procedimientos penales por violencia contra las mujeres en los que se persona la ACFN
	I.O.10.3 Número de agresores que participan en programas terapéuticos impulsados por Gobierno de Navarra

### Evaluación

Los estudios encargados sobre ayudas económicas a mujeres víctimas de violencias y a hijas e hijos de mujeres asesinadas por violencia de género han permitido un mejor conocimiento y detección de las necesidades de las víctimas de violencia machista y se han recogido recomendaciones que permitirán regular un sistema de ayuda para las víctimas. La participación de las instituciones en los actos públicos de reconocimiento a las víctimas y homenajes ha pretendido facilitar el proceso de reparación colectivo.

Como mejoras, se propone la aprobación de ayudas económicas para víctimas de violencia y el planteamiento de buenas prácticas de reconocimientos más allá de los económicos.

Con el fin de conseguir este objetivo las **acciones** implantadas han sido:

- **Promoción de acciones públicas de rechazo a la violencia contra las mujeres y que den protagonismo a las víctimas supervivientes, evitando su revictimización**
- **Análisis de la viabilidad de establecer medidas que posibiliten el derecho de las víctimas supervivientes a percibir una indemnización por los daños sufridos**

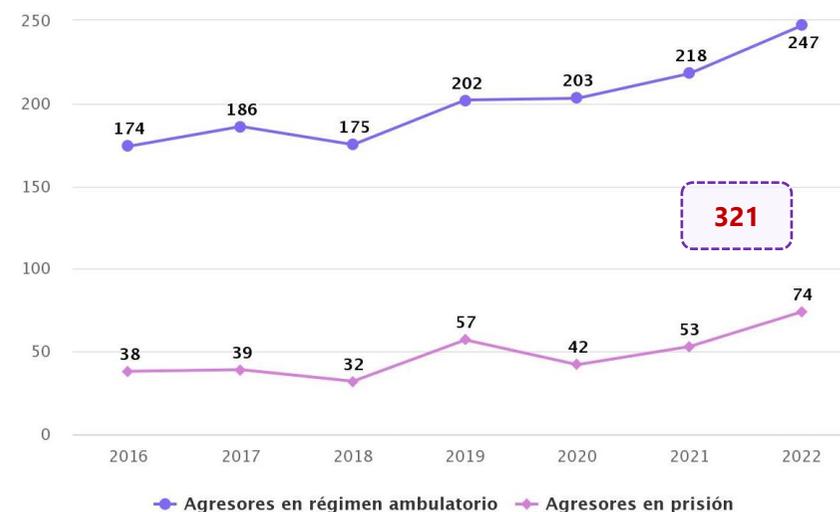
Se ha actualizado el informe de ayudas económicas a menores VcM, se han articulado nuevas ayudas para la reparación del daño de VcM, y se ha propuesto la puesta en marcha de un sistema de ayudas económicas a menores VcM.

### Indicadores operativos

I.O.10.3. Número de procedimientos penales por violencia contra las mujeres en los que se personan la ACFN.

En 2021, solo se ha dado un caso en el que el Gobierno de Navarra se ha personado en un procedimiento penal por VcM, la causa penal seguida por el Juzgado de Violencia sobre la Mujer nº 1 de Tudela, diligencia previa 156/2021, por la comisión de un presunto delito de homicidio o asesinato de María Pilar Berrio Jiménez. Estos datos se han obtenido del Informe Anual de Seguimiento y Evaluación del Cumplimiento del III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la Violencia contra las Mujeres en Navarra. Por otro lado, en 2022, el Gobierno de Navarra se ha presentado como acusación popular en el juicio por el crimen machista de Sara Pina Yeregui, asesinada el 10 de enero de ese mismo año.

Gráfico 59: I.O.10.3 Número de agresores que participan en programas terapéuticos impulsados por Gobierno de Navarra.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Oficina de Asistencia a Víctimas del Delito (OAVD). 2022.

El número de agresores que participan en programas terapéuticos ha presentado una evolución positiva desde 2020, aumentando considerablemente en cada año posterior.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.10.4. Asegurar que la red de profesionales tiene formación especializada, específica y actualizada.	I.O.10.4. Profesionales del SNS-Osasunbidea que reciben formación básica y especializada, por sexo

### Evaluación

El impulso de los programas de formación tanto inicial como continua para profesionales ha permitido garantizar una mejor respuesta asistencial.

Como mejora para ofrecer a las víctimas de violencia de género la mejor asistencia posible, es necesario ampliar la formación especializada de todos los profesionales que intervienen en prevención, protección y ayuda psicosocial a las víctimas con contenidos formativos obligatorios, homologados por los organismos especializados y evaluables, haciendo especial incidencia en la formación especializada de los profesionales masculinos.

Para ello, las acciones que se han desempeñado son:

- **Análisis de la política de formación especializada que para los diferentes ámbitos de intervención en violencia se despliega desde la ACFN e identificación de las necesidades de formación básica y especializada que,**

**en función de su responsabilidad, tienen los distintos ámbitos de atención (salud, policial, social, jurídico y judicial, educación, empleo)**

Se han realizado las siguientes acciones:

- o Adaptación de ciertas jornadas de sensibilización al formato de formaciones especializadas en VcM de corta duración.
  - o Asesoramiento del INAI/NABI en VcM a colegios de abogacía en la formación obligatoria anual del SAM.
  - o Colaboración del INAI/NABI con departamento de Salud en el pilotaje de un itinerario formativo que garantice el conocimiento progresivo desde el nivel I hasta el nivel III, que se relacionará con la formación especializada en la materia de salud.
  - o Colaboración del INAI/NABI con Interior y Justicia en el pilotaje del itinerario formativo que garantice el conocimiento progresivo para el nivel III, que se relacionará con la formación especializada en la materia de interior y justicia.
  - o Colaboración en el pilotaje del Itinerario Formativo en materia de intervención en VcM por ámbitos de actuación con los distintos departamentos.
  - o Coordinar la formación de VcM en el ámbito sanitario e impulsarlo desde la Comisión Asesora Técnica.
  - o Diseño de un itinerario formativo específico de formación para integrantes de la Comisión Asesora Técnica de Violencia de Salud.
  - o Formación en "Procedimiento judiciales" dirigido a profesionales de recursos de acogida y EAIV.
  - o Formación en Igualdad y VcM dirigido al colectivo de taxistas.
  - o Puesta en marcha del itinerario formativo para profesionales del Dpto. de Derechos Sociales.
  - o Revisión y actualización de las herramientas para recoger información sobre la formación que realizan los distintos ámbitos en el marco del informe anual.
- **Diseño y desarrollo de un programa de formación inicial y especializada de carácter obligatorio y continuo dirigido a toda la red de profesionales con**

### **responsabilidad directa en la información, atención, protección y recuperación de las víctimas supervivientes de la violencia**

En su desarrollo, se han establecido las siguientes actividades:

- Apoyo a la planificación, en cada Departamento u Organismo Autónomo, del número de personas que se formarán anualmente en VcM y sus perfiles.
- Celebración de jornada de interés policial relacionada con VcM, CNP, Guardia Civil y policías locales.
- Colaboración con la Cátedra de Feminismos de la UPNA para el diseño de formación on line con contenidos en VcM.
- Continuar participando y ofertando formación organizada para profesionales desde el INAI/NABI.
- Diseñar curso específico de igualdad, transversalidad y VcM destinado a la formación de profesionales de salud.
- Formación en VcM e “Igualdad básico”. Policía Foral y local.
- Inclusión en los pliegos de contratación requisitos de formación mínima obligatoria.
- Mantener/Incluir como área prioritaria de investigación la VcM.
- Planificar la incorporación del personal no docente de los centros educativos a la formación coeducativa.
- Seguimiento del número de profesionales formados en cada nivel.
- Formación en violencia digital impartida por la Policía Foral dirigida a profesionales de los recursos en VcM y a mujeres usuarias.
- Diseñar curso específico de igualdad, transversalidad y VcM destinado a la formación de profesionales de salud.
- Diseñar y realizar curso en igualdad de género, transversalidad y VcM destinado a integrantes del Grupo Técnico de Trabajo de atención a mujeres víctimas VcM.

- **Desarrollo de instrucciones para que las y los profesionales de todos los recursos públicos especializados que se gestionan desde la ACFN, incluidos los que se gestionan externamente, tengan criterios homogéneos para definir la solvencia técnica en materia de violencia contra las mujeres**

Se ha elaborado el documento con información para enviar a las profesionales de los S.S. B. sobre derechos de víctimas de trata.

- **Generación de espacios para la reflexión conjunta entre profesionales que intervienen en recursos y servicios dirigidos a la atención a la violencia contra las mujeres**

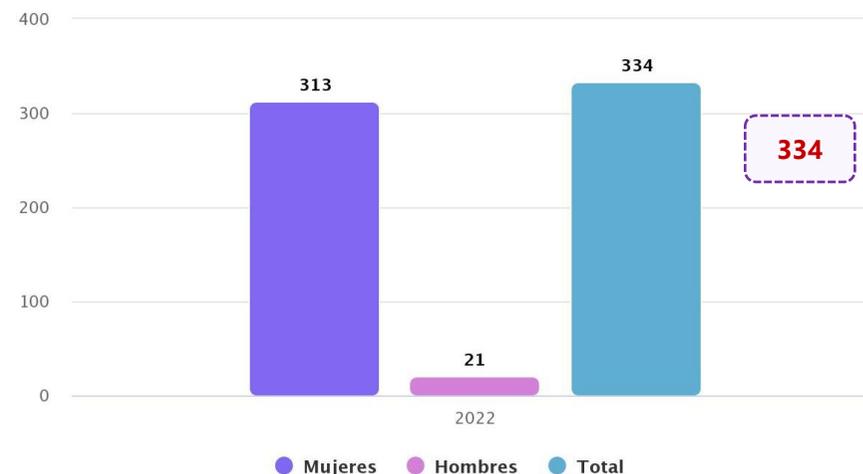
Inclusión de información relativa a recursos de acogida en Planes de Acogida del personal de nueva incorporación y de la oferta de acciones formativas a profesionales en VcM dirigida a personal de recursos de acogida.

- **Apoyo a las universidades para la impartición de másteres o títulos oficiales de especialización en materia de violencia contra las mujeres**

Colaboración con UPNA para impartición del Experto en Igualdad e inicio de un proceso de colaboración estable con la Cátedra de Feminismos

### **Indicadores operativos**

Gráfico 60: I.O.10.4. Profesionales del SNS-Osasunbidea que reciben formación básica y especializada, por sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por la Unidad de Igualdad del Departamento de Salud del Gobierno de Navarra. 2022.

El número de profesionales de Osasunbidea que ha recibido formación en VcM asciende a 334. De ellos, el 94% son mujeres.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 11. EVITAR LA REVICTIMIZACIÓN A TRAVÉS DE LA COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.11.1. Consolidar la coordinación en las administraciones foral y local.	I.O.11.1. Número de EELL de Navarra que cuentan con protocolos locales y comarcales de coordinación de la actuación ante la violencia, por zona

### Evaluación

El aumento en el número de entidades locales de Navarra que cuentan con protocolos locales ha permitido dar cumplimiento a lo dispuesto en el III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación ante la violencia contra las mujeres en Navarra y ha posibilitado una respuesta más coordinada y homogénea a la violencia contra las mujeres: ha optimizado recursos técnicos y humanos especializados, ha mejorado la calidad del sistema de atención integral y ha desarrollado un sistema de información compartida.

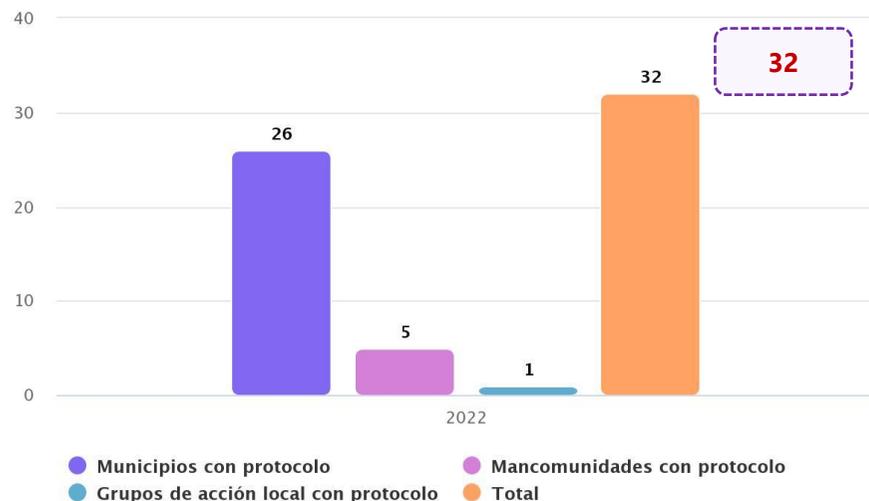
Como mejora, se propone el seguir impulsando la elaboración de protocolos en aquellas entidades locales que aún no disponen de él, y reforzar los existentes manteniéndolos actualizados, promoviendo el seguimiento y evaluación de los mismos.

Las acciones que han dado soporte son:

- **Evaluación y actualización del Plan de Acción de desarrollo de la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres y de los planes sectoriales de ámbito (Educación, Salud, Inclusión Social, Empleo y Vivienda, Igualdad, Justicia e Interior**  
Elaboración y difusión de evaluación del Plan de Acción para actuar frente a la VcM.
- **Refuerzo de las estructuras forales y locales para la coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres**  
Se han llevado a cabo las siguientes medidas:
  - o Asesoramiento puntual a entidades o departamentos frente a la violencia sexual (Hospital de Navarra...)
  - o Seguimiento del Plan Estratégico de Igualdad.
  - o Seguimiento y resolución de las incidencias detectadas en el marco del III Acuerdo Interinstitucional
  - o Subvenciones para EELL (Violencia)
  - o Coordinación con Policía Foral en el abordaje de la violencia digital
- **Impulso y desarrollo de protocolos locales y comarcales de coordinación de la actuación ante la violencia, teniendo en cuenta las singularidades del medio rural**  
Participación de la administración foral en los Protocolos Locales de Coordinación contra la VcM, el seguimiento de los protocolos locales y comarcales e inclusión de la violencia digital en los Protocolos Locales de Coordinación.

## Indicadores operativos

Gráfico 61: I.O.11.1. Número de EELL de Navarra que cuentan con protocolos locales y comarcales de coordinación de la actuación ante la violencia, por zona.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Memoria del INAI/NABI. 2022.

El dato refleja el número de EELL con protocolo, pero hay que tener en cuenta que algunas de ellas (Mancomunidades, GAL) integran bastantes municipios, por lo que el número total de municipios que contarían con protocolos ascendería a 60 (integradas en las 32 que el dato recoge).

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.11.2. Consolidar la coordinación interinstitucional.	I.O.11.2. Número de reuniones, documentos trabajado con el Ministerio de Igualdad

## Evaluación

El III Acuerdo institucional ha sido esencial para una intervención coordinada y ha permitido el establecer procedimientos homogéneos de actuación, garantizando de este modo una atención y protección integral.

La coordinación con el Gobierno estatal ha posibilitado la determinación de líneas de intervención conjuntas y la colaboración entre departamentos e instituciones articulando una respuesta integral y eficaz al problema.

Como mejora, se propone reforzar esta coordinación institucional, mejorando los instrumentos de coordinación y la evaluación de la misma para reconocer las disfunciones del sistema.

Teniendo en cuenta este objetivo se han ejecutado las siguientes acciones:

- **Coordinación efectiva y ágil entre las instituciones con competencias en materia de violencia contra las mujeres en Navarra**  
Se han llevado a cabo las siguientes medidas:
  - o Colaboración con el grupo creado en el marco del III Acuerdo (comisión de la Audiencia).
  - o Colaboración y coordinación para informar y comunicar cuando ocurre un ilícito penal, tal y como recoge la Ley 14/2015.
  - o Impulso, difusión de información y coordinación del trabajo de las comisiones del Acuerdo Interinstitucional.
  - o Seguimiento (información, coordinación...) del protocolo con mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual.
  - o Impulso, difusión de información y coordinación del trabajo del Foro y Grupo Técnico contra trata de mujeres con fines de explotación sexual.
- **Impulso y seguimiento de la coordinación de la actuación con mujeres y niñas víctimas de trata con fines de explotación sexual**

Colaboración con el Ministerio de Igualdad en el Plan de Actuación contra la explotación sexual de las menores tuteladas, de la implantación de la acreditación de víctima de trata en Navarra y de la reflexión sobre la atención en salud mental de mujeres en situación de prostitución y trata en Navarra, en el marco del Foro Navarro de Lucha Contra la Trata.

- **Colaboración y coordinación permanente con el Gobierno estatal para prevenir y mejorar la atención a la violencia contra las mujeres**

Participación en grupos de trabajo y comisiones de Igualdad, tanto técnicas como sectoriales, además de reuniones y foros que se convocan por parte del Gobierno estatal (Pacto Estado...), renovación, actualización y seguimiento de los convenios con el Estado y elaboración de información y actualización anual de las herramientas de recogida de información sobre recursos para la web del Ministerio, 016.

## 9. LÍNEA ESTRATÉGICA 4. Promover el protagonismo de la sociedad civil en la construcción y consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres

La sociedad civil tiene un papel cada vez más relevante en la construcción y consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres. Así, el hecho de que las personas aprendan e interioricen la igualdad supone ir desmontando de forma individual y colectiva otros valores que sostienen y normalizan la subordinación e inferiorización de las mujeres. Este proceso de transformación requiere de un trabajo coordinado y especializado en diferentes áreas y pasa por dotar de un mayor protagonismo a la sociedad civil y del compromiso activo y responsable de las mujeres y hombres con la igualdad.

En este sentido, es indispensable el trabajo de asociaciones y organizaciones que den voz a las necesidades de las mujeres desde su diversidad y realicen una interlocución con las instituciones que tenga impacto en las políticas.

Por todo ello, esta Línea de intervención pretende promover el protagonismo de la sociedad civil en la construcción y consolidación de la igualdad.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 12. DESARROLLAR VALORES QUE PERMITAN EL AVANCE SOCIAL HACIA LA IGUALDAD

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.12.1. Incorporar la coeducación de forma transversal en todas las etapas educativas (infantil, obligatoria y postobligatoria)	I.O.12.1. Número de centros educativos de Navarra que se adscriben al proyectos coeducativos Skolae
	I.O.12.1. Personal docente formado en coeducación por sexo

### Evaluación

La transformación para la igualdad requiere de un trabajo coordinado y especializado en diferentes áreas y espacios que, como la educación, son de referencia para el cambio.

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. Ha comenzado la evaluación del programa SKOLAE en 9 centros con resultados muy positivos. A partir de ahora, los retos son avanzar en la presencia en Secundaria y FP e introducir el 4º eje: Educación Sexual. Por otra parte, el programa Laguntza, que trabaja con perspectiva de género y cuyo objetivo es prevenir y combatir el acoso escolar, ha ampliado su mirada hacia la educación socioemocional. Se han formado 1049 docentes de Infantil y Primaria (845 mujeres y 204 hombres) y 893 de Secundaria (610 mujeres y 283 hombres).

Se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- **Desarrollo y continuidad de los planes estratégicos de coeducación del Gobierno de Navarra**

En la ejecución y desarrollo del plan de coeducación se ha iniciado en fase de pilotaje un proceso evaluativo del programa Skolae en nueve centros de diferentes etapas, características e idiomas.

- **Elaboración de proyectos coeducativos en todos los centros de educación infantil, obligatoria y postobligatoria e integración del proyecto coeducativo en todas las programaciones curriculares**

Se ha elaborado y consolidado un plan marco de coeducación para transformar los centros educativos en centros coeducativos libres de violencia y de sexismo.

- **Realización, implementación y evaluación en los centros educativos de Planes de Identidad Coeducadora, a partir de los criterios establecidos por el Gobierno de Navarra**

Se han impulsado los planes de Identidad Coeducadora a través de reuniones con el personal coordinador de los grupos impulsores de coeducación en todos los centros.

- **Formación obligatoria en coeducación del personal docente del sistema educativo navarro**

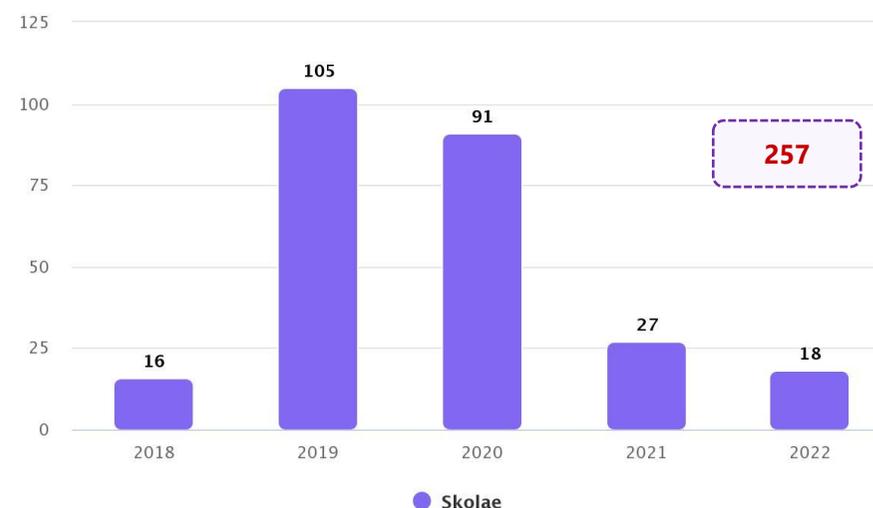
Durante el curso 2021-2022, se han realizado 6 cursos: Skolae I, Skolae II, GRIMP, formación de tutoras y tutores de Skolae, grupo de trabajo de docentes y redes.

- **Impulso de actuaciones que posibiliten que tanto la orientación profesional como el desarrollo de todas las profesiones no tengan estereotipos de género y favorezcan el avance hacia la igualdad**

Se han desarrollado diversas actuaciones a través del programa Skolae.

## Indicadores operativos

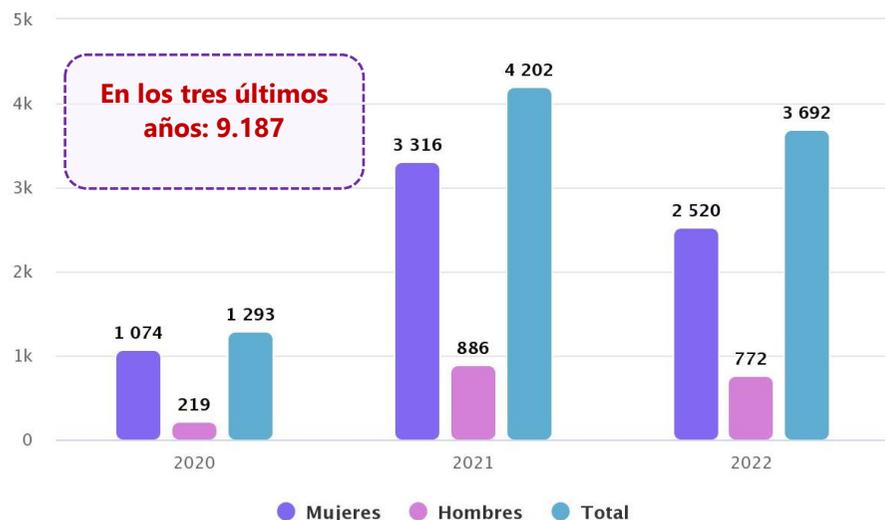
Gráfico 62: I.O.12.1. Número de centros educativos de Navarra que se adscriben al proyecto coeducativo Skolae.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por el departamento de Educación. 2022.

El número de centros navarros que están adscritos al proyecto coeducativo Skolae es de 257. Cada año la adhesión de nuevos centros es menor debido a la mayor cobertura.

Gráfico 63: I.O.12.1. Personal docente formado en coeducación por sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por el departamento de Educación. 2022.

Tal y como apreciamos en el gráfico anterior, a lo largo de los tres últimos años se han formado en coeducación un total de 9.187 personas.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.12.2. Promover el compromiso de las instituciones de educación superior con el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres	I.O.12.2. Universidades con presencia en la CFN con un Plan de Igualdad vigente entre mujeres y hombres

### Evaluación

Todas las universidades con presencia en la Comunidad Foral (Universidad Pública de Navarra, Universidad de Navarra y UNED) tienen Plan de Igualdad. La incentivación de actividades STEM entre las niñas, la realización de cursos para implementar el enfoque de género en la actividad educativa, la investigación, los cursos abiertos a la ciudadanía y la puesta en marcha del Máster Oficial de Género, Mujeres e Igualdad en la Universidad Pública de Navarra, así como nuevas formaciones para el trabajo en el ámbito de la igualdad, han sido las actuaciones más destacadas en 2022.

Para desarrollar este objetivo se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- **Apoyo al sistema de educación superior y de investigación de Navarra en los procesos de elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad y/o proyectos donde concreten cómo van a incorporar la perspectiva de género transversalmente en el currículo de los grados, programas de posgrado y doctorado y cómo van a cumplir el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en sus ámbitos**  
Cabe destacar las siguientes actividades:
  - Financiación de actividades y cursos: *Una mirada feminista para la atención e intervención en casos de violencia machista, Proyectos para trabajar las capacidades científicas -tecnológicas (STEM) en edad infantil y primaria, Coeducando nuestra escuela, Vigilando desde el feminismo para cambiar el punto de vista, Trabajando la educación sexual en educación infantil y primaria.*
  - Jornada *Investigación en salud con dimensión de género*
  - Plan de Igualdad del Programa WIT, Programa internacional de ayudas predoctorales basado en méritos.
  - Proyección documental y coloquio con investigadoras del SINAI/NABI con objeto de concienciar sobre la necesidad de incluir

la dimensión de género en las investigaciones, dentro del Ciclo ADItch de cine y ciencia.

- o Realización de cursos de verano con enfoque de género en las universidades navarras y en los centros de la UNED de Navarra.

- **Impulso del Máster Oficial de Género, Mujeres e Igualdad y apoyo a la creación de la Cátedra de Estudios de Género, Mujeres y Feministas en la UPNA**

El INAI/NABI ha impulsado el Máster Oficial de Género, Mujeres e Igualdad, que ha iniciado su primera edición en 2022. Así mismo, se ha creado la Cátedra de Estudios de Género, Mujeres y Feministas en la UPNA mediante convenio con el INAI/NABI.

- **Colaboración con las universidades en el diseño y desarrollo de títulos propios que den respuesta a los retos de formación y actualización en materia de igualdad entre mujeres hombres**

En el marco del convenio de colaboración del INAI/NABI con la Cátedra de Estudios de Género, Mujeres y Feministas, se ha diseñado una formación en género semipresencial.

- **Apoyo a trabajos de investigación multidisciplinares para mejorar la vida de las mujeres**

Impulso para la puesta en marcha del título de Técnico o Técnica Superior en Promoción de Igualdad de Género

El departamento de Educación ha impulsado la puesta en marcha para el curso 2023-2024 del título de Técnico o Técnica Superior en Promoción de Igualdad de Género.

**Evaluación**

El Servicio Navarro de empleo ha impartido cuatro formaciones específicas, dos en igualdad y dos de violencia e incorpora módulos de 4 horas sobre igualdad en 8 PIFES (Planes Integrados de formación y Empleo). En total, se ha impartido formación en 12 cursos.

Las **acciones** puestas en marcha han sido

- **Formación progresiva en igualdad a profesionales de todo el territorio que realicen trabajos de investigación, exhibición, dinamización, impartición y difusión de contenidos en actividades culturales, deportivas y de tiempo libre educativo**

El departamento de educación ha difundido píldoras formativas sobre comunicación inclusiva y relaciones con los medios.

**Indicadores operativos**

El Servicio Navarro de Empleo ha impartido cuatro formaciones específicas: *La igualdad entre hombres y mujeres en la negociación colectiva. Planes de Igualdad, Promoción para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Difusión y sensibilización en materia de violencia de género y Violencia de género.*

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.12.3. Fomentar una educación no formal que garantice el principio de igualdad entre mujeres y hombres	I.O.12.3. Número de acciones formativas de SNE con contenidos de igualdad

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.12.4. Impulsar la práctica física y deportiva continuada de mujeres y niñas en las diferentes modalidades y disciplinas deportivas, tanto de ocio como de competición	I.O.12.4 Evolución de la práctica física y deportiva por sexo en Navarra (porcentaje)
	I.O.12.4. Participación en juegos deportivos de Navarra, por sexo (personas)
	I.O.12.4 Número de licencias deportivas por federación y sexo

### Evaluación

La práctica deportiva entre las mujeres ha aumentado ligeramente en los últimos años, aunque se mantiene por debajo de la práctica masculina. Idéntica tendencia ha seguido la participación en los juegos deportivos de Navarra. Respecto a las modalidades deportivas, salvo en atletismo, baloncesto, balonmano y natación, el resto de deportes manifiestan una clara brecha de género, que, excepto baloncesto, balonmano y natación, se resuelve numéricamente a favor de los hombres.

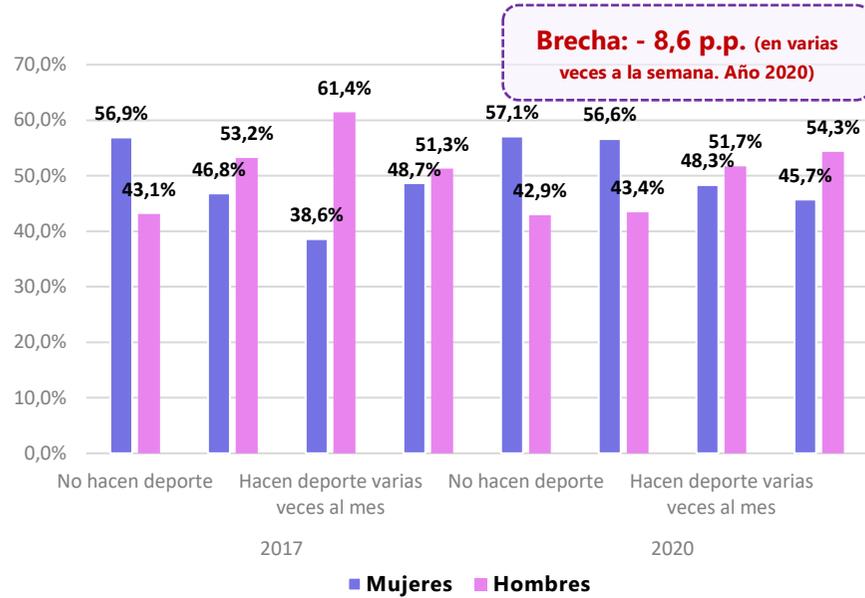
Las acciones realizadas han sido:

- **Información y análisis de género sobre la práctica deportiva en Navarra, y sobre el acceso a recursos, empleo y retribuciones en el deporte**  
El Departamento de Cultura y Deporte elabora información y análisis de género periódico sobre la práctica deportiva en Navarra y da a conocer las brechas de género existentes en este ámbito.
- **Promoción de la práctica deportiva y apoyo a la continuidad de niñas y mujeres deportistas**
  - o Ayudas a clubes y entidades deportivas para la organización de acontecimientos y espectáculos deportivos: *Torneo de Pelota Femenina* y *Navarra Women's Elite Classics 2022*.
  - o Dotación de recursos económicos para la promoción del deporte femenino.
- **Fomento de la práctica deportiva mixta coeducativa de niñas y niños**  
Desarrollo del programa multideporte dirigido a EELL, programa coeducativo que oferta diferentes actividades que permiten trabajar en la eliminación de estereotipos de género.
- **Realización de acciones que den protagonismo a las mujeres deportistas en ámbitos masculinizados y a hombres en deportes feminizados**  
Podemos destacar las siguientes actividades:
  - o Apoyo a las federaciones deportivas para lograr un compromiso real con el trato igualitario en la redacción de las actas.
  - o Colaboración con las personas designadas por las Federaciones para la realización de acciones en relación a la práctica deportiva femenina.
  - o Desarrollo del programa: *Charlas de deportistas navarras en tu centro educativo*.
  - o Elaboración y difusión videos sobre mujeres deportistas.
  - o Organización de Jornadas y Congresos sobre Deporte y Mujeres.
- **Programas para conciliación corresponsable entre deportistas de alto nivel**

Se ha llevado a cabo la convocatoria de ayuda para la corresponsabilidad familiar dirigida a padres y madres, deportistas, jueces, juezas y técnicos/as de rendimiento.

### Indicadores operativos

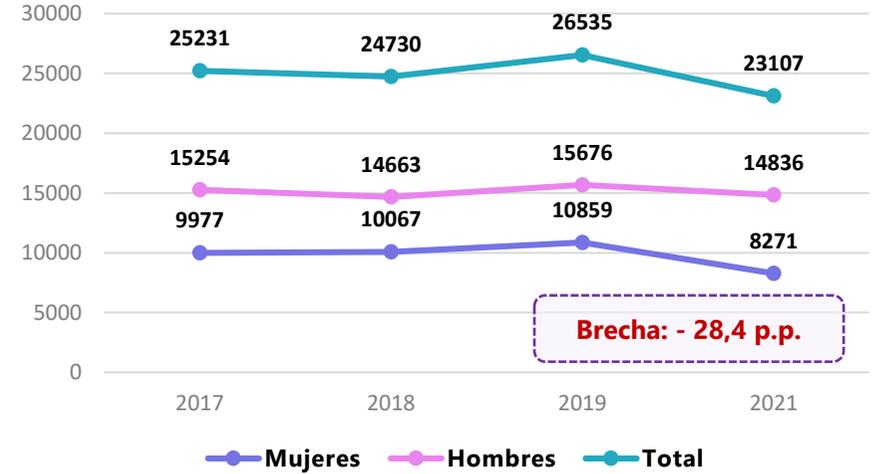
Gráfico 64: I.O.12.4. Evolución de la práctica física y deportiva por sexo en Navarra (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la encuesta social y de condiciones de vida elaborada por NASTAT. 2020.

Teniendo en cuenta los datos de 2022 en cuanto a la práctica deportiva observamos que un 57 % de mujeres no realizan deporte frente al 43 % de hombres. Y que de las personas que lo realizan varias veces a la semana el 54 % son hombres frente al 46 % de mujeres.

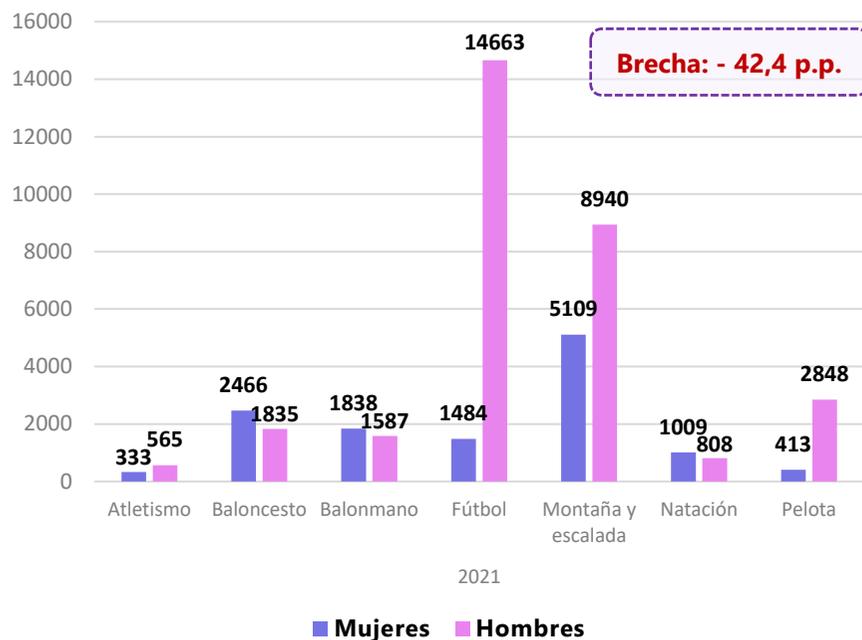
Gráfico 65: I.O.12.4. Participación en juegos deportivos de Navarra, por sexo (personas).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el apartado "Programas presupuestarios que indiquen en el ámbito de la salud" del Informe de impacto de género de los Presupuestos Generales para 2023 del Gobierno de Navarra (pág. 143). 2022.

Respecto a la participación en los juegos deportivos observamos que la diferencia juega a favor de los hombres. En concreto, la brecha existente es de -28,4 puntos porcentuales. Es decir, **la participación de hombres es 28,4 puntos porcentuales superior al de las mujeres en los juegos deportivos.**

Gráfico 66: I.O.12.4. Número de licencias deportivas por federación y sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el Informe Estadística de Deporte Federado. 2021.

A la vista de los datos anteriores apreciamos como las mujeres tienen un menor número de licencias deportivas, con una brecha entre ambos sexos de 42,4 puntos porcentuales más de hombres con licencias deportivas, en las federaciones contempladas.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.12.5. Evitar las brechas de género en la participación de mujeres y hombres en la cultura	I.O.12.5 Número de personas con tarjeta de personal investigador en el Archivo General de Navarra

#### Evaluación

De las 6.654 personas con tarjeta de personal investigador en el Archivo General de Navarra, 4.216 son hombres y 2.438 son mujeres. Ha resultado difícil obtener otros indicadores, por lo que esta tarea se identifica claramente como área de mejora.

En el ámbito del objetivo operativo, se han ejecutado en 2022 las siguientes acciones:

- **Puesta en valor de la contribución de las mujeres, de sus grupos y asociaciones y del feminismo al avance hacia la igualdad de mujeres y hombres en Navarra**

Cabe destacar las siguientes medidas:

- Difusión de la colección *De mujeres y documentos* del Archivo Contemporáneo referidos a mujeres en diferentes ámbitos y etapas.
- Elaboración y difusión de campaña *Archivos en Femenino*.
- Impartición de sesiones formativas en la asignatura *El género en la construcción histórica de las sociedades* del Grado de Historia y Patrimonio de la UPNA.
- Realización de actividades con perspectiva de género en las Bibliotecas, como el *Ciclo de conversaciones con escritoras*.

- **Impulso de medidas para evitar discriminaciones de género en actividades culturales, de ocio y festivas**

Se ha impulsado la adquisición y exposición de obras de autoría femenina en museos y colecciones y se ha revisado el Plan Estratégico de Cultura de Navarra (2017-2023) con objeto de realizar propuestas con perspectiva de género.

El INAI/NABI participa en el Plan de Voluntariado para la incorporación de la perspectiva de género.

- **Visibilización de las aportaciones de las mujeres en todos los ámbitos de la cultura y promoción de su obra**

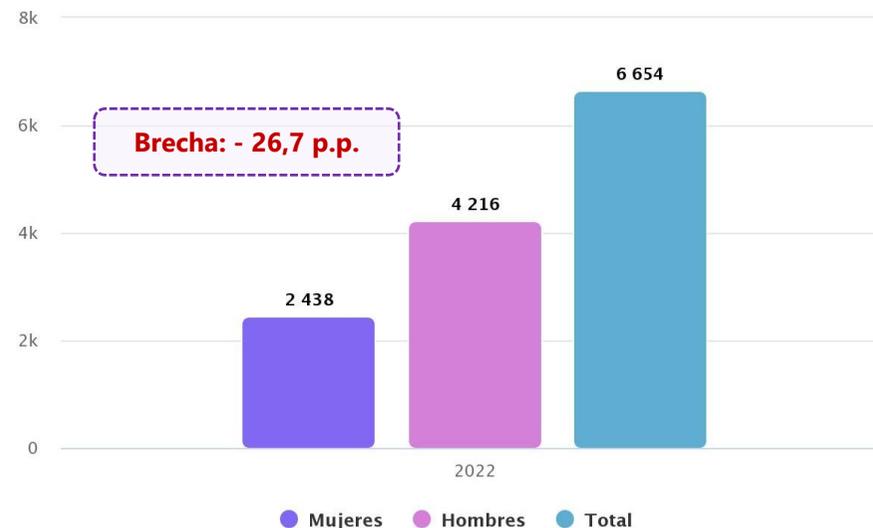
Se ha actualizado el mapa de Buenas Prácticas en Igualdad en la Red de Bibliotecas de Navarra y se han adquirido en todas las bibliotecas especializadas de los museos forales de fondos bibliográficos y documentales relacionados con las mujeres.

- **Colaboración y apoyo a agentes y entidades en la ruptura de roles y estereotipos sexistas a través de la cultura**

La colaboración y apoyo se ha realizado a través de la incorporación de creadoras, comisarías y divulgadoras feministas en programas culturales y actividades propias en museos forales.

### Indicadores operativos

Gráfico 67: I.O.12.5. Número de personas con tarjeta de personal investigador en el Archivo General de Navarra.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Departamento de Cultura y Deporte. 2022

La brecha existente entre el número de mujeres y de hombres con tarjeta de personal investigador en el Archivo General de Navarra es de 26,7 puntos porcentuales más de hombres.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 13. PROMOVER EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y SU PARTICIPACIÓN PROPOSITIVA EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.13.1. Contribuir a que las mujeres tengan vidas saludables y puedan tomar decisiones sobre su salud de forma autónoma	I.O.13.1. Valoración de salud autopercebida en el último año, por sexo (porcentaje)
	I.O.13.1. Valoración de salud autopercebida en el día, por sexo (porcentaje)
	I.O.13.1. Autopercepción de necesidad de atención en salud mental (población de 15 o más años), por sexo (porcentaje)
	I.O.13.1. Índice de bienestar general según sexo (porcentaje)

### Evaluación

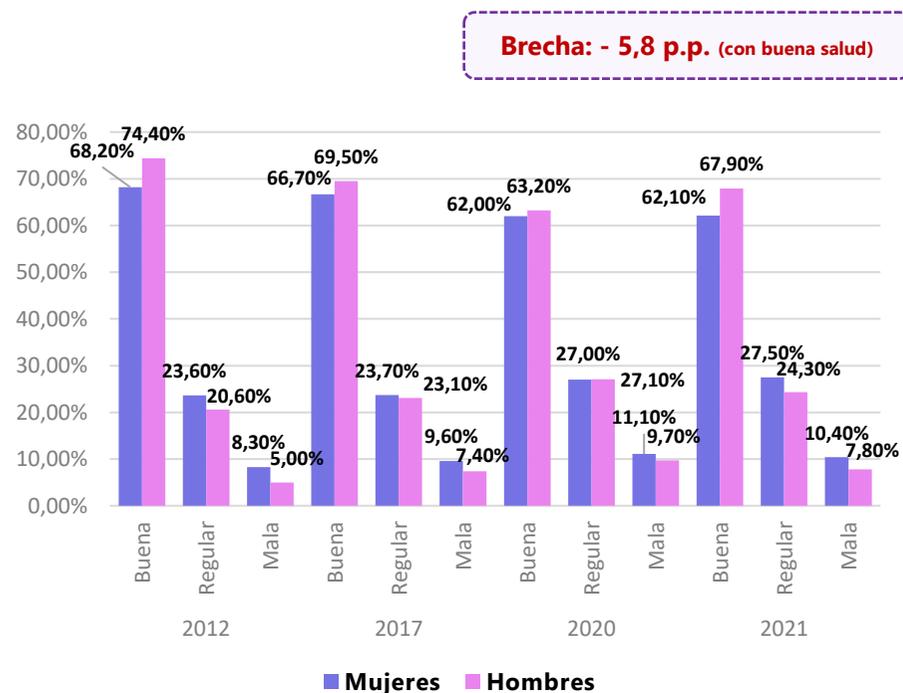
En la última década, la percepción del estado de salud de mujeres y hombres ha evolucionado hacia valores más próximos y superiores a los del inicio de la muestra. En concreto, son las mujeres las que experimentan una mejoría apreciable en la percepción de su estado de salud. No obstante, los datos más recientes corresponden a 2020 y será conveniente contrastarlos con datos postpandemia. Del mismo modo, esta comparativa se hace necesaria respecto a la salud mental.

Con el fin de contribuir a dicho objetivo se han realizado las siguientes acciones:

- **Incorporación efectiva y transversal de la igualdad en los Planes y programas de salud, con perspectiva de género en todos los ámbitos**  
La técnica de igualdad del departamento de Salud ha participado en el grupo de trabajo interdepartamental de bienestar emocional. Así mismo se ha realizado el seguimiento del Programa de Promoción de la Salud con la comunidad gitana desde una perspectiva de género.
- **Inclusión de la variable sexo y de indicadores de género en la información de salud**  
Impulso de la definición de indicadores clave en la información de salud, con valores desagregados por sexo y con análisis de resultados.  
Se ha elaborado el informe de evaluación final del Plan de Salud 2014-2020 con perspectiva de género.
- **Mejoras en materia de diagnósticos y morbilidad diferencial de mujeres y hombres: impacto de las desigualdades de género en la salud**  
Inclusión de la perspectiva de género en las convocatorias de subvención de proyectos de investigación en Salud y priorizando estudios sobre Salud y Género en los proyectos de investigación de Salud.

## Indicadores operativos

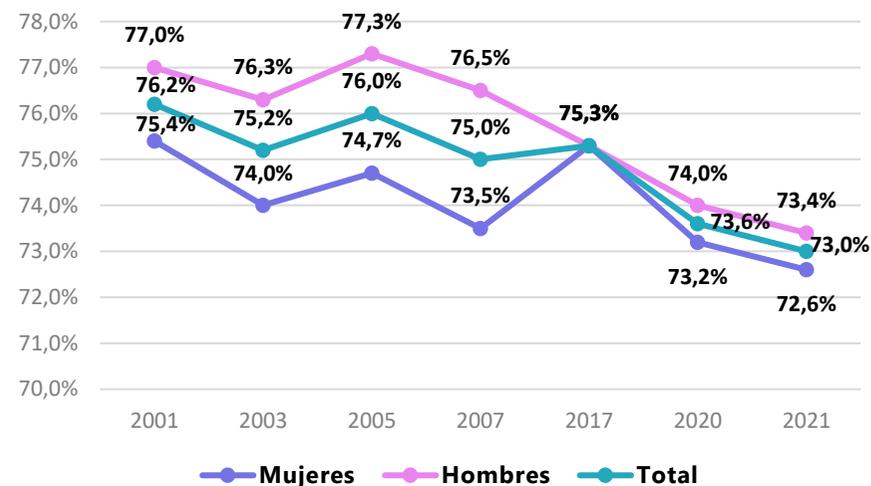
Gráfico 68: I.O.13.1. Valoración de salud autopercebida en el último año, por sexo (porcentaje sobre la población de 15 o más años).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Encuesta Social y de Condiciones de vida, apartado “Valoración de salud autopercebida en el día y en los últimos 12 meses. Población de 15 o más años”, elaborada por NASTAT. 2021.

En 2021, y con datos de la ESyCV, observamos como las mujeres tienen una percepción de salud buena durante el último año peor que la que tienen los hombres, con una diferencia de 5,8 puntos porcentuales, los hombres dicen percibir tener buena salud en comparación con las mujeres que lo perciben así. Y de igual forma, la percepción de mala salud es mayor en las mujeres que en los hombres.

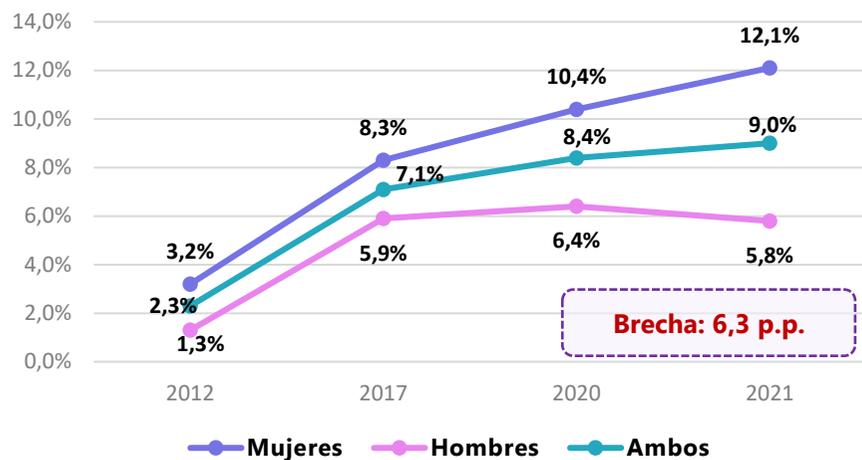
Gráfico 69: I.O.13.1. Valoración de salud autopercebida en el día, por sexo (de 0 -mala salud- a 100 -buena salud) (porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Encuesta Social y de Condiciones de vida, apartado “Valoración de salud autopercebida en el día y en los últimos 12 meses. Población de 15 o más años”, elaborada por NASTAT. 2021.

En cuanto a la valoración de la salud autopercebida en el día, las mujeres dan una puntuación del 72,6 frente a una puntuación del 73,4 de los hombres (considerando 0 mala salud y 100 buena salud).

Gráfico 70: I.O.13.1. Autopercepción de necesidad de atención en salud mental (población de 15 o más años), por sexo (porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Índice de Bienestar General y Autopercepción de necesidad de atención en salud mental elaborado por NASTAT. 2022.

Respecto a la autopercepción de necesidad de atención en salud mental observamos como las mujeres tienen 6,3 puntos porcentuales más de necesidad que los hombres.

Gráfico 71: I.O.13.1. Índice de bienestar general según sexo (porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Índice de Bienestar General y Autopercepción de necesidad de atención en salud mental elaborado por NASTAT. 2021.

El índice de bienestar general según sexo en 2021 nos muestra una diferencia de 9 puntos porcentuales menor en las mujeres que en los hombres.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.13.2. Contribuir al empoderamiento de las mujeres “en” y “desde” sus asociaciones y organizaciones, teniendo en cuenta la perspectiva feminista y el enfoque interseccional	I.O.13.2. Presupuesto destinado por el INAI/NABI para asociaciones y movimientos de mujeres y/o feministas de Navarra (euros)

### Evaluación

El INAI/NABI-NABI contribuye a impulsar el movimiento asociativo de mujeres y el empoderamiento individual y colectivo a través de diferentes líneas de actuación como son la participación y capacitación del Consejo Navarro de Igualdad, los programas para impulsar la participación social y política de las mujeres, los programas de empoderamiento, las subvenciones y el servicio de asesoramiento dirigido a asociaciones de mujeres. Durante 2022, más de 300 mujeres de todas las edades, profesionales, políticas y representantes del movimiento feminista formaron parte de estos procesos de fortalecimiento personal y colectivo.

En 2022, el presupuesto destinado a las asociaciones de mujeres y/o feministas de Navarra ha sido de 46.500 €, lo que supone un incremento del 27 % respecto a 2021.

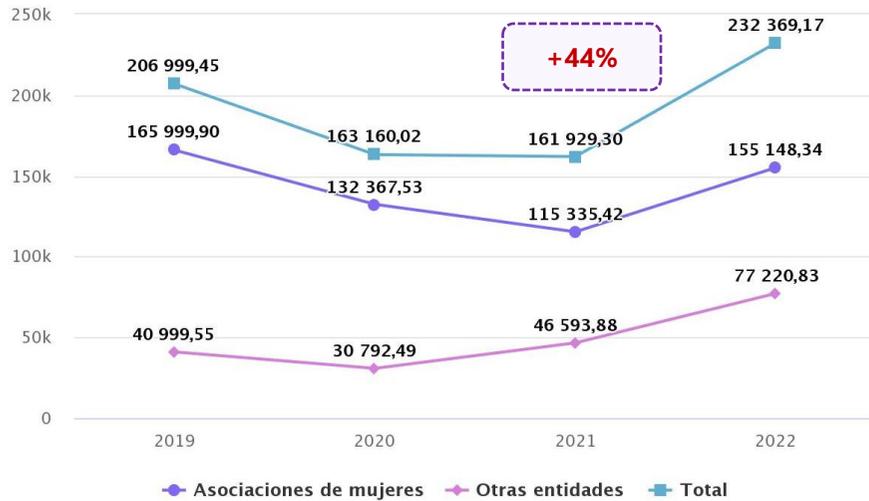
Para desarrollar este objetivo se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- **Impulso y seguimiento de programas marco de empoderamiento individual y colectivo con las asociaciones y movimientos de mujeres y/o feministas de todo el territorio**  
El INAI/NABI ha llevado a cabo el programa Nosotras-EmakumeOn dirigido al movimiento asociativo de mujeres en distintos territorios de Navarra en el que han participado 100 mujeres.
- **Impulso y seguimiento de programas marco de empoderamiento individual y colectivo con las asociaciones y movimientos de mujeres y/o feministas de todo el territorio**  
El INAI/NABI ha impulsado el Servicio de asesoramiento a asociaciones de mujeres y entidades sin ánimo de lucro que ha realizado durante este año 223 atenciones.
- **Apoyo y asesoramiento especializado a asociaciones y movimientos de mujeres y/o feministas en proyectos de empoderamiento**  
Se ha reforzado económicamente a la Coordinadora de asociaciones de mujeres y/o feministas de Navarra COMFIN con un incremento de presupuesto del 27 %.
- **Análisis de las formas emergentes de participación e incidencia en materia de igualdad, sobre todo entre los grupos de mujeres más jóvenes**  
El INAI/NABI, como viene haciendo desde 2020, ha llevado a cabo el programa Iguala de prevención de violencia para jóvenes en distintos territorios de Navarra.  
El Instituto Navarro de Juventud ha impulsado el Diagnóstico de participación juvenil.  
La Dirección General de Presidencia y Gobierno Abierto ha realizado un análisis de la participación en materia de voluntariado.
- **Actualización periódica y difusión del mapa de asociaciones de mujeres y grupos feministas que trabajan por la igualdad en todo el territorio**

El INAI/NABI ha actualizado y difundido la geolocalización de recursos y programas en materia de igualdad y de recursos de atención a mujeres víctimas de violencia.

**Indicadores operativos**

Gráfico 72: I.O.13.2. Presupuesto destinado por el INAI/NABI para asociaciones y movimientos de mujeres y/o feministas de Navarra (euros).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Memoria INAI. 2022.

Durante 2022, el presupuesto del INAI/NABI destinado a asociaciones y movimientos de mujeres y/o feministas ha aumentado un **44 %**.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.13.3. Reforzar y generar espacios para que las mujeres sean interlocutoras con las instituciones y participen con mayor empoderamiento y liderazgo en organizaciones políticas, económicas y sociales	I.O.13.3. Número de proyectos normativos de Gobierno de Navarra que son informados por el Consejo Navarro de Igualdad
	I.O.13.3. Mujeres parlamentarias, alcaldesas y concejalas (porcentaje)

**Evaluación**

Es indispensable el trabajo de asociaciones y organizaciones que den voz a las necesidades de las mujeres desde su diversidad, y realicen una interlocución con las instituciones que tenga impacto en las políticas.

Tomando como base este objetivo el INAI/NABI ha impulsado las siguientes acciones.

- **Explorar y articular vías para la Participación Social y Política de las Mujeres en las Políticas Públicas de la CFN**  
La dinamización del movimiento asociativo se realiza mediante el programa EmakumeON y el Convenio con COMFIN, al objeto de promover la participación social de las mujeres “en y desde” sus asociaciones, así como su empoderamiento colectivo y la formación de redes entre ellas. Ambos proyectos de duración anual dan cobertura a 5 territorios de la CFN: Tierra Estella, Zona Media, Tudela y Ribera, Pirineo y Pamplona y Comarca.
- **Capacitación del Consejo Navarro de Igualdad y refuerzo de sus herramientas de trabajo**

El programa de capacitación para el Consejo Navarro de Igualdad busca generar las condiciones para que este espacio, en el marco de sus competencias y condiciones de participación, tenga herramientas (conceptos, normativa y programas, procesos, procedimientos, experiencias de

interlocución, referencias, etc.) para hacer una interlocución posibilista y con voz propia, a partir del marco que aporta la teoría y el análisis de género. Además, proporciona a las participantes herramientas que faciliten una interlocución sociopolítica que tenga incidencia en las Políticas Públicas de Igualdad de Gobierno de Navarra, mediante el asesoramiento en los procesos de estudio y análisis de proyectos normativos para los que se solicita su informe

En 2022, se realizaron 8 sesiones y se dictaminaron 3 informes favorables, entre ellos, el relativo al Plan Estratégico para la Igualdad.

- **Impulso de espacios para que las mujeres desde su diversidad, conozcan sus derechos y trasladen sus necesidades a las instituciones**

El Foro de Mujeres Migrantes es un programa que aborda el empoderamiento personal, colectivo y social de las mujeres migrantes, desde un enfoque de derechos humanos e interseccional, para que puedan liderar procesos de participación y toma de decisiones en las políticas públicas de la CFN, acompañando a personas, mejorando la convivencia intercultural y luchando contra el racismo y la xenofobia.

- **Consolidación de los foros y grupos para el empoderamiento de las mujeres que participan en la política local**

A través del programa Foro de Mujeres Políticas en EE.LL., se crea un espacio propio para las mujeres políticas electas de las EE.LL. que pretende ser un elemento central para desarrollar su liderazgo y promover su participación y empoderamiento desde un enfoque de género. Además, intenta satisfacer las necesidades de formación y mentoring, dotándoles de herramientas y recursos para el ejercicio efectivo del cargo y la creación de redes.

El programa es anual y se implementa en 5 territorios: Tierra Estella, Zona Media, Tudela y Ribera, Pirineo y Pamplona y Comarca.

- **Apoyo a organizaciones políticas, económicas y sociales, para que las mujeres que participan en estos espacios asuman con mayor liderazgo e incidencia su interlocución con las instituciones**

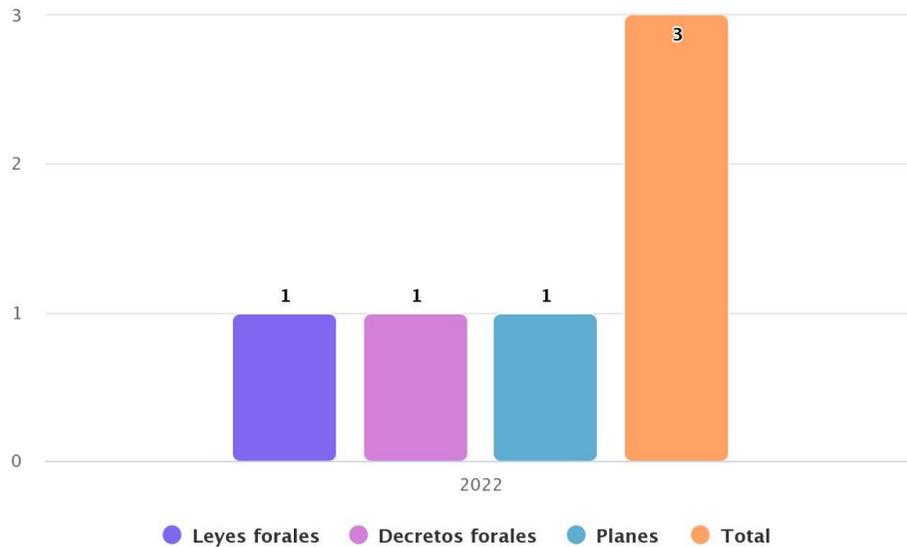
Tanto con las empresas como con las mujeres empresarias y directivas (AMEDNA), se mantienen programas para orientar a las mujeres en el autoempleo y la actividad empresarial y fomentar su liderazgo y la creación de redes. Se realizan acciones de sensibilización, información, asesoramiento, orientación y mentoring que demandan las mujeres emprendedoras y empresarias en relación con el inicio o desarrollo de la actividad como profesionales autónomas o con la puesta en marcha o funcionamiento de actividades empresariales.

Así mismo, se han realizado actuaciones de sensibilización y asesoramiento orientadas a aumentar el acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres en las empresas e incorporar el enfoque de género de manera transversal.

Por otro lado, la subvención concedida en 2022 ha sido de 22.751,00 €, para la elaboración de 10 planes de igualdad entre empresas no obligadas a ello.

## Indicadores operativos

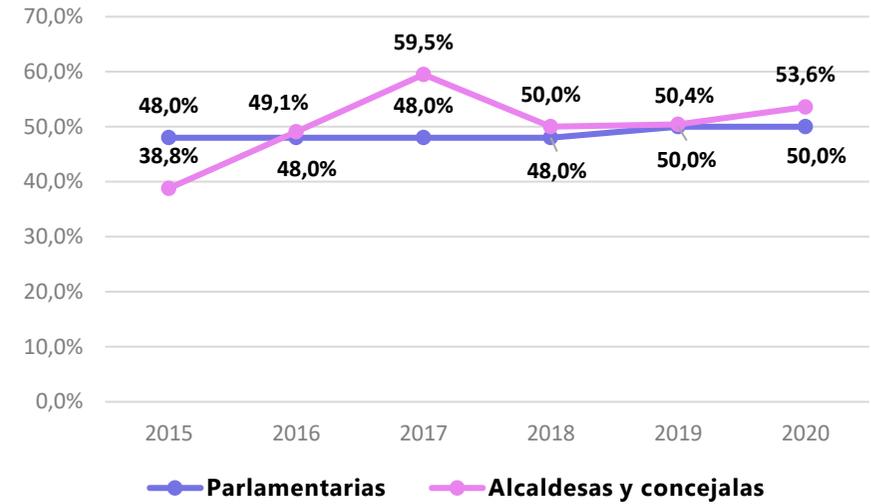
Gráfico 73: I.O.13.3. Número de proyectos normativos de Gobierno de Navarra que son informados por el Consejo Navarro de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia con datos internos de la sección de Programas y Transversalidad del INAI. 2022.

El número de proyectos normativos que han sido informados por el Consejo Navarro de Igualdad en 2022 son tres: una ley foral, un decreto foral y un plan.

Gráfico 74: I.O.13.3. Mujeres parlamentarias, alcaldesas y concejales (porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del informe del indicador “Mujeres en el Parlamento y gobierno local”, datos publicados por el Gobierno de Navarra sobre el progreso de Navarra en la consecución de los ODS. 2020.

Desde 2018 a 2020 el número de alcaldesas y concejales ha aumentado en 3,6 puntos porcentuales. Por su lado, el número de parlamentarias ha aumentado dos puntos de 2018 a 2019, y se ha mantenido estable de 2019 a 2020.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 14. FOMENTAR EL COMPROMISO DE MUJERES Y HOMBRES CON EL DESARROLLO DE UN MODELO DE CIUDADANÍA EN IGUALDAD

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.14.1. Sensibilizar a la ciudadanía para incrementar su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres	I.O.14.1. Número de campañas puestas en marcha por Gobierno de Navarra para incrementar el compromiso de la ciudadanía con la igualdad
	I.O.14.1. Número de grupos o espacios de hombres impulsados por INAI/NABI que cuestionan el modelo tradicional de masculinidad

### Evaluación

Sensibilizar a la ciudadanía persigue fomentar un cambio de actitud, es este caso el compromiso de hombres y mujeres con igualdad. Para ello, el INAI/NABI ha impulsado campañas y ha realizado el programa Construyendo Masculinidades Igualitarias Nosotros – Noski.

Con la finalidad de alcanzar el presente objetivo se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- **Realización de acciones de comunicación para incrementar el compromiso de la ciudadanía con la igualdad, especialmente con motivo de fechas de**

**especial relevancia para la construcción y desarrollo de los derechos de ciudadanía de las mujeres**

Tanto el INAI/NABI como el personal técnico de igualdad de los departamentos y otras instancias han hecho difusión de la campaña institucional del día 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, y la del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como de otras campañas relevantes.

Señalamos las siguientes campañas realizadas por el INAI/NABI:

- o Campañas de sensibilización y fiestas
- o Campaña de sensibilización y de información sobre Empleadas de Hogar
- o Campaña de sensibilización y jornadas sobre ciberviolencia
- o Sensibilización a través de redes sociales
- o Programa de comunicación con perspectiva de género

- **Incentivación de la participación activa y el compromiso real de los hombres en la construcción de la igualdad efectiva**

A través del programa Nosotros-Noski, el INAI/NABI ha establecido un espacio de reflexión para hombres orientado al cambio hacia masculinidades igualitarias.

- **Impulso de programas de sensibilización que contribuyan a que la ciudadanía cuestione las desigualdades entre mujeres y hombres y se comprometa con el logro de la igualdad, teniendo en cuenta la diversidad territorial de Navarra**

El INAI/NABI ha continuado con el programa Edad Hermosa-Adin Ederra, dirigido a mujeres mayores y personal que trabaja con personas mayores. El programa (con una dedicación total de 150 horas) se ha llevado a cabo en Berriozar, Ribaforada y Mutilva. Han participado 87 mujeres mayores, 14 hombres mayores, 43 técnicas y 15 técnicos, un total de 159 personas.

## Indicadores operativos

I.O.14.1. Número de campañas puestas en marcha por Gobierno de Navarra para incrementar el compromiso de la ciudadanía con la igualdad.

Además de las campañas del 8M y del 25N, se han puesto en marcha campañas específicas para espacios festivos, jornadas y campañas sobre ciberviolencia, sobre empleadas de hogar, etc. Un total de **7 campañas**.

I.O.14.1. Número de grupos o espacios de hombres impulsados por INAI/NABI que cuestionan el modelo tradicional de masculinidad.

El programa **Construyendo Masculinidades Igualitarias Nosotros – Noski** invita a los participantes a cuestionar el concepto tradicional de masculinidad y proporciona herramientas para convertirse en sujetos activos de una sociedad igualitaria, con mejores relaciones con las mujeres y con el resto de hombres. Tras la experiencia piloto de 2021, el INAI/NABI lanzó **dos cursos** en 2022 con una participación de **45 hombres (dos grupos)**. En 2023, está prevista la continuidad del programa con tres grupos.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
O.O.14.2. Crear espacios de debate social para avanzar en la consecución y consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres	I.O.14.2. Número de espacios de reflexión sobre Igualdad dirigidos a la ciudadanía que han sido impulsados por la ACFN o las EELL

## Evaluación

Durante el ejercicio 2022 se ha cerrado la trilogía reflexiva abierta en el Programa Mujeres Creadoras en torno a las repercusiones de la pandemia, se han revisado los diferentes modelos de trabajo con hombres por la igualdad y se ha realizado un curso para aplicar metodologías de investigación con enfoque de género.

En este sentido, las **acciones** realizadas han sido:

- **Socialización entre la ciudadanía del conocimiento que aportan estudios e investigaciones en materia de igualdad, promoviendo el debate social**  
El Departamento de Cultura y Deporte ha realizado el curso de verano *Metodologías de investigación con perspectiva de género*.  
El Departamento de Presidencia ha promovido la apertura a la ciudadanía del Palacio de Navarra desde una perspectiva de género y la promoción y visibilización de publicaciones escritas por autoras.
- **Generación de espacios de reflexión en materia de igualdad dirigidos a la ciudadanía, teniendo en cuenta los intereses y diferentes realidades de mujeres y hombres**

## Indicadores operativos

El INAI/NABI ha impulsado la reflexión que inició hace dos años para ahondar en las repercusiones de la pandemia global sobre diferentes aspectos de la vida comunitaria (la salud mental, la educación, el impacto en la infancia, etc.) a través del Programa *Mujeres Creadoras*. Así mismo, la Jornada *Intervenciones con hombres: un espacio para la revisión y el ajuste de objetivos* dirigida a profesionales supuso la revisión de objetivos y actuaciones con hombres en materia de igualdad.

## 10. INDICADORES ESTRATÉGICOS

El Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres incorpora un cuadro de indicadores para medir, a partir de la propuesta de intervención que hace, el grado en el que se han reducido las desigualdades entre mujeres y hombres en Navarra.

Los indicadores estratégicos responden al objeto de poder establecer comparaciones, con otras regiones y países. Para ello, se ha tenido en cuenta, el Índice de Igualdad de Género de Navarra, IIG, que es un indicador sintético que permite comparar el grado de avance de la Igualdad entre mujeres y hombres en Navarra con los países de la Unión Europea y con otras CCAA.

Este indicador, que en Navarra lo elabora el Instituto de Estadística de Navarra, NASTAT, siguiendo la metodología desarrollada por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género, tiene los siguientes objetivos:

- Describir el grado en que la sociedad navarra ha avanzado en materia de Igualdad de género y cuánto le queda para alcanzar la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- Comparar la situación en materia de Igualdad de género en Navarra respecto a aquellas sociedades que constituyen un referente válido por su nivel de desarrollo económico y social con Igualdad
- Monitorizar los avances que tienen lugar en el ámbito de la Igualdad de género en Navarra, con la intención de evaluar las políticas y diseñar nuevas actuaciones que favorezcan la Igualdad entre mujeres y hombres

El índice de igualdad de género es una herramienta para la elaboración de políticas y permite medir los avances en igualdad de género en la UE a lo largo del tiempo. Cada año, otorga una puntuación de 1 a 100 a la UE y a los Estados miembros. **Una puntuación de 100 significaría que un país ha alcanzado plena igualdad entre mujeres y hombres** (Instituto Europeo de la Igualdad de Género).

Las puntuaciones se basan en las brechas entre mujeres y hombres y los niveles de éxito en seis dimensiones principales: trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder

y salud, así como en sus subdimensiones. De esta forma, el índice está formado por 31 indicadores estructurados de forma jerárquica en seis dimensiones, que a su vez se dividen en 14 subdimensiones. Todos los indicadores están desagregados por sexo.

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	INDICADORES
EMPLEO	Participación	Empleo a tiempo completo: Tasa equivalente de empleo a tiempo completo (porcentaje de la población ocupada de 16 y más años) Duración de la vida laboral en años
	Segregación y calidad del trabajo	Segregación por Sectores de Actividad: Empleo en Educación, Sanidad y Servicios Sociales (porcentaje de la población ocupada de 16 y más años)
		Flexibilidad laboral por razones personales y familiares: Proporción de la población asalariada y asimilada que considera muy buena su capacidad de conciliación del horario con las obligaciones familiares y sociales
		Carrera Profesional: Índice de expectativas profesionales
DINERO	Recursos financieros	Salario bruto mensual medio: valor medio de la remuneración neta de la población asalariada y asimilada (unidades de poder adquisitivo en el último mes cobrado)
		Ingresos: Ingreso familiar medio per cápita equivalente de la población de 16 y más años (unidades de poder adquisitivo).
	Situación económica	Riesgo de Pobreza: Personas sin riesgo de pobreza, es decir, cuya renta familiar per cápita equivalente es igual o superior al 60% de la renta mediana (porcentaje de la población de 16 y más años).
Distribución de los Ingresos: Ratio entre los quintiles de renta 20 y 80 (porcentaje de la población de 16 y más años)		
CONOCIMIENTO	Logro y participación	Estudios Universitarios: Personas que disponen de un título de educación terciaria/ superior (porcentaje de la población de 15 y más años)
		Formación Continua: Personas que participaron en educación reglada o no reglada en las últimas cuatro semanas

	Segregación	Segregación por Campo de Estudios: Estudiantes universitarios en los campos de educación, salud y bienestar y artes y humanidades
TIEMPO	Actividades de cuidados	Participación en el cuidado de menores, mayores o personas con discapacidad
		Participación en tareas de cocina y otras tareas del hogar
	Actividades sociales	Participación en actividades deportivas, culturales y de ocio
		Participación en actividades de voluntariado y benéficas
PODER	Poder político	Participación en el Gobierno de Navarra
		Participación en el Parlamento de Navarra
		Participación en los plenos municipales
	Poder Económico	Participación en los Consejos de Administración de las principales empresas
		Participación en el Consejo de Gobierno del Banco de España
	Poder Social	Participación en los Consejos de Administración de las principales empresas
		Participación en los órganos directivos de las principales federaciones deportivas
		Participación en medios públicos de información
SALUD	Estado de Salud	Autopercepción de la salud como buena o muy buena
		Esperanza de vida al nacimiento
		Esperanza de vida con buena salud al nacimiento
	Conducta saludable	Población que no fuma ni bebe en exceso
		Población que hace ejercicio y/o consume frutas y verduras
	Acceso a la sanidad	Atención sanitaria: Personas sin necesidades de atención sanitaria no cubiertas
		Atención Odontológica: Personas sin necesidades de atención odontológica no cubiertas

A continuación, se presenta el IIG en Navarra referente a los últimos datos facilitados por NASTAT a fecha de presentación de este informe, que corresponde al año 2017.

### IIG Evolución 2010-2017 en Navarra

Dimensión y subdimensión	Indicador	AÑOS			
		2010	2012	2015	2017
Empleo	Participación	77,5	77,3	76,7	77,6
	Segregación y calidad del trabajo	63,4	65,2	65,7	65,4
Dinero	Recursos financieros	71,6	71,6	73,5	73,6
	Situación económica	83,7	83,7	82,3	83,2
Conocimiento	Logro y participación	74,2	76,7	77,1	77,1
	Segregación	46,1	49,5	53,9	56,1
Tiempo	Actividades sociales	64,3	64,3	64,1	64,1
	Cuidados personales	73,7	73,7	73,7	73,7
Poder	Económico	42,5	43,2	45,4	45,4
	Político	71,2	75,0	79,9	88,7
	Social	55,6	55,6	55,4	55,3
Salud	Acceso	99,1	99,1	99,1	99,4
	Conducta	78,8	78,8	73,5	73,5
	Estado	94,1	94,3	94,1	94,5
<b>IIG</b>	<b>Índice de Igualdad de Género</b>	<b>66,9</b>	<b>68,1</b>	<b>69,1</b>	<b>70,0</b>

Fuente: NASTAT. Índice de Igualdad de Género

Tal y como podemos apreciar en la tabla anterior Navarra ha mantenido una evolución que, aunque lenta si es constante. En 2017 el IIG se sitúa en un 70, siendo 100 la máxima Igualdad, lo que supone una variación del 1,3% respecto al año precedente.

Conforme a los datos aportados, podemos observar que la dimensión en la que mayor se encuentra la CFN es en Salud y en la que peor en Poder.

Dimensión y subdimensión	Ámbito	Navarra	España	UE-28
Empleo	<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>145</b>	<b>144</b>
	Participación	78	78	80
	Segregación y calidad del trabajo	65	67	64
Dinero	<b>Total</b>	<b>157</b>	<b>152</b>	<b>160</b>
	Recursos financieros	74	71	73
	Situación económica	83	81	87
Conocimiento	<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>131</b>	<b>128</b>
	Logro y participación	77	73	72
	Segregación	56	58	56
Tiempo	<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>129</b>	<b>132</b>
	Cuidados personales	74	74	70
	Actividades sociales	64	55	62
Poder	<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>175</b>	<b>147</b>
	Político	89	72	53
	Económico	45	44	39
	Social	55	59	55
Salud	<b>Total</b>	<b>267</b>	<b>270</b>	<b>263</b>
	Estado	95	93	91
	Conducta	73	79	75
	Acceso	99	98	97
<b>IIG</b>	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>68</b>	<b>66</b>

La tabla anterior nos muestra como **Navarra tiene un índice de igualdad de género del 70%, dos puntos por encima de la media del estado español y cuatro puntos por encima de la media de la Unión Europea.**

Navarra supera la media europea y estatal en la dimensión de conocimiento, en el tiempo dedicado a los cuidados y a las actividades sociales, y en la dimensión poder. Sin embargo, en la dimensión Empleo se sitúa 1 punto porcentual por debajo de la media de la UE y 2 puntos de la estatal

Fuente: NASTAT. Índice de Igualdad de Género

## 11. INFORMACIÓN DETALLADA SOBRE LA ACTIVIDAD

A continuación, se presentan indicadores de actividad y tablas que amplían información facilitada anteriormente siguiendo la estructura del Informe.

### 1.3.3. Subvenciones a EE.LL. para la contratación de personal de Igualdad

AÑO	IMPORTE
2016	94.696,59 €
2017	99.002,17 €
2018	81.403,30 €
2019	144.814,69 €
2020	168.687,67 €
2021	144.637,89 €
2022	162.576,84 €

### 1.3.3. Subvenciones a proyectos de fomento de la igualdad en las entidades locales

	SUBVENCIÓN A ENTIDADES LOCALES			SUBVENCIÓN A GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL		CONVENIO FNMC	TOTAL CONCESIÓN
	Proyectos EELL	PLC	Contratación de agentes EELL	Proyectos GAL	Contratación de agentes GAL		
2016	213.559,00 €	33.430,00 €	94.696,59 €				341.685,59 €
2017	259.489,60 €	43.627,13 €	99.002,17 €				402.118,90 €
2018	314.285,48 €	45.714,52 €	81.403,30 €			27.793,79 €	469.197,09 €
2019	320.423,09 €	40.961,25 €	144.814,69 €			23.610,45 €	529.809,48 €
2020	315.341,82 €	61.006,70 €	168.687,67 €	21.000,00 €		25.350,00 €	591.386,19 €
2021	307.250,14 €	35.382,86 €	144.637,89 €	19.003,45 €		35.000,00 €	541.274,34 €
2022	355.753,98 €	72.143,53 €	162.576,84 €	22.770,39 €	20.422,07 €	35.000,00 €	668.666,81 €

### 1.3.3. Subvenciones a Grupos de Acción Local

	<b>IMPORTE CONCEDIDO EN PROYECTOS</b>	<b>IMPORTE CONCEDIDO PARA AGENTES</b>	<b>TOTAL IMPORTE CONCEDIDO</b>
2020	21.000,00		21.000,00
2021	19.003,45		19.003,45
2022	22.770,39	20.422,07	43.192,46

### 3.5.1. Nº personas asistentes por sexo a la formación en la elaboración de presupuestos con enfoque de género

	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>TOTAL</b>
2021	8	7	15
2022	7	3	10

### 4.2.3. Nº de reuniones de coordinación y trabajo realizadas con el Ministerio de Igualdad: 28

### 4.3.4. Encuentro Violeta: nº asociaciones participantes: 28 en 2022.

### 4.3.4. Nº de asociaciones de mujeres y/o feministas participantes en el convenio COMFIN por territorio.

<b>AÑO</b>	<b>PAMPLONA Y COMARCA</b>	<b>PIRINEO</b>	<b>ZONA MEDIA</b>	<b>TIERRA ESTELLA</b>	<b>RIBERA</b>	<b>TOTAL</b>
2022	11	4	5	11	9	40

### 5.2.1. Nº acciones de formación para la difusión del marco conceptual o fundamentos del Pacto Foral por los Cuidados

<b>AÑO</b>	<b>ACCIONES</b>
2021	12
2022	5

5.2.1. Nº entidades asistentes a las acciones de formación para la difusión el marco conceptual o fundamentos del Pacto Foral por los Cuidados por sexo

AÑO	AYUNTAMIENTOS	DPTOS. Y DIRECCIONES GENERALES	ENTIDADES	TOTAL
2021	60	66	0	126
2022	63	69	119	251

I.O.5.3. Número de Pactos Locales por la conciliación subvencionados e importe.

	Pactos Locales por la Conciliación beneficiados	Importe concedido
2016	10	33.430,00 €
2017	13	43.627,13 €
2018	11	45.714,52 €
2019	15	40.961,25 €
2020	17	61.006,70 €
2021	13	35.382,86 €
2022 (transición conciliación cuidados)	14	72.143,53 €

5.3.1. Nº y tipo de acciones de difusión realizadas del Pacto Foral y Local por los Cuidados

AÑO	Campañas publicitarias	Prensa	Internet	TOTAL
2022	3	4	90	97

### I.O.6.3. Población usuaria de políticas activas de empleo

PERSONAS DEMANDANTES DE EMPLEO EN NAVARRA	MUJERES	HOMBRES
Demandantes de empleo en Navarra	53,80%	46,20%
<b>Demandantes de empleo, por edad</b>		
16-29 años	47,90%	52,10%
30-44 años	56,00%	44,00%
45 -67 años	55,00%	45,00%
<b>Demandantes de empleo, por pertenencia a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo o especialmente afectados por el desempleo</b>		
Con discapacidad	44,20%	55,80%
En situación de exclusión social	72,90%	27,10%
En desempleo de larga duración	61,40%	38,60%
Mujeres supervivientes de violencia de género	969 *	
<b>ORIENTACIÓN PROFESIONAL</b>		
Población usuaria de los servicios de orientación del SNE	54,70%	45,30%
<b>Población usuaria servicios de orientación, por pertenencia a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo o especialmente afectados por el desempleo</b>		
Con discapacidad	43,10%	56,90%
En situación de exclusión social	81,50%	18,50%
En desempleo de larga duración	62,00%	38,00%
Mujeres supervivientes de violencia de género	506 *	
<b>Población colocada, habiendo recibido un servicio de orientación en los 6 meses anteriores, por pertenencia a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo o especialmente afectados por el desempleo</b>		
Con discapacidad	38,30%	61,70%
En situación de exclusión social	-	-
En desempleo de larga duración	56,00%	44,00%
Mujeres supervivientes de violencia de género	149 *	
<b>Colocaciones con envío a una oferta de trabajo, por pertenencia a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo o especialmente afectados por el desempleo</b>		

Con discapacidad	39,60%	60,40%
En situación de exclusión social	-	-
En desempleo de larga duración	49,10%	50,90%
Mujeres supervivientes de violencia de género nº: 22 nº: 2.399	22 *	
<b>Población participante en itinerarios personalizados, por pertenencia a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo o especialmente afectados por el desempleo</b>		
Con discapacidad	34,20%	65,80%
En situación de exclusión social	-	-
En desempleo de larga duración	60,80%	39,20%
Mujeres supervivientes de violencia de género	216 *	
<b>Población colocada, habiendo recibido un itinerario personalizado en los 6 meses anteriores, por pertenencia a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo o especialmente afectados por el desempleo</b>		
Con discapacidad	28,30%	71,70%
En situación de exclusión social	-	-
En desempleo de larga duración	55,90%	44,10%
Mujeres supervivientes de violencia de género	58 *	
<b>Población colocada, habiendo participado en una acción formativa en los 6 meses anteriores, por pertenencia a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo o especialmente afectados por el desempleo</b>		
<i>No vinculada a certificados de profesionalidad:</i>		
Con discapacidad	73,70%	26,30%
En situación de exclusión social	-	-
En desempleo de larga duración	60,80%	39,20%
Mujeres supervivientes de violencia de género	6 *	
<i>Vinculada a certificados de profesionalidad:</i>		
Con discapacidad	31,60%	68,40%
En situación de exclusión social	-	-
En desempleo de larga duración	46,90%	53,10%
Mujeres supervivientes de violencia de género	4 *	

<b>Población usuaria de los servicios de fomento del empleo, por pertenencia a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo o especialmente afectados por el desempleo</b>		
Con discapacidad	35,40%	64,60%
En situación de exclusión social	-	-
En desempleo de larga duración	45,70%	54,30%
Mujeres supervivientes de violencia de género	17 *	
<b>Población colocada, habiendo recibido un servicio de fomento del empleo en los 6 meses anteriores, por pertenencia a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo o especialmente afectados por el desempleo</b>		
Con discapacidad	34,00%	66,00%
En situación de exclusión social	-	-
En desempleo de larga duración	33,70%	66,30%
Mujeres supervivientes de violencia de género	15 *	
<b>Población usuaria de los servicios de autoempleo y emprendimiento, por pertenencia a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo o especialmente afectados por el desempleo</b>		
Con discapacidad	38,50%	61,50%
En situación de exclusión social	-	-
En desempleo de larga duración	62,10%	37,90%
Mujeres supervivientes de violencia de género	14 *	
<b>Población que se ha dado de alta en el RETA, habiendo recibido un servicio de autoempleo y emprendimiento en los 6 meses anteriores, por pertenencia a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo o especialmente afectados por el desempleo</b>		
Con discapacidad	60,00%	40,00%
En situación de exclusión social -- -- 53,0 47,0	-	-
En desempleo de larga duración 55,3 44,	55,30%	44,70%
Mujeres supervivientes de violencia de género	0 *	

(\*) Números absolutos, no porcentaje.

6.3.3. Nº consultas atendidas en la asesoría jurídica y laboral para empleadas de hogar.

	<b>Trabajadoras</b>	<b>Trabajadores</b>	<b>Empleadoras</b>	<b>Profesionales</b>	<b>Total</b>
<b>2022</b>	105	0	11	11	<b>127</b>

6.3.3. N° personas atendidas en la asesoría jurídica y laboral para empleadas de hogar.

	Trabajadoras	Trabajadores	Empleadoras	Empleadores	Profesionales mujeres	Profesionales hombres	Total
<b>2022</b>	105	0	11	0	11	0	<b>127</b>

7.1.4. N° atenciones del Servicio de asesoramiento a empresas y entidades sin ánimo de lucro.

<b>2018</b>	50
<b>2019</b>	98
<b>2020</b>	192
<b>2021</b>	210
<b>2022</b>	150

7.2.1. Importe de las subvenciones a empresas para planes de igualdad.

	Subvenciones (INAI)	Subvención "Conciliación" (Servicio Trabajo)	Subvención para igualdad (Servicio Trabajo)	Total
<b>2018</b>	46.568,21	-	-	46.568,21
<b>2019</b>	75.000,00	-	-	75.000,00
<b>2020</b>	121.216,00	60.000,00	70.000,00	251.216,00
<b>2021</b>	98.000,00	60.000,00	75.000,00	233.000,00
<b>2022</b>	19.451,00	60.000,00	115.000,00	194.451,00

I.O.8.1 Personas matriculadas en grados STEM

TITULACIÓN	CURSO													
	2021-2022		2020-2021		2019-2020		2018-2019		2017-2018		2016-2017		2015-2016	
Graduado o Graduada en <i>Biología por la Universidad de Navarra</i>	77	56	66	49	67	49	77	49	86	60	80	64	81	60
Graduado o Graduada en <i>Bioquímica por la Universidad de Navarra</i>	241	89	232	83	223	95	204	104	192	102	191	104	192	98
Graduado o Graduada en <i>Química por la Universidad de Navarra</i>	25	28	27	31	26	27	25	26	25	32	17	30	13	32
PCEO Grado en Biología / Grado en <i>Ciencias Ambientales</i>	41	28	33	25	25	26	24	23	21	19	18	14	14	14
PCEO Grado en Química / Grado en <i>Bioquímica</i>	36	31	40	38	34	37	38	35	37	35	41	35	36	28
Graduado o Graduada en Ingeniería Agroalimentaria y del Medio <i>Rural por la Universidad Pública de Navarra</i>	87	159	91	148	95	152	101	166	100	189	102	212	93	203
Graduado o Graduada en Ingeniería Biomédica <i>por la Universidad Pública de Navarra</i>	63	31	46	24	36	11	19	7	0	0	0	0	0	0
Graduado o Graduada en Ingeniería Eléctrica y Electrónica <i>por la Universidad Pública de Navarra</i>	30	182	29	177	27	163	25	168	25	187	21	181	20	196
Graduado o Graduada en Ingeniería en Diseño Mecánico <i>por la Universidad Pública de Navarra</i>	23	77	28	70	22	76	19	80	22	82	27	75	24	90
Graduado o Graduada en Ingeniería en Tecnologías de <i>Telecomunicación por la Universidad Pública de Navarra</i>	67	160	63	156	56	179	60	189	68	212	71	234	80	262
Graduado o Graduada en Ingeniería en Tecnologías Industriales <i>por la Universidad Pública de Navarra</i>	147	524	136	535	126	512	139	489	136	476	146	492	150	480

Graduado o Graduada en Ingeniería Informática <i>por la Universidad Pública de Navarra</i>	66	326	66	304	68	296	69	270	58	272	52	259	47	230
Graduado o Graduada en Ingeniería Mecánica <i>por la Universidad Pública de Navarra</i>	58	333	52	340	54	332	53	330	45	336	46	341	39	356
PCEO Grado en Ingeniería Agroalimentaria y del Medio Rural / <i>Grado en Innovación de Procesos y Productos Alimentarios</i>	25	17	20	12	17	9	13	9	10	4	0	0	0	0
PCEO Grado en Tecnologías de Telecomunicación / <i>Grado en Ingeniería Biomédica</i>	17	15	9	13	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0
Graduado o Graduada en Biotecnología <i>por la Universidad Pública de Navarra</i>	84	44	58	37	42	21	18	10	0	0	0	0	0	0
Graduado o Graduada en Ciencia de Datos <i>por la Universidad Pública de Navarra</i>	42	63	30	44	15	34	6	21	0	0	0	0	0	0
Graduado o Graduada en Ciencias <i>por la Universidad Pública de Navarra</i>	40	31	35	20	25	16	18	7	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1169</b>	<b>2194</b>	<b>1061</b>	<b>2106</b>	<b>960</b>	<b>2040</b>	<b>908</b>	<b>1983</b>	<b>825</b>	<b>2006</b>	<b>812</b>	<b>2041</b>	<b>789</b>	<b>2049</b>

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos a partir de la Estadística de Estudiantes (Serie de estudiantes matriculados de Grado por rama de enseñanza, comunidad autónoma, universidad y titulación) del Ministerio de Universidades del Gobierno de España. 2022.

#### I.O.8.4. Explotaciones agrarias de titularidad física en la CFN

	Titulares de explotación		Personas agricultoras a Título Principal (ATP)									
			Registro		Titulares de explotación		Socios y Socias de explotación		Titulares de explotación prioritaria		Titulares de explotación no prioritaria	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
<b>2015</b>	5151	12582	656	3050	450	2327	206	723	329	1990	121	997
<b>2016</b>	4261	10749	650	2944	438	2209	212	735	329	1879	109	330
<b>2017</b>	4053	10164	657	2924	435	2197	222	727	328	1895	107	302
<b>2018</b>	3902	9860	585	2757	390	2077	195	680	232	1577	158	500
<b>2019</b>	3819	9649	604	2761	390	2047	214	714	239	1565	151	482
<b>2020</b>	3887	9688	605	2721	383	2016	222	705	231	1532	152	484
<b>2021</b>	3754	9112	618	2715	383	1980	235	735	230	1520	153	460
<b>2022</b>	3633	9155	625	2703	377	1973	248	730	243	1518	134	455

Fuente: Registro de explotaciones agrarias de Navarra. 2022

#### 9.3.2. Nº docentes de los centros educativos de Navarra participantes en seminarios o formaciones para apoyar la consolidación de los planes de identidad coeducadora

<b>Año</b>	Mujeres	Hombres	Total
<b>2022</b>	3.256	1.814	5.070

#### 9.4.2. Nº de jóvenes asistentes a jornada de ciberviolencias, por sexo

	Mujeres	Hombres	Total
<b>2021</b>	109	0	109
<b>2022</b>	89	15	104

9.4.6. Nº de subvenciones concedidas a empresas para implementar planes de igualdad

Año	Concesión de subvenciones
2018	12
2019	21
2020	42
2021	38
2022	12

9.5.1. Nº personas asistentes al programa de reflexión.

Año	Mujeres	Hombres	Total
2021	64	4	68
2022	48	0	48

9.7.2. Nº de encuestas cumplimentadas entre las usuarias de los recursos en 2022.

<b>Centro de urgencias. Mujeres</b>	<b>51</b>
<b>Centro de urgencias. Menores</b>	<b>36</b>
<b>Casa de acogida. Mujeres</b>	<b>5</b>
<b>Casa de acogida. Menores</b>	<b>3</b>
<b>Piso residencia. Mujeres</b>	<b>1</b>
<b>Piso residencia. Menores</b>	<b>2</b>
<b>Piso víctimas trata o mujeres en contextos de prostitución</b>	<b>3</b>
<b>EAIV Comarca Pamplona - zona norte</b>	<b>25</b>
<b>EAIV Estella</b>	<b>10</b>
<b>EAIV Tudela</b>	<b>15</b>
<b>EAIV Tafalla</b>	<b>-</b>

10.2.2. Nº folletos realizados para prevenir la violencia contra las mujeres en 2022: 11.000 ejemplares

10.2.5. Nº de asistentes a formaciones impartidas por el INAI en materia de violencia contra las mujeres.

	Mujeres	Hombres	Total
2022	38	122	160

10.2.5. Nº de formaciones o programas de ocio organizados por el INAI para las usuarias de los recursos de acogida, trata y prostitución.

	Programas formativos	Programas de ocio	Total
2022	0	3	3

10.2.6. Presupuesto para recursos de trata y contextos de prostitución.

AÑO	PRESUPUESTO
2018	20.000
2019	30.000
2020	38.000
2021	103.900
2022	141.900

10.2.6. Nº de mujeres atendidas en los recursos de prostitución y explotación sexual

AÑO	Víctimas de trata	Víctimas de prostitución
2022	4	11

10.2.9. Nº de mujeres víctimas de VcM a las que se ha concedido la ayuda de difícil empleabilidad.

AÑO	Solicitudes concedidas	Solicitudes denegadas	Desistimientos	Solicitudes en trámite	Total de solicitudes
2007	9	16	0	0	25
2008	2	11	0	0	13
2009	5	8	0	0	13
2010	11	9	0	0	20
2011	16	3	0	0	19
2012	9	5	0	0	14
2013	10	7	0	0	17
2014	16	4	0	0	20
2015	10	6	0	0	16
2016	0	2	0	0	2
2017	4	1	0	0	5
2018	8	1	0	0	9
2019	8	6	0	0	14
2020	8	9	0	0	17
2021	13	15	0	0	28
2022	12	14	5	2	33

11.1.2. Nº de incidencias del acuerdo interinstitucional: 12 incidencias en 2022

12.1.4. Nº de formaciones realizadas en coeducación al personal docente.

AÑO	Nº DE FORMACIONES
2021	6
2022	6

#### 12.4.2. Dotación de recursos económicos destinados a la promoción del deporte femenino.

AÑO	PROMOCIÓN DEPORTIVA. IND	FEDERACIONES	TOTAL
<b>2022</b>	198.000€	42.297€	240.297€

#### 12.4.3. Nº de entidades locales beneficiarias del programa multideporte para la práctica deportiva mixta.

AÑO	EE.LL.
<b>2018</b>	12
<b>2019</b>	12
<b>2020</b>	11
<b>2021</b>	12

#### 13.2.1. Nº de mujeres participantes en el programa Nosotras-Emakumeon.

AÑO	MUJERES
<b>2019</b>	121
<b>2020</b>	62
<b>2021</b>	91
<b>2022</b>	89

#### 13.2.2. Nº de asesoramientos a asociaciones de mujeres y/o feministas.

En 2021 se han hecho 171 asesoramientos

### 13.2.3. Incremento del presupuesto de COMFIN.

AÑO	PRESUPUESTO
2017	10.000
2018	20.000
2019	30.000
2020	36.500
2021	36.500
2021	46.500

### 13.3.1. Nº de mujeres que participan en el Foro de lideresas.

AÑO	MUJERES
2021	15
2022	8

### 13.3.2. Nº de formaciones al Consejo Navarro de Igualdad. En 2022.se han hecho 6 acciones formativas.

### 13.3.4. Nº de mujeres que participan en el Foro de mujeres políticas en EE.LL.: En 2022 han participado 78 mujeres.

### 13.3.4. Nº de entidades locales que participan en el Foro de mujeres políticas

AÑO	EE.LL.
2021	62
2022	52

### 14.1.1 Nº de personas asistentes a acciones de sensibilización.

AÑO	Mujeres	Hombres	Total
2021	239	113	352
2022	414	109	523

14.1.1 Campañas realizadas por el INAI/NABI al año.

Año	Campañas
2021	3
2022	4

14.1.1 Personas seguidoras en redes sociales del INAI/NABI

Año	Facebook	Twitter	YouTube	Total
2021	1.152	416	0	1.568
2022	1.431	906	215	2.552

14.1.2. Nº de personas participantes en los programas Adin Ederra, Iguala, Noski

AÑO	ADIN EDERRA		IGUALA		NOSKI	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2022	130	29	10	3	0	52

14.1.3. Programas activos por parte del INAI/NABI: Adin ederra, Iguala, Noski, Emakumeon, Foro políticas, Lideresas, Empresarias, Periodistas, Mujeres creadoras y CNI.

14.2.2. Nº de personas participantes en el programa mujeres creadoras.

Año	Mujeres	Hombres	Total
2018	99	12	111
2019	133	69	202
2020	89	0	89
2021	64	4	68
2022	129	15	144

