



**Informe de seguimiento  
del Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres  
en Navarra  
2023**

# 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 1. Incorporar el enfoque de género en el modelo de gobernanza de las administraciones foral y local
7. LÍNEA ESTRATÉGICA 2. Avanzar hacia un modelo socioeconómico con igualdad de género
8. LÍNEA ESTRATÉGICA 3. Poner fin a la violencia contra las mujeres
9. LÍNEA ESTRATÉGICA 4. Promover el protagonismo de la sociedad civil en la construcción y consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres
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 de gasto cierto de la ACFN dedicado al despliegue de su política de igualdad (euros). ..... 11
- Gráfico 2: I.O.1.2. Presupuesto del INAI/NABI (euros). ..... 12
- Gráfico 3: I.O.1.3. EELL y GAL con personal técnico especializado en igualdad y a jornada completa ..... 13
- Gráfico 4: 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 5: 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. .... 20
- Gráfico 6: I.O.3.4. EELL y GAL con personal técnico especializado en igualdad que realizan informes de impacto de género (unidades). ..... 21
- Gráfico 7: I.O.3.5. Programas presupuestarios que incorporan enfoque de género respecto al total de cada departamento (porcentaje)..... 22
- Gráfico 8: 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 9: 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. ....	30
Gráfico 10: I.O.5.1. Participación en actividades de cuidado de menores y de personas dependientes. ....	30
Gráfico 11: I.O.5.1. Tasa de inactividad femenina por motivos de cuidados (porcentaje). ....	31
Gráfico 12: I.O.5.1. Tasa de inactividad femenina por labores del hogar en Navarra (porcentaje) .....	31
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). ....	32
Gráfico 14: I.O.5.3. Número de EELL de Navarra que participan en Pactos Locales por los Cuidados. ....	34
Gráfico 15: I.O.5.4. Número de recursos y servicios de cuidados que figuran en la cartera pública. ....	36
Gráfico 16: I.O.5.4. Número de plazas de empleo en centros de titularidad de la ACFN de atención a personas dependientes. ....	36
Gráfico 17: I.O.6.1. Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social por sexo en Navarra (porcentaje). ....	37
Gráfico 18: I.O.6.2. Brecha salarial entre mujeres y hombres en Navarra (porcentaje). ....	39

Gráfico 19: I.O.6.2. Brecha salarial entre mujeres y hombres en Navarra (porcentaje). ....	39
Gráfico 20: I.O.6.2. Brecha de género en pensiones –contributivas y no contributivas- Media anual (euros). ....	40
Gráfico 21: I.O.6.3. Número de mujeres víctimas de VcM beneficiarias de subvenciones de emprendimiento. ....	42
Gráfico 22: I.O.6.3. Número de contratos a personas con discapacidad. ....	43
Gráfico 23: I.O.6.3. Mujeres con dificultades de inserción por colectivos (porcentaje). ....	43
Gráfico 24: I.O.6.3. Evolución ayudas a la promoción de empleo, por sexo (personas). ....	43
Gráfico 25: I.O.6.3. Tasa de población ocupada a tiempo parcial (porcentaje). ....	44
Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la estadística “Ocupados por tipo de jornada, sexo y comunidad autónoma” elaborada por el INE. 2023. ....	44
Gráfico 26: I.O.6.3. Tasa de riesgo de pobreza relativa por sexo (porcentaje). ....	44
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). ....	46
Gráfico 28: I.O.7.1. Personas empleadas que se acogen a medidas de conciliación (porcentaje) .....	46
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. ....	48

Gráfico 30: I.O.7.2. Número de subvenciones destinadas a planes de igualdad en empresas no obligadas por ley. ....	49
Gráfico 31: I.O.7.2. Importe ejecutado en subvenciones para planes de igualdad en empresas (euros). ....	49
Gráfico 32: I.O.7.3. Mujeres en puestos de dirección y gerencia (porcentaje) .....	50
Gráfico 33: I.O.7.3. Número de personas inscritas en el Registro de personas emprendedoras. ....	51
Gráfico 34: I.O.8.1. Personas matriculadas en grados universitarios STEM en Navarra .....	53
Gráfico 35: I.O.8.2. Número de proyectos empresariales en el ámbito de la economía verde en Navarra. ....	54
Gráfico 36: I.O.8.2. Mujeres que participan en órganos y espacios institucionales donde se abordan procesos de transición medio ambiental (porcentaje). ....	55
Gráfico 37: I.O.8.3. Brecha digital de género (porcentaje). ....	56
Gráfico 38: I.O.8.3. Población por sexo que utiliza internet para interactuar con las Administraciones Públicas (porcentaje). ....	56
Gráfico 39: I.O.8.3. Mujeres ocupadas en el sector de I+D (porcentaje). ....	57
Gráfico 40: I.O.8.4. Mujeres propietarias o titulares de explotaciones agrícolas.....	58
Gráfico 41: I.O.8.4. Número de personas empleadas en proyectos con Fondos LEADER promovidos por los Grupos de Acción Local.....	59

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. ....	61
Gráfico 43: I.O.9.2. Número de denuncias interpuestas por violencia sexual en Navarra.....	62
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. ....	64
Gráfico 45: I.O.9.3. Número de centros educativos de Navarra que utilizan de forma intencionada materiales didácticos no sexistas. ....	64
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.....	66
Gráfico 47: I.O.9.5. Número de TFG y TFM defendidos en las universidades navarras el año anterior que traten la VcM.....	67
.....	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. ....	70

Gráfico 52: I.O.10.1. Porcentaje de mujeres que contraen matrimonio con 16 y 17 años. ....	73
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 53: I.O.10.1. Número de mujeres que han padecido MGF. ....	73
Gráfico 54: I.O.10.2. Número de hijas e hijos de mujeres supervivientes de la violencia que reciben atención psicológica en los EAIVS. ....	76
Gráfico 55: I.O.10.2 Mujeres en lista de espera para recibir atención psicológica y de educadora en los EAIVS según zona. ....	76
Gráfico 56: I.O.10.2 Número de solicitudes de acreditación de VcM recibidas en el INAI/NABI para acceso a viviendas protegidas. ....	77
Gráfico 57: I.O.10.2 Nuevas adjudicaciones de vivienda protegida a víctimas de violencia contra las mujeres. ....	77
Gráfico 58: I.O.10.3 Número de agresores que participan en programas terapéuticos impulsados por Gobierno de Navarra. ....	78
Gráfico 59: I.O.10.4. Profesionales del SNS-Osasunbidea que reciben formación básica y especializada, por sexo. ....	80
Gráfico 60: 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. ....	82
Gráfico 61: I.O.12.1. Número de centros educativos de Navarra que se adscriben al proyecto coeducativo Skolae. ....	84

Gráfico 62: I.O.12.1. Personal docente formado en coeducación por sexo. ....	85
Gráfico 63: I.O.12.4. Evolución de la práctica física y deportiva por sexo en Navarra (porcentaje) ....	88
Gráfico 64: I.O.12.4. Participación en juegos deportivos de Navarra, por sexo (personas). ....	88
Gráfico 65: I.O.12.4. Número de licencias deportivas por federación y sexo. ....	89
Gráfico 66: I.O.12.5. Número de personas con tarjeta de personal investigador en el Archivo General de Navarra. ....	90
Gráfico 67: I.O.13.1. Valoración de salud autopercebida en el último año, por sexo (porcentaje sobre la población de 15 o más años). ....	92
Gráfico 68: I.O.13.1. Valoración de salud autopercebida en el día, por sexo (de 0 -mala salud- a 100 -buena salud) (porcentaje). ....	93
Gráfico 69: I.O.13.1. Autopercepción de necesidad de atención en salud mental (población de 15 o más años), por sexo (porcentaje). ....	93
Gráfico 70: I.O.13.1. Índice de bienestar general según sexo (porcentaje). ....	94
Gráfico 71: I.O.13.2. Presupuesto destinado por el INAI/NABI para asociaciones y movimientos de mujeres y/o feministas de Navarra (euros). ....	95
Gráfico 72: I.O.13.3. Número de proyectos normativos de Gobierno de Navarra que son informados por el Consejo Navarro de Igualdad. ....	97
Gráfico 73: I.O.13.3. Mujeres parlamentarias, alcaldesas y concejales (porcentaje). ....	97

## Índice de tablas

Tabla 1: I.O.1.2.Presupuesto del INAI/NABI.....	12
Tabla 2: I.O.1.3. Departamentos del Gobierno de Navarra con Unidad de Igualdad y número de técnicas en cada uno. 2023.....	13
Tabla 3: I.O.2.1. Personal de ACFN formado en igualdad (básica, de gestión y sectorial) por el INAP, por sexo. ....	15
Tabla 4: I.O.2.2. Acciones no específicas de Igualdad ofertadas por la ACFN que incorporan criterios de igualdad (número).....	16
Tabla 5: I.O.3.4. Número de informes de aportaciones y de impacto que han realizado las Unidades de Igualdad de los Departamentos de Gobierno de Navarra. 2021-2023 .....	21
Tabla 6: I.O.3.7. Mujeres en órganos directivos y/o pluripersonales de la ACFN (porcentajes).....	24
Tabla 7: I.O.6.2. Pensión media mensual de jubilación y viudedad por sexo, y brecha de género en pensiones. 2014-2021. ....	40
Tabla 8: I.O.6.3. Número y porcentaje de mujeres y hombres ocupados a jornada parcial y brecha de género entre hombres y mujeres ocupados a jornada parcial. 2017-2023.....	44

## Índice de abreviaturas

ACFN	Administración de la Comunidad Foral de Navarra
EAIV	Equipos de atención integral a víctimas de violencia contra las mujeres
EELL	Entidades Locales
GAL	Grupos de Acción Local
INAI/NABI	Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua
INAP	Instituto Navarro de Administraciones Públicas
INE	Instituto Nacional de Estadística
INJ	Instituto Navarro de Juventud
I.O.	Indicador Operativo
ISPLN	Instituto Salud Pública y Laboral de Navarra
NASTAT	Instituto de Estadística de Navarra
O.O.	Objetivo operativo
SNE/NL	Servicio Navarro de Empleo/Nafar Lansare
VcM	Víctimas de violencia contra las mujeres

### 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 4 de mayo de 2022 y ratificado por el Parlamento de Navarra el 21 de junio.

Su aprobación coincidió 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.

Tanto el Plan Estratégico como la presencia de Unidades de Igualdad en cada departamento son mandatos de la Ley Foral 17/2019 referidos a la organización institucional para la igualdad, la articulación de mecanismos de corresponsabilidad que faciliten el trabajo colaborativo y la creación de criterios y procedimientos comunes.

Durante 2023 se ha trabajado en la redacción de diferentes instrumentos normativos (Decretos Forales de las Unidades de Igualdad y sus estructuras de coordinación y de creación de la Comisión para la coordinación de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y las Entidades Locales de Navarra) cuya aprobación avanzará en la consolidación del marco estructural y la sistematización de la transversalización del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la ACFN.

## 5. METODOLOGÍA

El presente documento es un informe de seguimiento del desarrollo de las acciones previstas en el Plan Anual de igualdad 2023. 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 2023?**

El informe de seguimiento 2023 supone la segunda evaluación anual correspondiente al Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Navarra 2022-2027. 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 ha realizado 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 ha llevado a cabo a lo largo de 2023.

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 2023.



## 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

En 2022 se cumplió un hito importante, la aprobación del *Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Navarra (2022-2027)*. De esta aprobación se ha derivado la elaboración del primer informe de seguimiento. 2023 es el segundo año de vigencia del Plan Estratégico y puede apreciarse la consolidación de sus propuestas.

El número de normas que han desarrollado a lo largo de 2023 mandatos de la ley de igualdad o la de violencia y/o han establecido acciones positivas relevantes han sido:

- Decretos Forales: 9
- Órdenes Forales: 1

A lo largo de 2023 se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- **Análisis de la situación de la que parten las administraciones foral y local para dar respuesta a la normativa de referencia en materia de igualdad**
  - o En el ámbito local, durante 2023 se elaboraron diagnósticos cualitativos y cuantitativos en las entidades locales con personal técnico de igualdad. Puede destacarse, también que el 48% de las entidades locales con personal técnico de igualdad cuentan con ordenanzas municipales de igualdad.
- **Aprobación de estrategias o planes que desarrollen el marco normativo de referencia en igualdad**
  - o I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos (2023-2026).
  - 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 Impulso del borrador del Decreto Foral por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la ACFN y sus estructuras de coordinación.

- Impulso 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**
  - Impulso del 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 13 convocatorias de ayudas, 3 contratos y 5 convenios.
  - 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 (13) e Informes de Observaciones (86) y en otros a petición expresa de los departamentos.

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 de gasto cierto de la ACFN dedicado al despliegue de su política de igualdad (euros)
	I.O.1.2. Presupuesto del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua (euros)

### Evaluación

Durante 2023 se ha continuado la 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 % establecido en el Plan Estratégico de Igualdad, y se trabaja para consolidar la metodología que permita la mejor identificación del gasto con impacto en la igualdad entre mujeres y hombres, así como en la creación de herramientas para la rendición de cuentas.

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**

Para la realización de la memoria económica del PEI en 2023 se han considerado aquellas partidas presupuestarias que responden a intervenciones intencionadas con voluntad transformadora. El presupuesto así estimado asciende a 10.156.228,9 €.

Otros programas con incidencia indirecta no se han tenido en cuenta, ya que su estimación económica es compleja y tiene que ser considerada con otras metodologías.

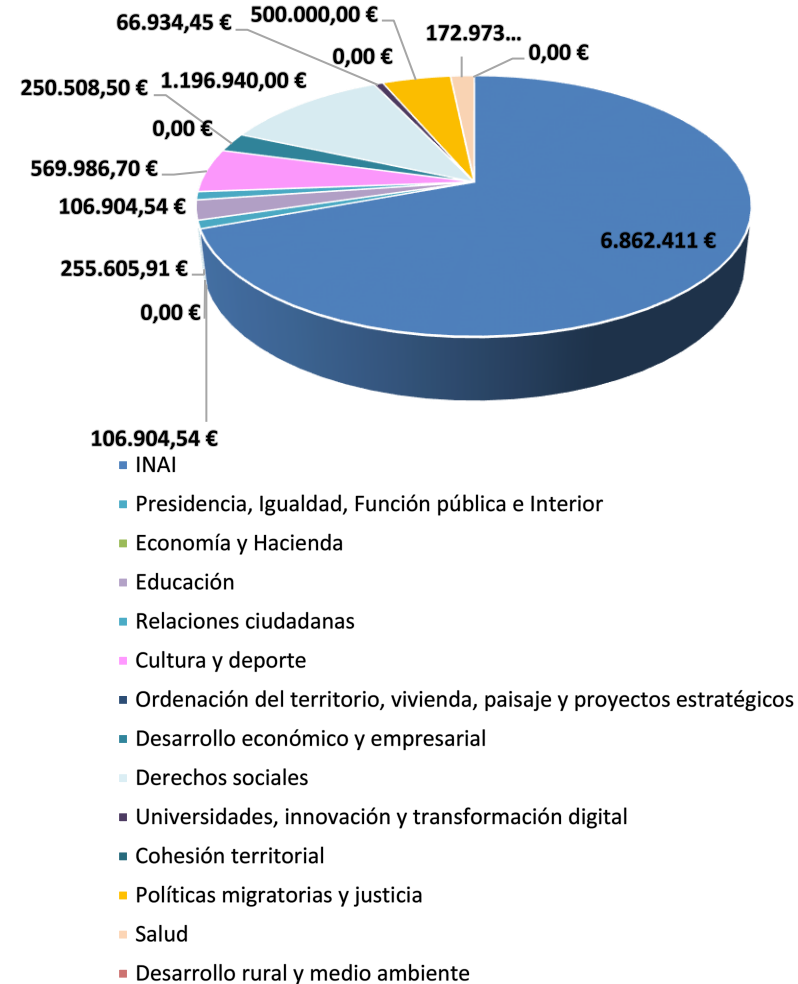
## Indicadores operativos

Se considera **gasto con carácter transformador** el 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.

En 2023, el Proyecto Presupuestos con Enfoque de Género contó con la participación de 32 programas presupuestarios.

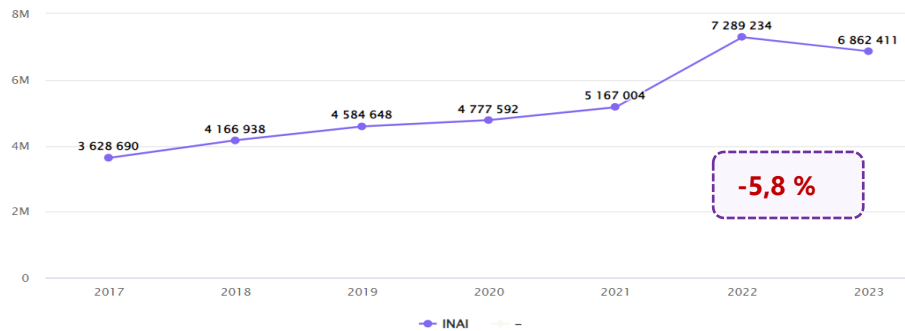
Gráfico 1: I.O.1.2. Presupuesto de gasto cierto de la ACFN dedicado al despliegue de su política de igualdad (euros).



Fuente: Elaboración a partir de datos propios INAI/NABI 2023 y datos facilitados por las Unidades de Igualdad de los Departamentos 2023

**Respecto al presupuesto del INAI/NABI**, destinado al desarrollo de políticas públicas en igualdad, conforme a la Ley de Presupuestos Generales de Navarra, ha disminuido en el último año en un **5,8 %** como puede apreciarse en la siguiente tabla. No obstante, debemos tener en cuenta que estos presupuestos se han incrementado considerablemente con Fondos MRR destinados a la creación del Centro de Atención a las Violencias Sexuales.

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



Fuente: Elaboración a partir de datos propios. INAI/NABI 2023.

Tabla 1. I.O.1.2. 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 €
2022	7.289.234 €
2023	6.862.411 €

Fuente: Elaboración a partir de datos propios. INAI/NABI 2023.

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 2023, se ha avanzado en la consolidación de la arquitectura de igualdad en la Administración Foral.

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**  
En 2022 se elaboró el itinerario para la implementación de las Unidades de Igualdad y en 2023 se ha impulsado el DF que las regula.
- **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. En este sentido, destacar que durante 2023 se ha producido la incorporación de cuatro nuevas agentes de igualdad, una de ellas en una mancomunidad y las otras tres en agrupaciones de municipios que se han unido con el objetivo de la contratación. Igualmente, también gracias al impulso de esta subvención, se ha incorporado una nueva técnica de igualdad en un grupo de acción local más que hasta ahora no contaba con este personal técnico de igualdad

- **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: I.O.1.3. Departamentos del Gobierno de Navarra con Unidad de Igualdad y número de técnicas en cada uno. 2023.

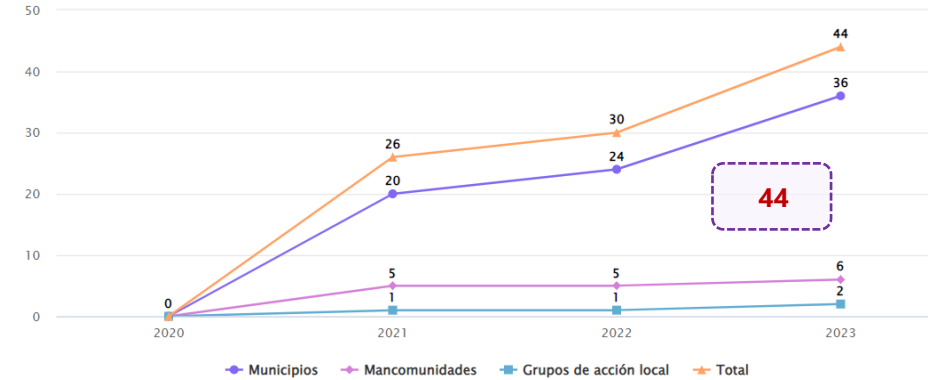
DEPARTAMENTOS	TÉCNICAS
Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior; Relaciones Ciudadanas	1
Ordenación del Territorio, Vivienda, Paisaje y Proyectos Estratégicos	1
Cohesión Territorial; Desarrollo Rural y Medio Ambiente; P. Migratorias y Justicia	1
Economía y Hacienda; Desarrollo Económico y Empresarial	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. 2023.

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



Fuente: Elaboración a partir de datos propios. INAI/NABI 2023.

La totalidad del personal técnico de igualdad cuenta con un contrato a jornada completa, aunque solo el 20 % con contrato fijo o funcional. El 80 % de dichas profesionales cuentan con formación de postgrado en igualdad de género.

**Son 44 las entidades que cuentan con personal técnico especializado de igualdad**, en concreto 32 agentes de igualdad. Es importante indicar, no obstante, que muchas de esas entidades son agrupaciones de entidades locales, o entidades supramunicipales (mancomunidades, GAL...), por lo que el número total de municipios que cuentan con cobertura de agente de igualdad se elevaría a 194, lo que supone el 85 % de la población.

Los resultados de 2023 suponen un importante avance con respecto a 2021, la cobertura de la población con agente de igualdad en el ámbito local sigue aumentando porcentualmente.

### 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.

En 2022 se llevó a cabo la evaluación del Plan de Violencia que da desarrollo a la Ley Foral para actuar contra la violencia hacia las mujeres. Esta evaluación servirá de base para la elaboración del II Plan de Violencia que se realizará en 2024.

La acción que se ha llevado a cabo durante 2023 ha sido:

- **Actualización periódica del Índice de Igualdad de Género de Navarra.**  
El Índice de Igualdad de Género (IIG) de Navarra se sitúa en los 74,6 puntos sobre 100 en 2020, según datos elaborados por el Instituto de Estadística de Navarra (Nastat); supone una mejora de 4,7 puntos con respecto a la medición anterior, referida al año 2017.

## 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. Como novedad, este año 2023 se ha incorporado formación online.

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, darle seguimiento y evaluar su impacto**

Desde el INAI/NABI se ha elaborado una propuesta que ayude a flexibilizar la oferta formativa marcada por el itinerario formativo.

- **Formación básica, específica y sectorial del personal de la ACFN, a partir de sus competencias y funciones**

- o En el ámbito local al amparo del convenio con la FNMC, 11 personas (8 mujeres y 3 hombres) de la administración local se han formado en igualdad.
- o Durante 2023 se ha realizado el contraste y la actualización de dos cursos básicos sobre igualdad y violencia en formato on line, elaborados en 2022, dirigidos al personal técnico y político de las entidades locales.

- **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.

<i>Violencia de género (On line)</i>	46	40
<i>Derechos y Plena Igualdad de la comunidad LGTBI+ (On line)</i>	15	7
<i>Básico en violencia contra las mujeres</i>	14	1
<i>Básico en violencia contra las mujeres</i>	8	1
<i>Especializado en violencia contra las mujeres. Colectivos específicos</i>	14	1
<i>Lenguaje y comunicación no sexista. Herramientas y aplicaciones prácticas</i>	23	1
<i>Lenguaje y comunicación no sexista. Herramientas y aplicaciones prácticas</i>	8	1
<i>Empoderamiento de las empleadas públicas</i>	11	0
<i>Intervención social desde la perspectiva de género</i>	10	1

#### FORMACIÓN CERTIFICADA DEPARTAMENTAL

<i>La Aplicación del Principio de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Actuación del Departamento del Salud del Gobierno de Navarra: Claves Jurídicas</i>	10	1
---	----	---

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por el INAP (Instituto Navarro de Administración Pública). 2023.

A lo largo del año 2023 la oferta de cursos en materia de igualdad ha aumentado, especialmente en la oferta general individual. Destaca el incremento de cursos de modalidad online, así como la introducción de cursos en materia LGTBI+ y empoderamiento de las empleadas públicas. Los cursos sobre el lenguaje no sexista continúan siendo los más demandados por el personal de ACFN. Del mismo modo, cabe apuntar la brecha de género observable en el número de participantes de los cursos, siendo el número de mujeres notablemente superior en todos ellos. De esta forma, apreciamos que el total de mujeres que han cursado cursos en formación de igualdad son 253, frente a 76 hombres.

### Indicadores operativos

Tabla 3: I.O.2.1. 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>	10	6
<i>Igualdad avanzado: Creación de políticas públicas de igualdad</i>	9	1
<i>Incorporación del lenguaje no sexista a nuestras comunicaciones</i>	16	4
<i>Cláusulas de género en contratación y subvenciones</i>	12	1
<b>FORMACIÓN OFERTA GENERAL INDIVIDUAL</b>		
<i>Lenguaje no sexista (On line)</i>	18	6
<i>Básico igualdad (On line)</i>	29	4

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

### 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 se ha realizado 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**

Las técnicas de las Unidades de Igualdad de los departamentos del gobierno de Navarra han elaborado un modelo de diagnóstico para las formaciones no específicas que requieran de la incorporación de contenidos de igualdad.

### Indicadores operativos

Tabla 4: I.O.2.2. 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	0
Economía y Hacienda	0
Educación	0
Relaciones Ciudadanas	0
Cultura y Deporte	0
Ordenación del Territorio	0
Desarrollo Económico y Empresarial	0
Derechos Sociales	0
Universidad, Innovación y Transformación Digital	6
Cohesión Territorial	0
Políticas Migratorias y Justicia	3
Salud	2
Desarrollo Rural Y Medio Ambiente	0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por las Unidades de Igualdad de los departamentos. 2023.



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 (porcentaje)
	I.O.2.3. Procesos de selección para el acceso a la función pública que incorporan contenidos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres (porcentaje)

#### Evaluación

Se ha realizado una revisión de los procesos de estabilización, concurso oposición y oposiciones, llegando a la conclusión de que la totalidad de estos procesos incorporan normativa en materia de igualdad en la parte general del temario. Concretamente se incluye la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y la Ley Foral de Igualdad 17/2019 de 4 de abril.

Las **acciones** que se han 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**

Se han revisado los procesos de estabilización, concursos oposición y oposiciones publicados en el BON y se observa la inclusión en el temario general de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva

de mujeres y hombres y la Ley Foral 17/2019 de 4 de abril de igualdad entre mujeres y hombres.

- **Realización de cursos sobre igualdad para personal funcionario en todos los Departamentos**

Las Técnicas de las Unidades de Igualdad han difundido la oferta formativa del INAP entre el personal de los Departamentos fomentando la motivación y obteniendo un mayor número de inscripciones.

### 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 2023 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 2023 se ha incorporado la variable sexo en el total de operaciones departamentales que lo permiten. Únicamente en un caso no se incorporará dado el escaso tamaño muestral.

- **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. Se ha elaborado un plan de trabajo y su implementación se abordará en las Comisiones intradepartamentales.

En el ámbito local, del diagnóstico cuantitativo de 2023 puede inferirse que en torno al 65% de las entidades locales con personal técnico de igualdad incorporan la variable sexo en estadísticas y estudios

- **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. Su implementación se abordará en las Comisiones intradepartamentales.

- **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 el Informe sobre las principales brechas de género en la juventud y el documento Juventud y convivencia navarra 2023.

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

Durante parte del año 2023 las entidades locales contaron con un servicio de asesoramiento especializado en materia de cláusulas de igualdad en contratación pública y subvenciones, en el marco del Convenio FNMC-INAI/NABI.

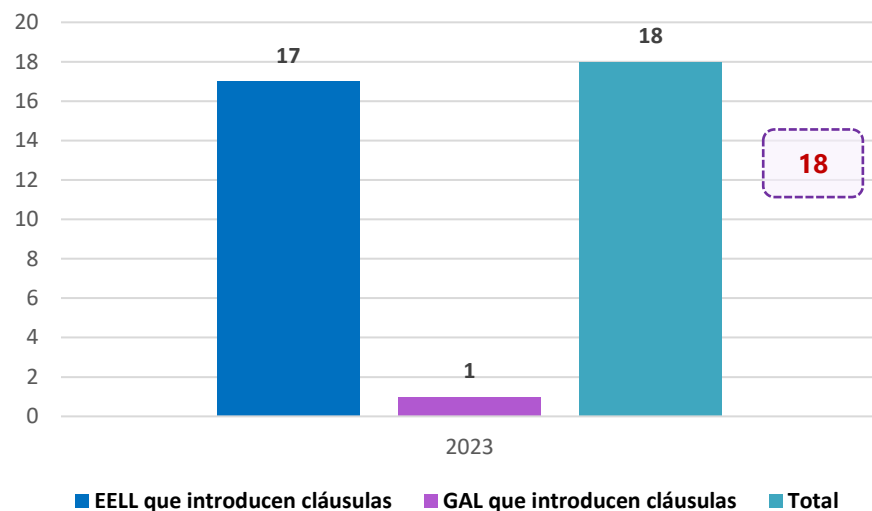
La **acción** que se ha realizado este año ha sido:

- **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 2023, 17 EELL y 1 grupo de acción local incorporan cláusulas de igualdad en los contratos y ayudas públicas. Ello supone que el 69 % de las EELL y GAL con personal técnico en igualdad introduce cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones. Se constata un aumento de un 20% con respecto a 2021.

## Indicadores operativos

Gráfico 4: 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. 2023.

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.

Es destacable que en las páginas webs más del 80% de las EELL cuentan con un área reservado para la igualdad con información actualizada. Del mismo modo, en dichas páginas se hace uso de un lenguaje inclusivo y no sexista. Todo ello supone una considerable mejora con respecto a los resultados obtenidos en 2021.

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.

Del análisis del trabajo realizado por los órganos gestores se concluye que se realiza un uso no sexista e inclusivo en gran parte de la documentación que se genera, habiendo diferencias de unos departamentos a otros. Así mismo, han aumentado el número de consultas en los textos que elaboran las Secretarías Generales Técnicas.

Cabe destacar por parte del departamento de Universidad, innovación y transformación digital, la incorporación en la intranet de información sobre

LF17/2019, el Plan Estratégico para la Igualdad, informes de impacto de género, contratación pública, estadísticas, estudios, comunicación inclusiva, enlaces de interés y el contacto de la técnica de igualdad, entre otros.

- **Revisión y modificación de las denominaciones de las entidades y órganos dependientes de las Administraciones Públicas de la CFN y de los puestos de trabajo para que hagan un uso no sexista del lenguaje**

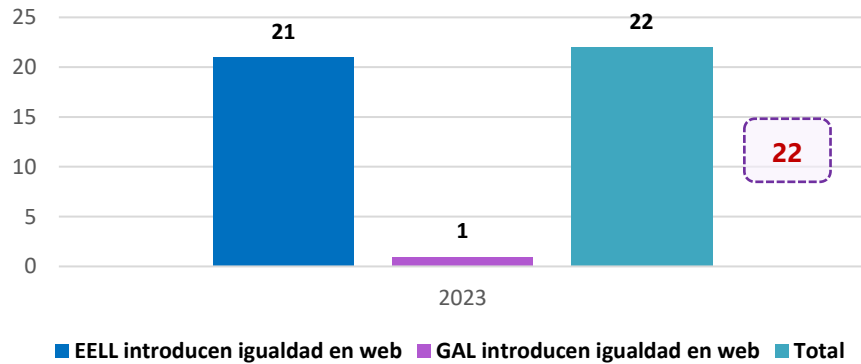
Se han modificado 1.032 denominaciones de puestos de trabajo y se han definido criterios que se han adoptado para llevar a cabo dichas modificaciones. A futuro se realizará la revisión de las denominaciones de las entidades y órganos dependientes de la ACFN.

- **Puesta en marcha de campañas institucionales que contribuyan a desmontar los estereotipos de género asociados a estudios, profesiones y actividades públicas**

El departamento de Universidad, innovación y transformación digital ha colaborado en el diseño y realización de la campaña “Únete a nuestro equipo STEM”, cuyo objetivo es fomentar las vocaciones STEM e impulsar su matriculación especialmente entre las jóvenes estudiantes.

**Indicadores operativos**

Gráfico 5: 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. 2023.

Veintidós de las entidades preguntadas (**80%**) afirman que el área de igualdad esa presente en la web municipal. El mismo número asegura que hacen uso de lenguaje visual y escrito no sexista. Estos datos muestran una mejoría relevante con respecto a la situación detectada en el análisis de 2021.

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

### 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 tramitación.

En 2023 se han elaborado 13 Informes de Aportaciones y 86 Informes de Observaciones. Son números inferiores a otros ejercicios que se explican por el contexto de cambio de legislatura.

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

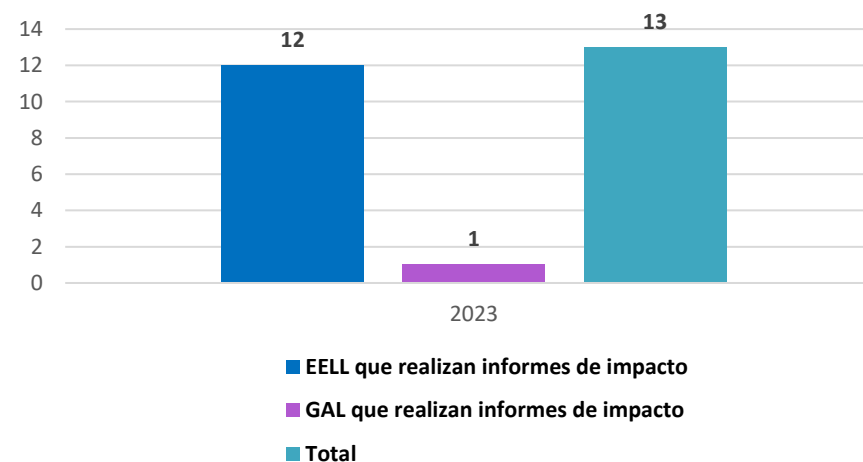
Tabla 5: I.O.3.4. Número de informes de aportaciones y de impacto que han realizado las Unidades de Igualdad de los Departamentos de Gobierno de Navarra. 2021-2023

Informes de Aportaciones			Informes de Impacto		
2021	2022	2023	2021	2022	2023
35	20	13	69	99	86

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por las Unidades de Igualdad de los departamentos. 2023.

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 13 en 2023.

Gráfico 6: 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. 2023.

De esta forma, resulta un porcentaje del **48%** de entidades con personal técnico de igualdad en el ámbito local que realizan informes de impacto. Supone un aumento del 20% con respecto al año 2021.

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

En 2023 todos los departamentos del Gobierno de Navarra han participado en el proyecto Presupuestos con Enfoque de Género. Han sido un total de 32 programas presupuestarios. Los siete de nueva incorporación recibieron la formación diseñada e impartida 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**

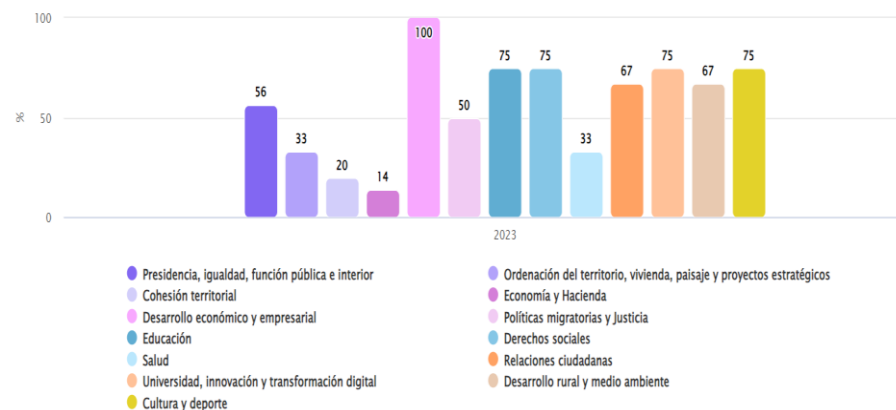
Cabe destacar el análisis realizado por los centros gestores de los departamentos participantes en el proyecto PEG con determinados programas presupuestarios.

- **Emisión de informe de impacto de género del anteproyecto de la Ley de Presupuestos Generales de Navarra**

El informe de impacto de género en los Presupuestos Generales de Navarra se ha realizado por el INAI/NABI en cumplimiento de la Orden de Cierre y Liquidación de los PGN.

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

Gráfico 7: 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. 2023

En 2023, dos departamentos se incorporaron al Proyecto Presupuestos con enfoque de género. A día de hoy, participan en el proyecto todos los departamentos del Gobierno de Navarra.

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 2023 se ha cumplido el hito de la aprobación y puesta en marcha del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del personal de la ACFN.

Así, las **acciones** han sido:

- **Aprobación 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**

Este primer año de andadura del plan cabe destacar: las gestiones para el registro del Plan, la constitución de la Comisión para el Seguimiento y Evaluación del Plan y se el diseño de las acciones de comunicación del plan entre el personal.

- **Análisis de puestos con perspectiva de género y control de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres**

Desde el departamento de Presidencia se está trabajando en el nuevo marco normativo que sustentará la actualización que se quiere realizar.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
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 (la presencia de cada sexo no debe sobrepasar el 60 % ni ser menor del 40 %), con la excepción de los puestos de Directoras Generales donde apenas se supera el 30% de representación femenina.

Por otro lado, cabe destacar que los puestos de Gerencias y Subdirección se encuentran feminizados.

En lo referente a las **acciones** llevadas a cabo, podemos destacar:

- **Desarrollo de instrucciones para incorporar el principio de representación equilibrada en la ACFN en el nombramiento de cargos directivos, y/o pluripersonales**  
Elaboración de instrucciones por parte de las técnicas de las Unidades.
- **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 incorporar el principio de representación equilibrada.

### Indicadores operativos

Tabla 6: I.O.3.7. Mujeres en órganos directivos y/o pluripersonales de la ACFN (porcentajes)

2023	
<b>Presidencia del Gobierno</b>	100 %
<b>Consejeras</b>	46,15 %
<b>Gabinetes</b>	50%
<b>Directoras Generales</b>	30,95%
<b>Gerencias OOAA</b>	80%
<b>Subdirectoras OOAA</b>	62,07%
<b>Directoras de servicio</b>	50,73%

Fuente: Elaboración propia. INAI/NABI. 2023

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 aprobación del Plan sectorial de Igualdad de la Policía Foral y el Plan sectorial de Igualdad de la ACFN.

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 Aprobación del I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres de Policía Foral 2023-2027. Podemos destacar la planificación anual, de la que se ha desarrollado el 20% y la creación del grupo de igualdad que entre sus funciones están la coordinación de la puesta en marcha del Plan y elaboración de los planes anuales de trabajo.
- o Aprobación e impulso del I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres de la ACFN y sus organismos autónomos 2023-2027. Así como la creación y constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación que entre sus funciones están: evaluar el cumplimiento de las acciones y aprobar los informes de seguimiento entre otras. Además, se ha elaborado la planificación bianual 2023-2024

### Indicadores operativos

I.O.3.8. Número de planes sectoriales de igualdad por departamentos.

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.

En 2023 el 63 % de las EELL cuentan con mesas técnicas de coordinación interáreas, lo que supone un importante avance desde 2021 (40 %).

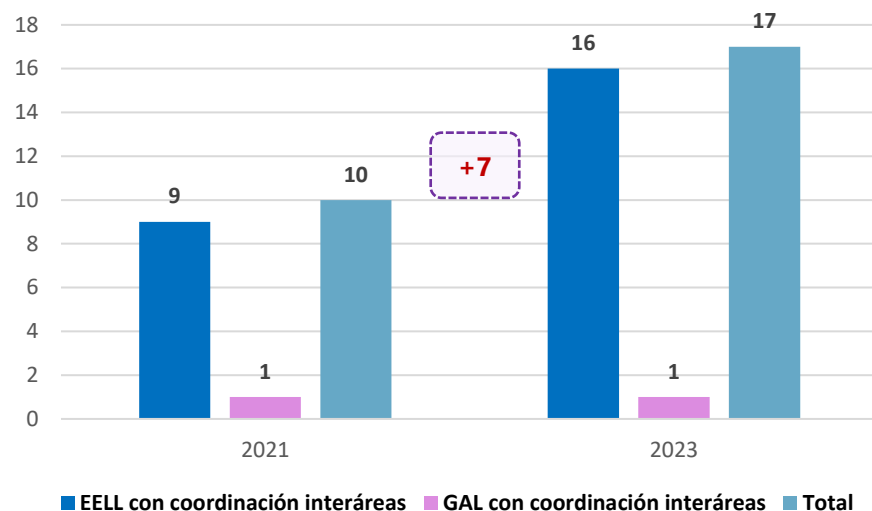
Las acciones que ha impulsado este objetivo a lo largo de 2023 han sido:

- **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.  
En este sentido, cabe destacar la labor de la DG de Universidad, innovación y transformación digital donde se elaboran de manera coordinada los diferentes programas con la técnica de igualdad y la participación en el grupo técnico del Observatorio de Innovación de Navarra y en el Plan de Inclusión y Capacitación Digital.
- **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 podemos apreciarlo en el gráfico siguiente:

## Indicadores operativos

Gráfico 8: 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 a partir de datos propios INAI/NABI. 2023.

Como se puede apreciar en el gráfico, en el año 2023 siete nuevas EELL han introducido comisiones o espacios para la coordinación interáreas de su política de igualdad. Es constatable que la mayor coordinación tiene lugar en áreas como Cultura, Servicios Sociales o Deporte.

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 2023 se ha mantenido la coordinación con el Ministerio de Igualdad.

Las acciones que han impulsado dicho objetivo a lo largo de 2023 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. Todos los departamentos participan activamente en la Comisión Técnica de Seguimiento del III Acuerdo Interinstitucional. Por su parte, en el seguimiento del Plan de Acción de Violencia participan los siguientes departamentos: Derechos Sociales, Educación, Justicia, Interior y Salud.
- **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:
  - o Grupo de trabajo del Pacto de Estado
  - o 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 2021-2027, 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.

En el ámbito local, las sinergias con el movimiento asociativo y feminista son habituales: existe coordinación y se organizan acciones y formaciones de forma conjunta.

La acción que se ha ejecutado para el soporte de dicho objetivo ha sido:

- **Refuerzo de la interlocución del Consejo Navarro de Igualdad y apoyo en el desarrollo de sus funciones**

A lo largo de 2023 se han llevado a cabo cuatro sesiones, siendo dos de ellas ordinarias, una deliberativa y otra extraordinaria.

#### Indicadores operativos

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

En el año 2023, se han destinado al Consejo Navarro de Igualdad 6.776 euros.

Fuente: Datos propios INAI/NABI. 2023

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 Consejo Navarro de Voluntariado y en el Consejo Navarro de Participación Ciudadana.

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:

- **Información periódica, interna y externa, del cumplimiento de los objetivos institucionales en materia de igualdad y de su impacto**

Desde las Unidades de Igualdad las técnicas han informado de los objetivos alcanzados en materia de igualdad, se ha informado de actividades e información de interés. Cabe destacar:

Departamento Ordenación Territorio: En la Dirección General de Vivienda existe un compromiso claro con el acceso a la vivienda para mujeres víctimas de violencia.

Departamento Desarrollo Económico: Difusión de la participación en el proyecto Debuting.

Departamento Universidad, Innovación y Transformación Digital: Incorporación de noticias e información relevante en la intranet y difusión del estado de ejecución en la Comisión Interdepartamental.

- **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. Avanzar hacia un modelo socioeconómico con igualdad de género

A través de esta línea se busca que el proceso de desarrollo social y económico de Navarra sea sostenible e igualitario, es decir, que se reduzcan las brechas de género 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. Tasa de inactividad femenina por labores del hogar en Navarra (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**:

- **Impulso de acciones que den visibilidad a la necesidad de disponer de cuidados elegidos y de calidad y que incidan en la responsabilidad equitativa de cuidar de instituciones, empresas, sociedad civil, familias y personas**  
Desde el departamento de Derechos Sociales se ha puesto en marcha y difundido el proyecto piloto de desinstitucionalización de personas mayores y se han presentado los resultados de los estudios: “Cuidados de larga duración en Navarra” y “Determinantes sociales de la salud”.
- **Campañas sobre cuidados y su intensificación en determinadas etapas vitales**  
Difusión del Programa de Pactos por los Cuidados en Navarra y 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**  
Desde el INAI/NABI se ha llevado a cabo la elaboración, grabación y montaje de un vídeo para visibilizar a las mujeres con discapacidad y desmontar los

estereotipos que existen sobre ellas, encargado a CERMIN Navarra-Nafarroa.

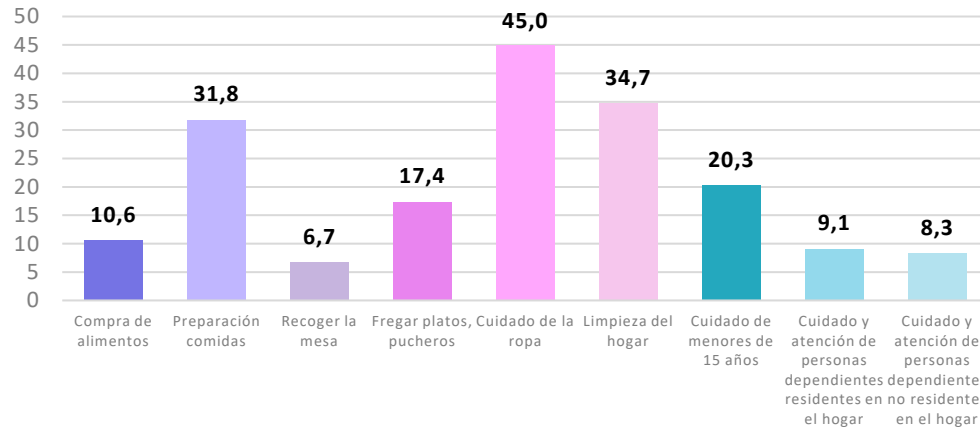
El departamento de Salud ha realizado un programa de a través del taller “Cuidar a una persona con demencia y cuidarse” con tres ediciones.

- **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**
  - o Impulso de la Mesa Joven de Salud
  - o Acciones formativas en Igualdad y “Curioseando. Acompañando en la educación sexual” de la Escuela Navarra de Actividades con Jóvenes-ENAJ

**Indicadores operativos**

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

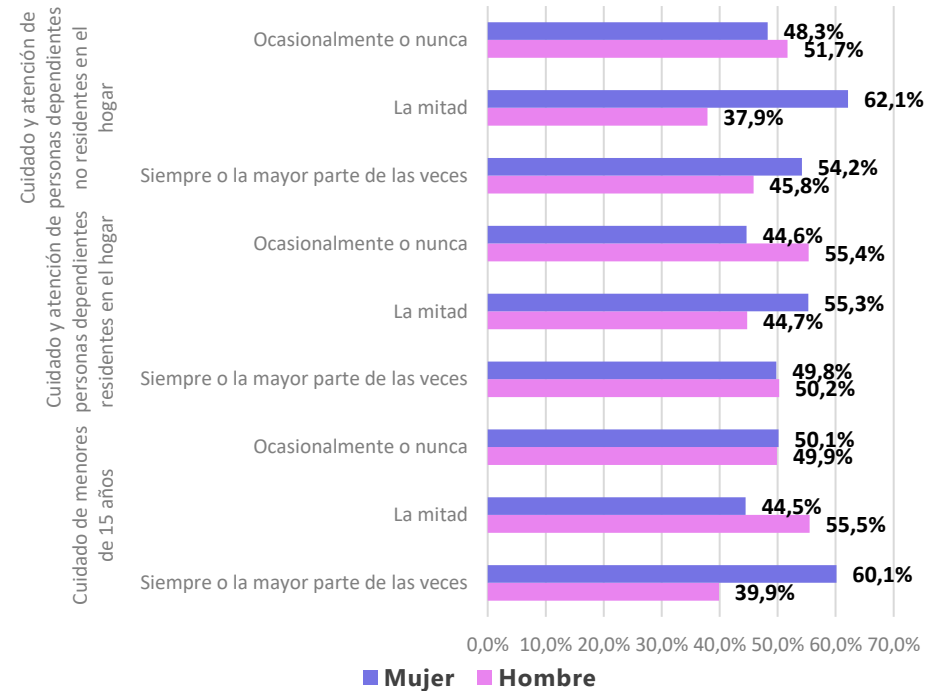
Gráfico 9: I.O.5.1. Brecha de género entre las proporciones de hombres y mujeres que asumen siempre y la mayor parte de las veces los trabajos de cuidados.



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

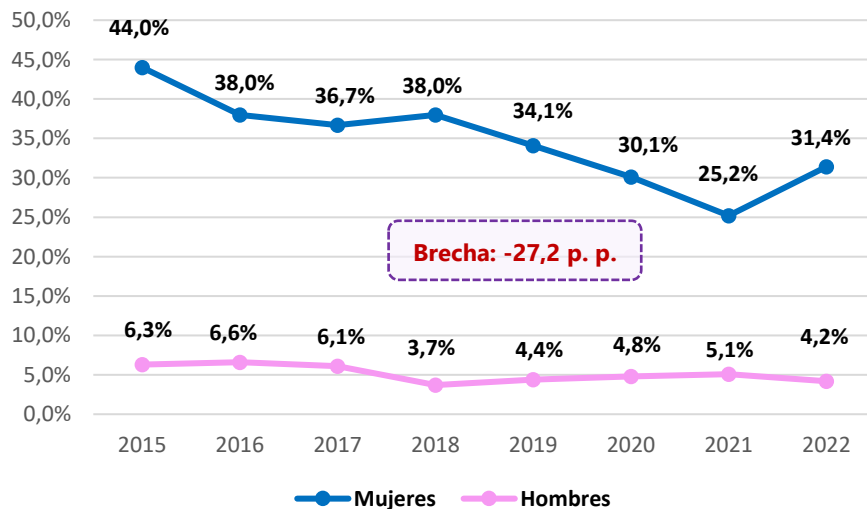


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Encuesta social y de condiciones de vida elaborada por NASTAT. 2020.

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 %.

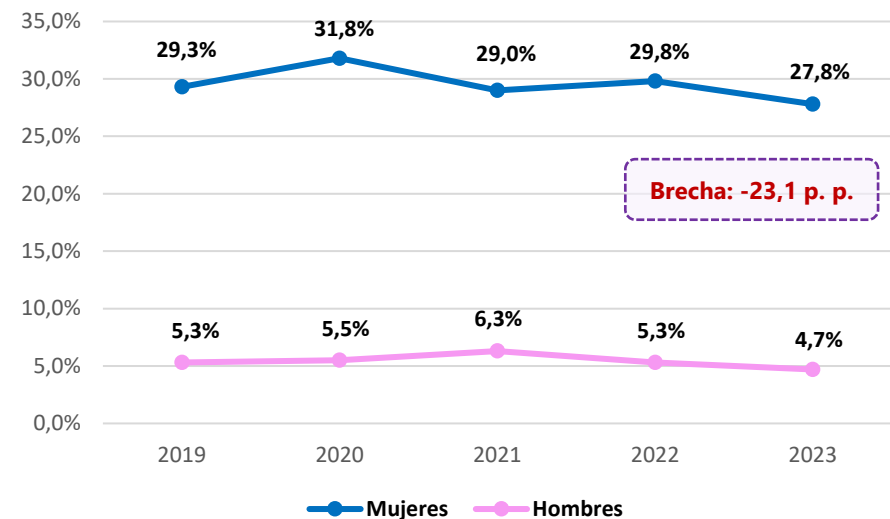
Gráfico 11: I.O.5.1. Tasa de inactividad femenina por motivos de cuidados (porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos ODS Navarra. INAI/NABI. 2022

Según los datos aportados por los ODS de Navarra, en el año 2022 la tasa de inactividad femenina por motivos de cuidados en el caso de las mujeres es de un 31,4 % frente al de los hombres que es de un 4,2 %. Es decir, la diferencia es **27,2** puntos porcentuales. En el paso de 2021 a 2022 la brecha de género ha aumentado hacia los dos sentidos.

Gráfico 12: I.O.5.1. Tasa de inactividad femenina por labores del hogar en Navarra (porcentaje)

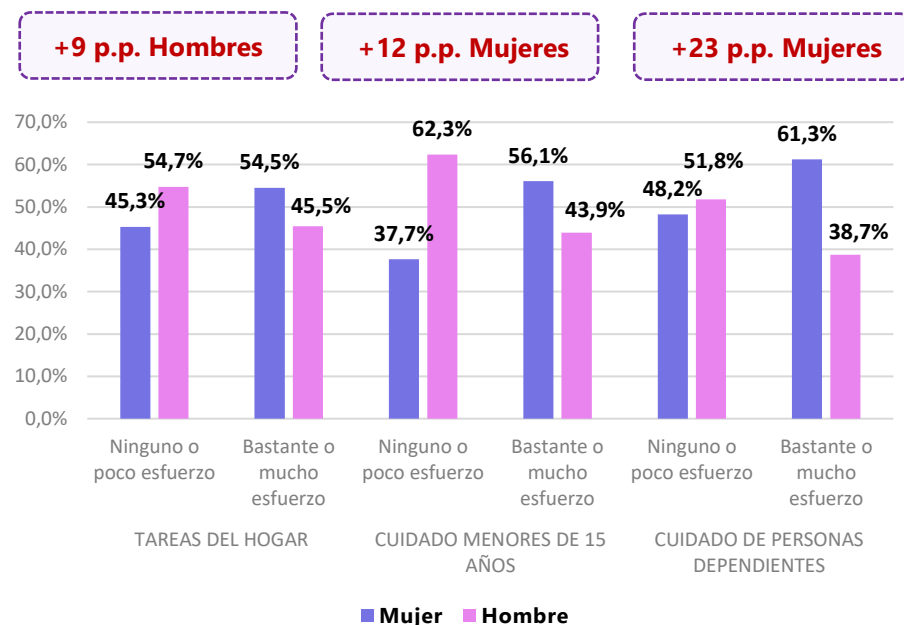


Fuente: Elaboración propia a partir de "inactivos por clase principal de inactividad, sexo y comunidad autónoma" INE 2023.

Como podemos observar en este gráfico, si centramos la atención en la inactividad por labores del hogar referido a Navarra volvemos a encontrar una amplia brecha de género según el INE. La tasa de inactividad femenina es del 27,8% frente al 4,7% de los hombres. Es decir, la diferencia es de **23,1** puntos porcentuales.

Al igual que con el gráfico anterior podemos comprobar como dicha brecha se mantiene a lo largo de los años.

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).



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:

- 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.5.2. Disponer de información periódica que permita conocer, desde diferentes enfoques, cómo se sitúa y evoluciona Navarra con relación a los cuidados.	I.O.5.2. Número de estudios e investigaciones dirigidas a mejorar la respuesta pública a la demanda social de cuidados

#### Evaluación

Los datos nos permiten cuantificar la realidad y disponer de elementos que nos permitan su análisis. De esta forma, las políticas activas deben estar basadas en estos análisis, porque conocer la realidad nos permite actuar de forma coherente con las necesidades. Por tanto, disponer de datos que permita evaluar la evolución de Navarra en relación con los cuidados es imprescindible.

En cumplimiento de este objetivo se han realizado las siguientes acciones:

- **Realización de investigaciones que mejoren la respuesta pública a la demanda social de cuidados y aporten conocimiento sobre cómo contribuir al desarrollo social y económico de Navarra a través de la innovación en el sector cuidados.**  
Elaboración del estudio “La corresponsabilidad de los cuidados en el contexto familiar” por parte del INAI/NABI en colaboración con la Universidad Pública de Navarra y la Universidad de La Rioja.



El estudio recoge una medición de la percepción del estudiantado universitario de Navarra en materia de cuidados.

- **Incorporación de los recursos públicos para el cuidado a los mapas interactivos existentes.**

A través de la Incorporación de los nuevos Pactos Locales por los Cuidados al mapa interactivo de recursos del INAI/NABI existente en su página web.

I.O. 5.2. Número de estudios e investigaciones dirigidas a mejorar la respuesta pública a la demanda social de los cuidados

Este año se ha realizado la investigación mencionada anteriormente.

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

### 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.

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:**

Apoyo a través de subvenciones a las entidades locales de Navarra para proyectos enmarcados en el programa Pactos por los Cuidados en Navarra. Cantidad total: 100.000€ para 22 entidades locales solicitantes.

Desde el departamento de Universidad, Innovación y Transformación Digital, el grupo de igualdad se reúne con Tracasa y Aditech con objeto de

informar e invitar a participar en el Pacto Foral de los cuidados con el resultado de Tracasa adherida al programa.

El departamento de Desarrollo Económico mantiene la participación manteniendo a lo largo de 2023, 5 reuniones de trabajo.

La Dirección General de Vivienda está impulsando la modalidad de vivienda colaborativa donde los cuidados y el envejecimiento activo son parte del propósito.

El departamento de Políticas Migratorias y Justicia mantiene su implicación con el Pacto de los cuidados.

La DG de Presidencia y Gobierno Abierto a través del al Sección de Participación y Voluntariado mantienen su implicación en el Pacto Foral por los cuidados.

Desde el departamento de Cultura y Deporte podemos destacar la participación del Instituto Navarro del Deporte y la participación a las formaciones de la Dirección General de Cultura.

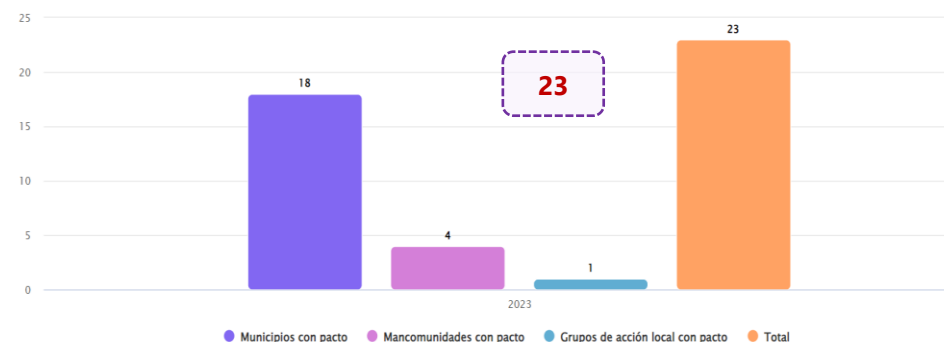
El departamento de Presidencia, Derechos Sociales y de Salud participan así mismo en el Programa de Pactos.

- **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**

Llevado a cabo por medio de sesiones de trabajo del Grupo Motor del Pacto Foral por los Cuidados (departamentos del Gobierno de Navarra y entidades sociales), entre enero y junio de 2023.

## Indicadores operativos

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



Fuente: Elaboración a partir de datos propios. INAI/NABI. 2023.

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. Más del 60 % de las EELL han confirmado su participación en el nuevo Pacto Local por los Cuidados, que sustituye a los antiguos Pactos Locales por la Conciliación. La mayoría de estas entidades cuentan con otros recursos y servicios de cuidados.

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 departamento de Derechos Sociales ha llevado a cabo el proyecto diagnóstico sobre cuidados de larga duración identificando cuestiones clave relacionadas con las brechas de género en los cuidados.

Por su parte, el departamento de Salud realiza una evaluación cuantitativa.

Desde el departamento de Presidencia se ha aprobado el I Plan de Igualdad en la ACFN incluyendo medidas relativas a las brechas de cuidados. Así mismo, los estudios impulsados desde el Instituto Navarro de la Juventud y desde Participación Ciudadana y Voluntariado identifican dichas brechas.

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

El departamento de Derechos Sociales lo viene implantando 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.

- **Compromiso del Gobierno de Navarra para ampliar la cartera pública de cuidados. 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**

Firma de 23 Pactos Locales por los Cuidados, que implican a 170 municipios y concejos de Navarra y al 31% de la población de la Comunidad Foral.

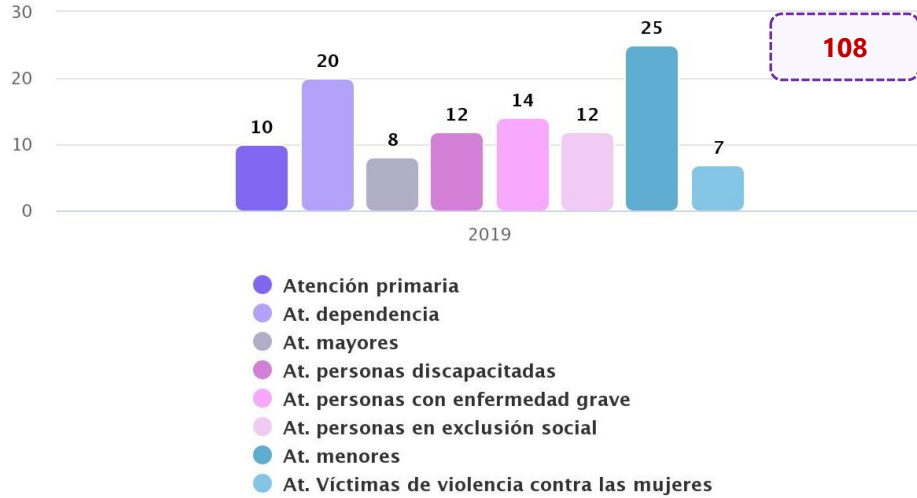
Aprobación del DF38/2023, de 5 de abril, de regulación de centros residenciales y aprobación de la cartera de servicios sociales que incorpora nuevos recursos de atención como son los recursos de atención a mujeres en contextos de prostitución y la Cartera de políticas migratorias.

- **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**

Cabe destacar que en 2023 la DG de Vivienda se ha adherido a la Red de Ciudades por la Vivienda Colaborativa.

**Indicadores operativos**

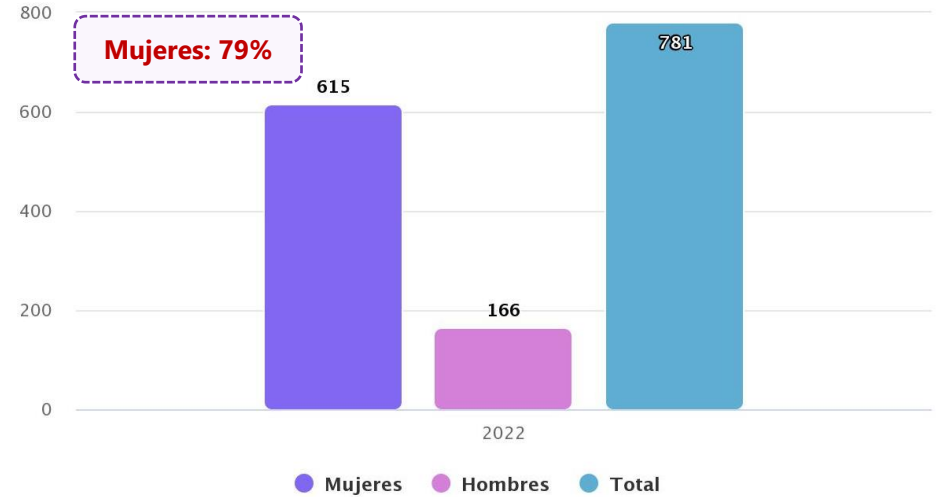
Gráfico 15: I.O.5.4. Número de recursos y servicios de cuidados que figuran en la cartera pública.



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 (AROPE)

### Evaluación

La tasa de riesgo de pobreza (AROPE) en Navarra, según los últimos datos publicados por el Observatorio de la Realidad Social (2023), es de **17,5 % en el caso de los hombres y de 16,9 % en el caso de las mujeres**. Durante el año 2021, al igual que en el 2023, la tendencia se modifica haciendo que la tasa de riesgo de pobreza masculina supere a la femenina, por lo que habrá que esperar a los datos referidos a 2024 para saber si se trata de un cambio de tendencia o un cambio coyuntural.

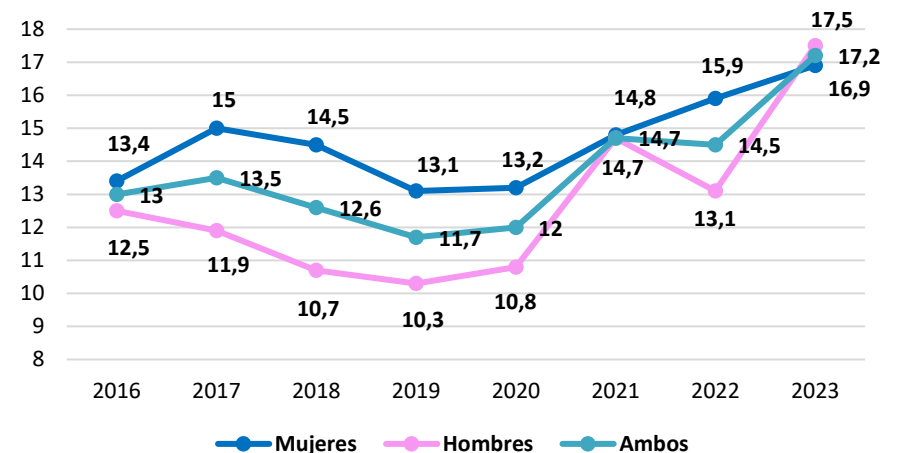
Estos datos ponen de manifiesto que el riesgo de pobreza femenina es un fenómeno estructural, mientras que en el caso de los hombres este riesgo fluctúa en función del contexto.

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 a partir del Banco de Datos del Observatorio de la Realidad Social "Pobreza Y exclusión social (AROPE)". INAI/NABI. 2023

A partir del gráfico anterior observamos como existe una tendencia creciente desde 2019 en el riesgo de pobreza según el índice AROPE para ambos sexos, con la excepción del año 2022 donde el riesgo para los hombres disminuyó, mientras que el de las mujeres continuó creciendo. En el año 2023 la tendencia ha cambiado, el índice de pobreza en los hombres supera a las mujeres en 0,6 puntos porcentuales. Como vemos, algo similar ocurrió en el año 2021 donde las cifras se igualaron, pero

durante el año 2022 sufrieron un cambio brusco. Será necesario esperar a los datos referentes al año 2024 para comprobar como continúan las tendencias.

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 sufrió un repunte en el año 2021 con respecto a la tendencia que se venía dando en los últimos años. Así pues, este aumento pone de manifiesto la necesidad de continuar trabajando en la eliminación de la brecha salarial.

La situación se agudiza con las pensiones, donde según los datos de ese mismo año (2021) existe una brecha de 37,54%.

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:**  
Elaboración del estudio “Diagnóstico y análisis de la brecha salarial en la ACFN”.

- **Políticas sociales y económicas para reducir parcialidad y temporalidad de las mujeres:**

El departamento de Derechos Sociales desarrolla medidas tales como la 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.

Desde el departamento de desarrollo económico se introducen cláusulas de igualdad que priman el empleo femenino en convocatorias de subvenciones.

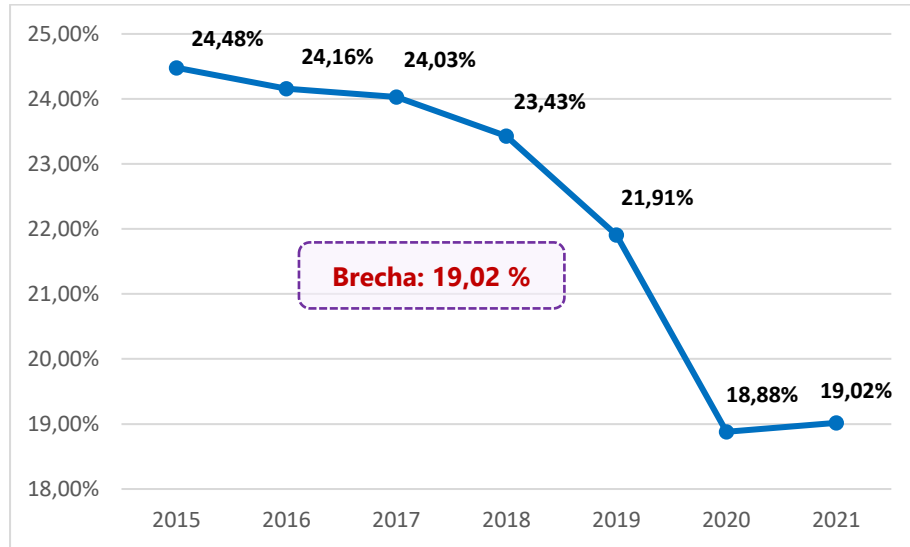
- **Consolidación de la política de protección social de Navarra mediante medias fiscales dirigidas a las personas que perciben pensiones bajas de jubilación y de viudedad:**

Durante 2023 en el caso de los complementos a las pensiones de viudedad, desde el departamento de Derechos Sociales, han experimentado reducción debido a que las propias pensiones han aumentado.

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

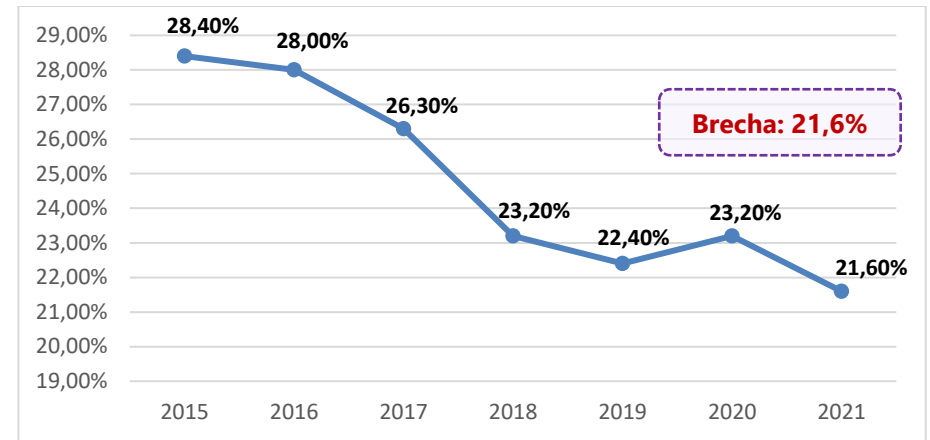
Gráfico 18: I.O.6.2. Brecha salarial entre mujeres y hombres en Navarra (porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Estadística municipal de estructura salarial elaborada por NASTAT. 2021.

De 2020 a 2021, último año del que se disponen datos, conforme a la Estadística municipal de estructura salarial, la brecha salarial ha aumentado un 0,20%, situando dicha brecha en un **19,02%**

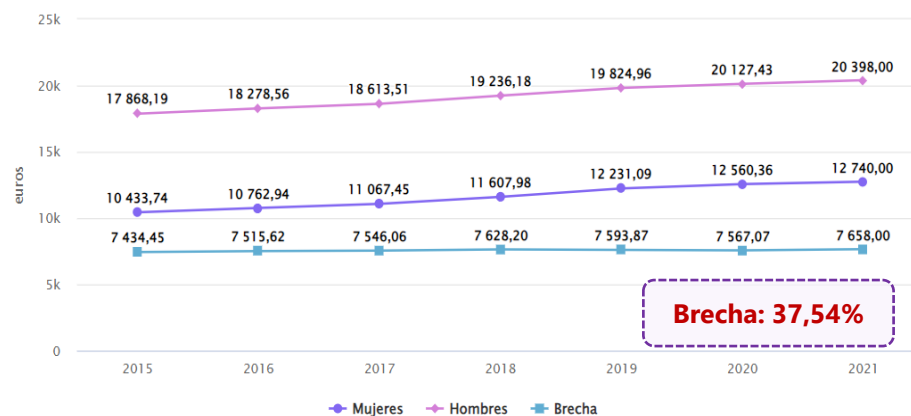
Gráfico 19: I.O.6.2. Brecha salarial entre mujeres y hombres en Navarra (porcentaje).



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. 2021.

Si consideramos la Encuesta anual de estructura salarial elaborada por el INE, la brecha es de un **21,6%**, en cuanto a ganancia bruta anual.

Gráfico 20: I.O.6.2. Brecha de género en pensiones –contributivas y no contributivas- Media anual (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. 2021.

Respecto a las pensiones, considerando incapacidad permanente, jubilación, viudedad, orfandad y favor familiar, tal y como se aprecia en el gráfico anterior, en 2021 en Navarra los hombres cobraron 7.658 euros al año más que las mujeres. Esto supone una brecha de género de las pensiones contributivas y no contributivas de un **37,54 %**. Esta brecha de género en las pensiones se mantiene estable a lo largo de los años: en 2020 era de 37,59 %, es decir, solo ha disminuido un 0,04 %.

Tabla 7: I.O.6.2. 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.

OBJETIVO OPERATIVO	Indicadores operativos
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. Número mujeres víctimas de VcM beneficiarias de subvenciones de emprendimiento
	I.O.6.3. Número de contratos a personas con discapacidad
	I.O.6.3. Porcentaje de mujeres con dificultades de inserción por colectivos
	I.O.6.3. Evolución ayudas a la promoción de empleo, por sexo (personas)
	I.O.6.3. Tasa de población ocupada a tiempo parcial (porcentaje)
	I.O.6.3. Tasa de riesgo de pobreza relativa por sexo (porcentaje)

### Evaluación

Históricamente la pobreza ha estado feminizada, los datos del año 2023 muestran un cambio de tendencia donde la tasa de pobreza masculina ha sufrido una abrupta subida llegando a superar la femenina. Para saber si se trata de algo coyuntural o un nuevo cambio de tendencia será necesario esperar a los datos del año 2024. Este dato contrasta con el tipo de contrato que se da en función del sexo, donde existe una brecha de 17 puntos en cuanto a mujeres con contratos a jornada parcial.

Por otro lado, los datos del 2022 muestran otro cambio de tendencia en cuanto a las personas beneficiarias del empleo social. Durante este año el número de mujeres ha superado al de hombres.

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. Así mismo, incorpora la perspectiva 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 dispone del Servicio de asesoría jurídica y laboral para empleadas de hogar y 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 recoge en los planes de acción medidas que refuerzan esta acción.

- **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 una serie de medidas. Cabe destacar un incremento del 21% en el número de ayudas para unidades familiares (David).

Así mismo, desde el departamento de Derechos Sociales existen diferentes ayudas para facilitar el acceso a la vivienda.

- **Desarrollo de medidas para contemplar la realidad de las mujeres más vulnerables en el análisis y abordaje de la pobreza energética en Navarra**

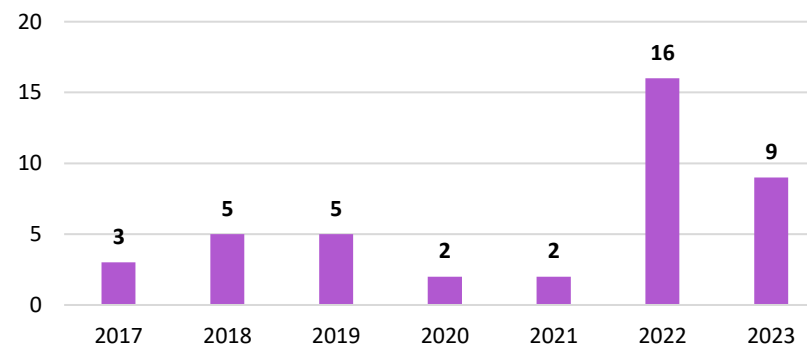
El departamento de Derechos Sociales impulsa y mantiene el Bono social térmico.

- **Apoyo a proyectos de cooperación al desarrollo y acción humanitaria para eliminación de la pobreza y empoderamiento de las mujeres**

Desde el departamento de Derechos Sociales desarrollan proyectos donde abordan de manera específica o transversal la igualdad entre mujeres y hombres.

### Indicadores operativos

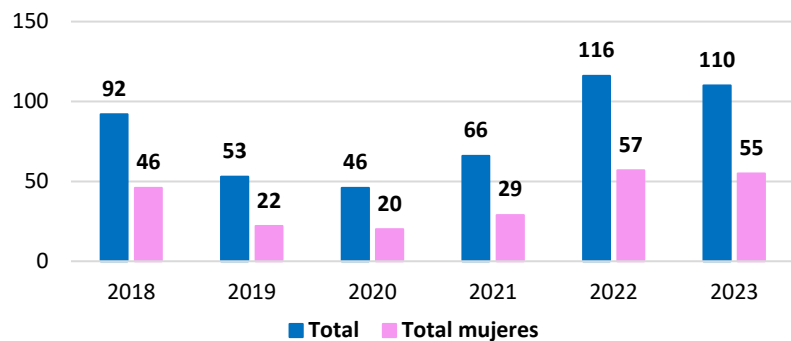
Gráfico 21: I.O.6.3. Número de mujeres víctimas de VcM beneficiarias de subvenciones de emprendimiento.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Servicio Navarro de Empleo. INAI/NABI. 2023

En el año 2023 9 mujeres supervivientes de VcM fueron beneficiarias de subvenciones de Gobierno de Navarra para el emprendimiento.

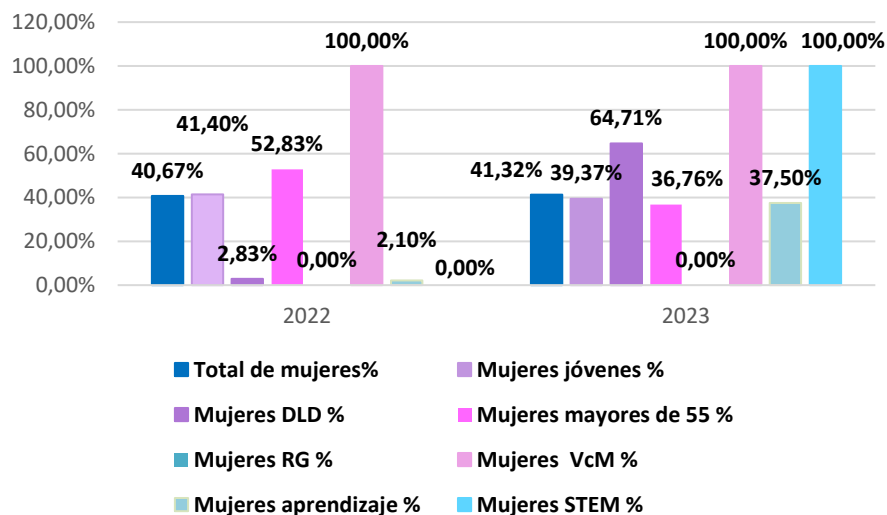
Gráfico 22: I.O.6.3. Número de contratos a personas con discapacidad.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Servicio Navarro de Empleo. INAI/NABI. 2023

Durante el año 2023 el 50% de los contratos a personas con discapacidad fueron firmados por mujeres.

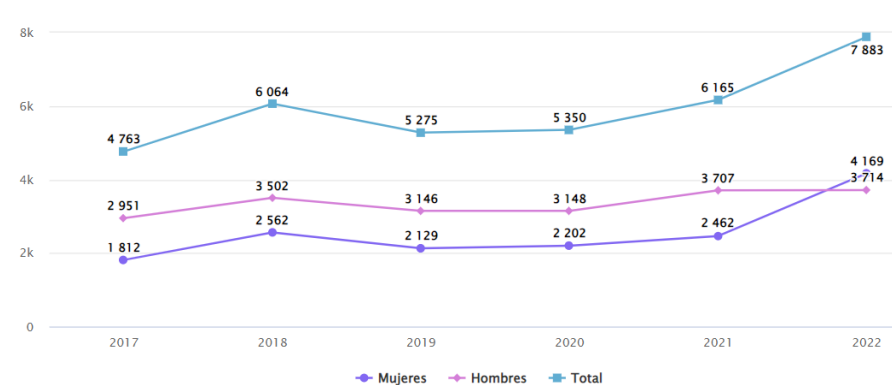
Gráfico 23: I.O.6.3. Mujeres con dificultades de inserción por colectivos (porcentaje).



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Servicio Navarro de Empleo. INAI/NABI. 2023

En 2023 el SNE/NL atendió a 438 personas pertenecientes al colectivo de difícil inserción, de ellas 181 fueron mujeres. De éstas, 126 eran mujeres jóvenes. Por otro lado, las personas inscritas como desempleadas de larga duración (DLD) fueron un total de 17 y de éstas, 11 mujeres.

Gráfico 24: I.O.6.3. Evolución ayudas a la promoción de empleo, 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. 2022.

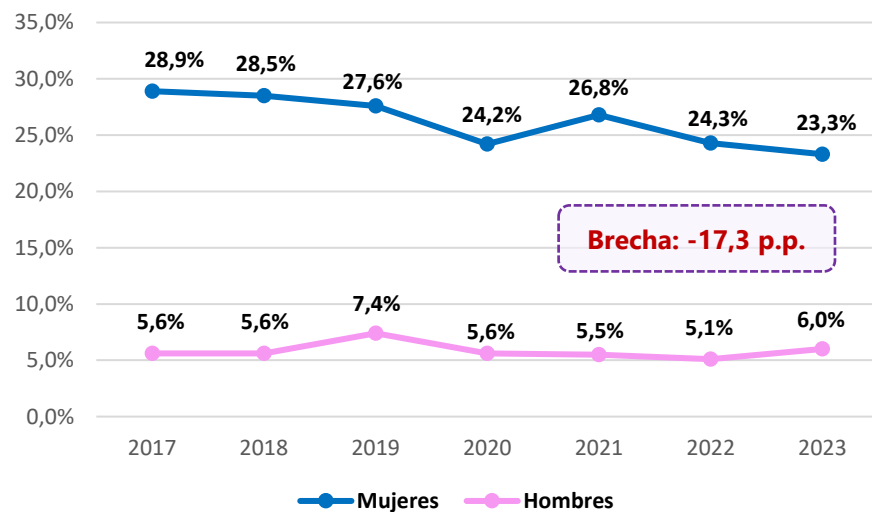
Las personas beneficiarias de ayudas a la promoción de empleo en 2022 en Navarra fueron 7.883. El año 2022 presenta un cambio de tendencia frente a lo que venía manteniéndose a lo largo de los años, donde el gasto para los hombres era siempre superior. En 2022 esta tendencia se invierte, las mujeres hacen uso de este servicio más que los hombres. Será necesario esperar a los datos del año 2023 para conocer si dicho cambio se mantiene o se trata de una cifra fruto de circunstancias coyunturales.

Tabla 8: I.O.6.3. Número y porcentaje de mujeres y hombres ocupados a jornada parcial y brecha de género entre hombres y mujeres ocupados a jornada parcial. 2017-2023.

Año	Mujeres (miles)	% mujeres	Hombres (miles)	% hombres	Brecha
2017	36,0	28,9%	8,7	5,6%	23,3%
2018	37,5	28,5%	8,5	5,6%	22,9%
2019	36,8	27,6%	11,5	7,4%	20,2%
2020	31,1	24,2%	8,4	5,6%	18,6%
2021	36,4	26,8%	8,2	5,5%	21,3%
2022	33,2	24,3%	8,0	5,1%	19,2%
2023	32,1	23,3%	9,5	6,0%	17,3%

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la estadística “Ocupados por tipo de jornada, sexo y comunidad autónoma” elaborada por el INE. 2023.

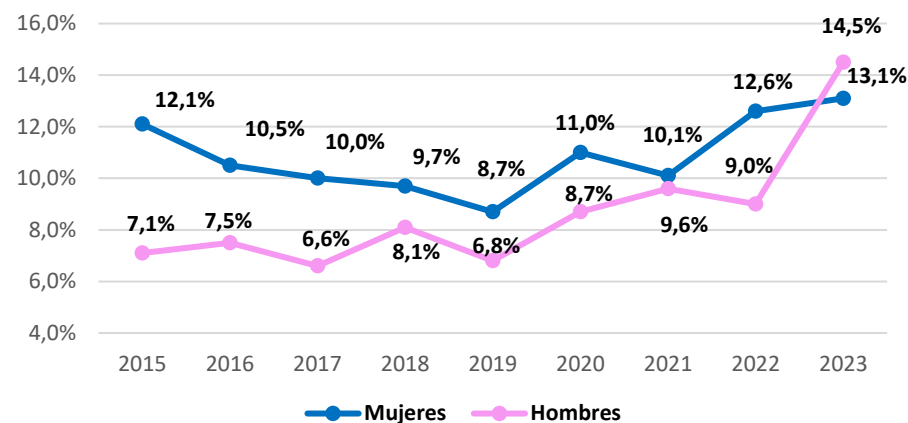
Gráfico 25: I.O.6.3. Tasa de población ocupada a tiempo parcial (porcentaje).



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la estadística “Ocupados por tipo de jornada, sexo y comunidad autónoma” elaborada por el INE. 2023.

En cuanto a la diferencia respecto a la tasa de empleo a tiempo parcial, observamos que en 2023 la brecha de género es de **-17,3 puntos porcentuales**. Es decir, las mujeres tienen un 17,3% más de contratos a tiempo parcial que los hombres. Se trata de una brecha que se mantiene a lo largo del tiempo.

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. 2023.

Se mantiene la tendencia ascendente que la tasa de riesgo de pobreza relativa venía sufriendo en los últimos años. Cabe mencionar el especial despunte que han sufrido los hombres en el año 2023, aumentando el riesgo de pobreza en más de 4 puntos. Este aumento rompe la habitual diferencia entre sexos. Tal y como se observa en el gráfico, 2023 es el primer año, al menos desde 2011, donde los hombres superan a las mujeres. Otro hito que debemos resaltar ocurre en 2021, año posterior a la llegada de la pandemia Covid-19, cuando la diferencia entre ambas tasas se acorta, pero sin llegar a desaparecer.

## 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.

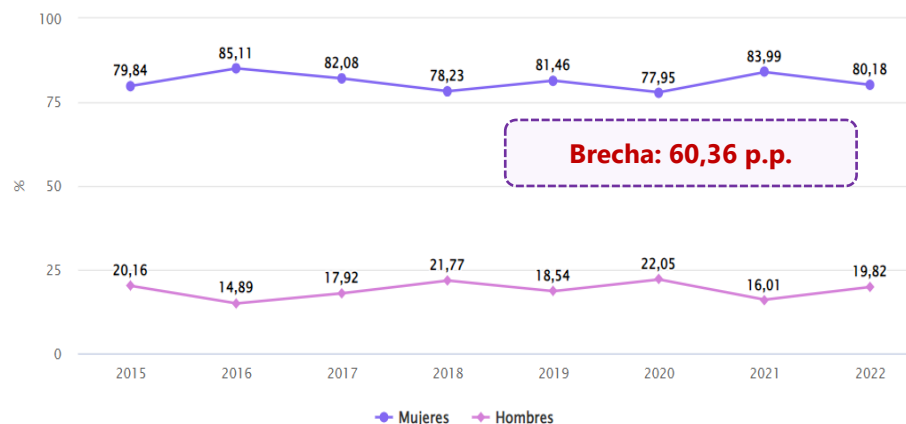
En base a ello, valoramos muy positivamente las acciones realizadas por el Observatorio de la Realidad Social y el INAI/NABI.

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 Celebración de una Jornada sobre Herramientas de Transparencia retributiva, y su marco normativo de la mano de la Directora General del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y la Subdirectora General para la coordinación de la inspección del sistema de Relaciones Laborales y la Directora de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
  - o Celebración sobre un taller sobre la Incorporación del Principio de Igualdad en las actividades de producción y servicios de las empresas.
  - o Celebración de una jornada de sensibilización y formación inicial con Fundaciones de Navarra.
  - o Colaboración con Cámara de Navarra para la organización de actividades de comunicación, sensibilización y formación.
- **Información a empresas y organizaciones sobre obligaciones en igualdad y su responsabilidad para que sus empleados hombres se acojan a las medidas de conciliación**  
Mantenimiento de la página web del INAI/NABI, con información actualizada sobre la materia.

## Indicadores operativos

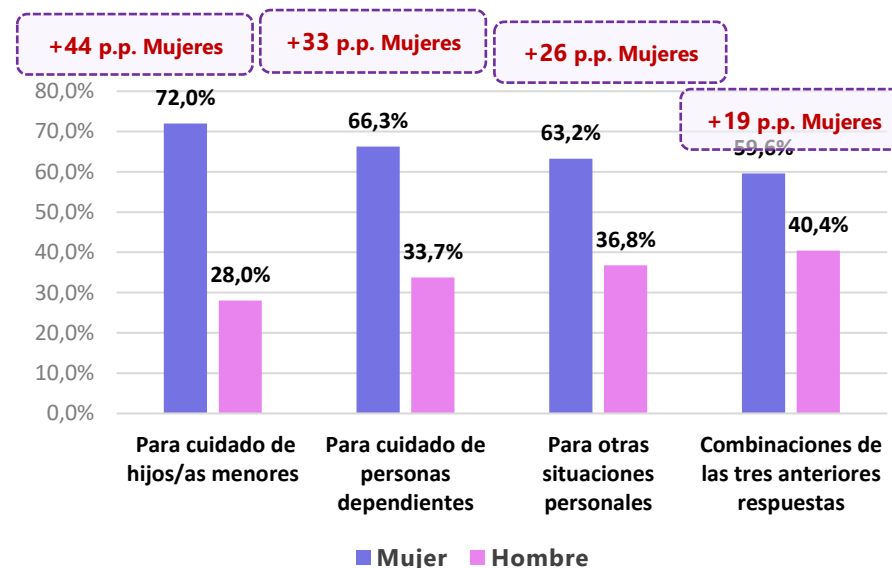
Gráfico 27: I.O.7.1. Distribución por sexo de personas empleadas que se acogen a excedencia por cuidado de familiares o menores en Navarra (porcentaje).



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. 2022.

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 2022, se han acogido a esta situación en 60,36 puntos porcentuales más que los hombres**. Estos datos ponen de manifiesto como las actividades de cuidado siguen recayendo sobre las mujeres con una amplia diferencia porcentual.

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, 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**

Convocatoria de subvenciones por parte del INAI/NABI para la elaboración de primeros planes de igualdad voluntarios, esto es para empresas no obligadas. Se han realizado 20 concesiones si bien finalmente se abonaron a 18 empresas y organizaciones beneficiarias.

En términos de asesoramiento en 2023, se contabilizaron 215 consultas, realizadas directamente por empresas (35%), representación legal de personas trabajadoras y sindicatos (9%), asesorías y consultorías (23%), asociaciones empresariales (10%), administraciones y organismos públicos (10%) y otras organizaciones diversas en su tipología (12%). Entre las consultas destacaron las referidas a la normativa, a la convocatoria de subvenciones, al registro de planes de igualdad, a la formación en materia de igualdad o a las cláusulas de género en contratos y subvenciones.

El departamento de Desarrollo Económico y Empresarial ha concedido ayudas a entidades sin ánimo de lucro y a empresas para la ejecución de proyectos en materia de igualdad de género y conciliación por valor de 244.508€. Así mismo, se ha realizado un estudio de acciones para observar y proponer mejoras en el proceso de implantación de planes de igualdad.

- **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 en 2023 ha sido 85.

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.
- Revisión y mejora del procedimiento de atención de los casos de violencia sexual laboral junto con el resto de casos de naturaleza psicosocial por parte del ISPLN.

Desde el INAI/NABI se han celebrado actividades de formación sobre herramientas y metodología en registro retributivo, sistema de valoración de puestos de trabajo y auditorías retributivas.

- **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.

El INAI/NABI participa en el proyecto Debuting pudiendo destacar la realización de una encuesta sobre el papel de la igualdad en el seno de las empresas.

Así mismo, podemos destacar la convocatoria de subvenciones llevada a cabo por este mismo organismo, dirigida a empresas entre 10 y 49 personas en plantilla.

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

Participación en el programa europeo Debuting, en calidad de asesoramiento y participación en el proyecto que tiene como objetivo la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres como elemento de competitividad.

Participación con el Servicio de Internacionalización en la acción de participación en la red de empresarias propietarias.

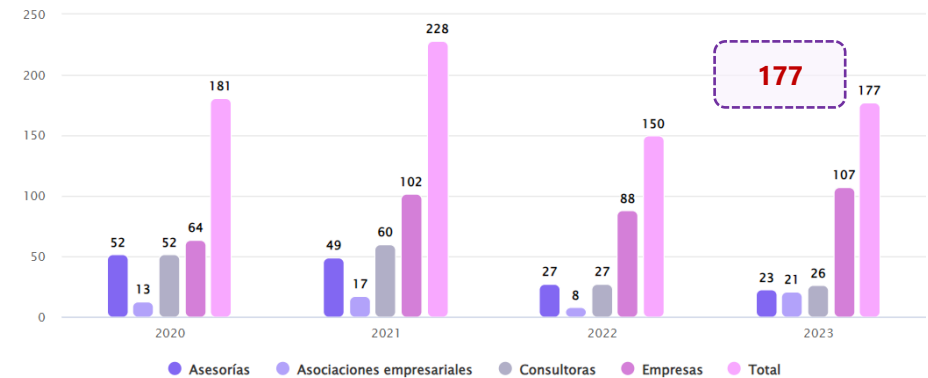
- **Incorporación del enfoque de género en salud laboral**

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

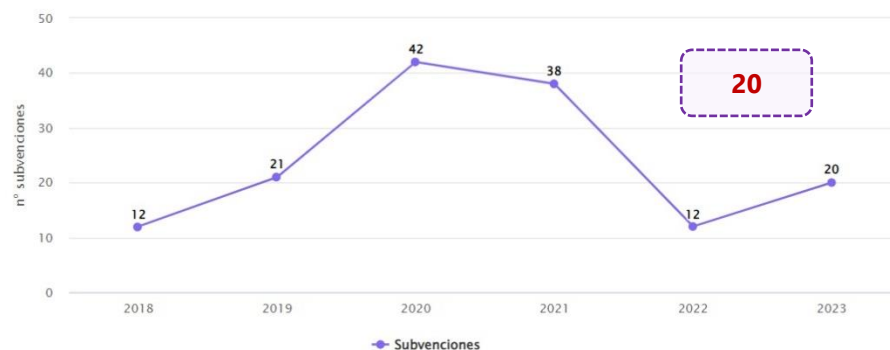
Gráfico 29: I.O.7.2. Número de empresas y organizaciones asesoradas en materia de igualdad por el Servicio de Asesoramiento a Empresas del INAI/NABI.



Fuente: Elaboración a partir de datos propios. INAI/NABI. 2023.

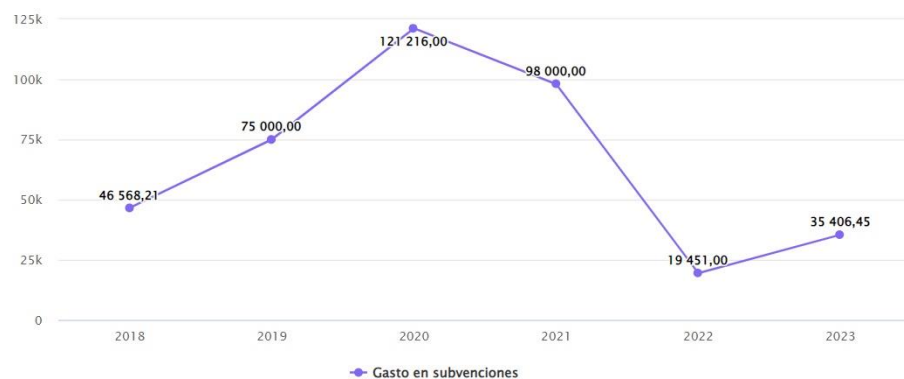


Gráfico 30: I.O.7.2. Número de subvenciones destinadas a planes de igualdad en empresas no obligadas por ley.



Fuente: Elaboración a partir de datos propios. INAI/NABI.2023.

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



Fuente: Elaboración a partir de datos propios. INAI/NABI. 2023.

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 2022, las mujeres en puestos de dirección y gerencia representaron el **36,7%**, lo que supone una diferencia de 26,6 puntos porcentuales respecto a los hombres.

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.

Desde el INAI/NABI podemos destacar las siguientes medidas:

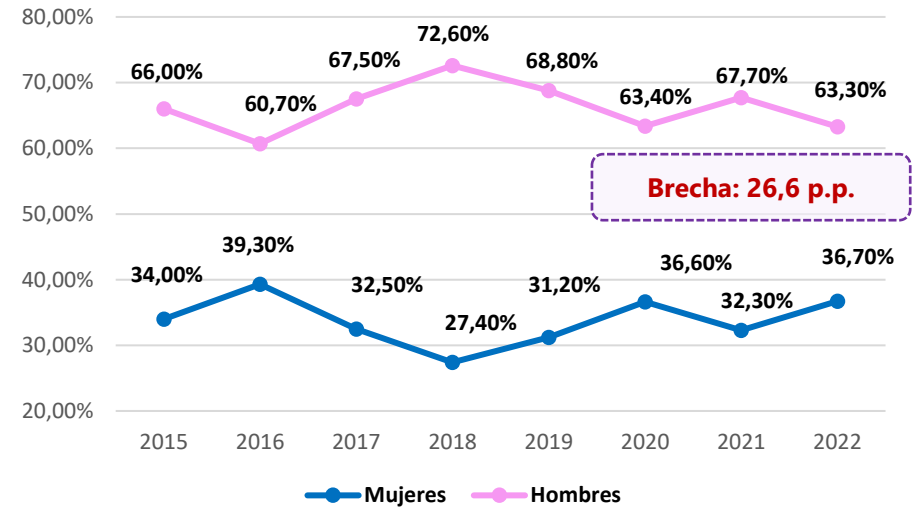
- Convenio con Amedna que tiene como objeto la visibilización y fortalecimiento de redes entre asociaciones de mujeres empresarias, directivas y profesionales.
- Acciones iniciales para la participación de empresarias propietarias en un proyecto de participación en redes de compra dedicado a empresas propiedad de mujeres.

**Colaboración con organizaciones empresariales y entidades sociales, corporaciones públicas empresariales y clústeres de Navarra para la captación, apoyo y desarrollo de proyectos empresariales que aporten valor añadido a la CFN promovidos por mujeres**

Continúa el proyecto coliderado por Dirección general de Política empresarial, proyección internacional y trabajo, junto con Derechos Sociales.

**Indicadores operativos**

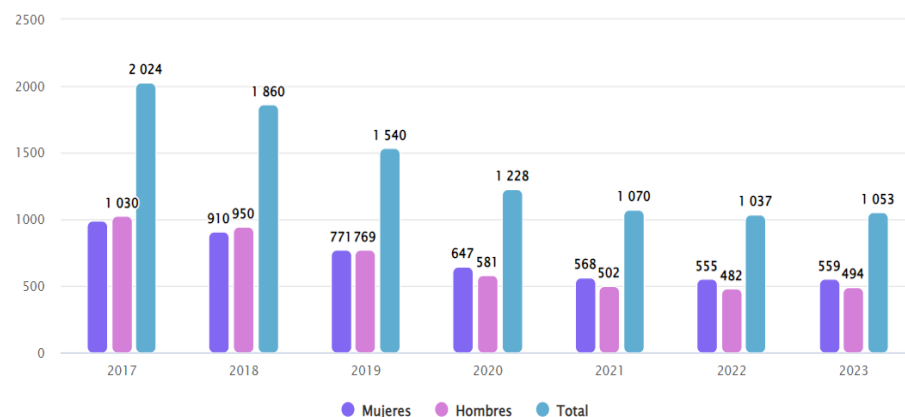
Gráfico 32: I.O.7.3. Mujeres en puestos de dirección y gerencia (porcentaje)



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. 2023.

Tal y como apreciamos en el gráfico anterior, en Navarra en el año 2022 el porcentaje de mujeres en puestos de dirección es de un 36,70 %. Por tanto, la diferencia es de **26,6 puntos porcentuales** en función del sexo. La gráfica nos permite observar de manera visual como esta diferencia se mantiene a lo largo de los años con pequeñas variaciones. Este hecho pone de manifiesto 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. 2023.

El número de personas inscritas en el Registro de emprendedoras desde 2017 hasta 2021 ha disminuido de forma paulatina, a partir de este año, las cifras se mantienen más estables. Por otro lado, podemos observar como a partir del año 2019 el número de mujeres emprendedoras supera al número de hombres.

Según el Observatorio de Emprendimiento de Navarra, dos de cada tres emprendedoras rurales son mujeres. Estas empresas creadas por emprendedoras rurales suelen ser pequeñas con un enfoque en el sector de consumo y con una significativa participación familiar y femenina en la gestión. Por otro lado, las mujeres están presentes en sectores diversos, liderando el 20% de las iniciativas del sector industrial.

## 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**  
Desde el Departamento de Universidad, Innovación y Transformación Digital existe una convocatoria de ayudas al fomento de la cultura científica, la difusión de la I+D+i y el fomento de las vocaciones SETEM. Cosmos23. Por otro lado, El Programa Planeta STEM, se pone en marcha tras detectarse una bajada en las matriculaciones de las disciplinas mencionadas y la existencia de estereotipos de género que dificultan asociar a las mujeres con campos relacionados con la tecnología. El público directo son chicos y chicas

de Educación secundaria obligatoria, familias, comunidad educativa y sociedad en general. El número de acciones de fomento de vocaciones STEM fue de 280 y el número de personas que han participado ha sido de 4.539 mujeres y 4.539 hombres. Este programa viene desarrollándose desde hace unos años y uno de sus objetivos es proyectar una imagen realista y amable de las posibilidades relacionadas con la ciencia y la tecnología en la sociedad, con el foco específico en los estudios de las mujeres.

- **Puesta en marcha iniciativas educativas dirigidas a incrementar la participación de mujeres y niñas en carreras y disciplinas científicas**  
Cátedra de Mujer, Ciencia y Tecnología. Puesta en marcha en 2020 ha estado desarrollando su actividad hasta 2023 en colaboración con el INAI/NABI. Y Actualmente continúa a través de un convenio con el Departamento de Universidad, Innovación y Transformación Digital. El objeto es fomentar la incorporación de las mujeres a titulaciones de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas. a través de diferentes actividades y programas como el programa mentoring en centros educativos de secundaria (2º, 3º y 4º), en los que se imparten talleres por alumnas de los últimos cursos de titulaciones de ciencias e ingeniería de UPNA. En 2023 han participado 14 mentoras y 1.127 alumnas y alumnos. También se realiza la obra de teatro “Yo quiero ser científica”, cuyo objeto es visibilizar el trabajo y trayectoria de algunas mujeres científicas con objeto de fomentar vocaciones científicas y tecnológicas en niñas y jóvenes. Está dirigida a alumnado de primaria y público familia. Este año el número de personas espectadoras ha sido de 1.995. Posteriormente, se realiza un concurso “Yo quiero ser científica” en el que han participado 215 personas. También se ha realizado talleres experimentales, con monitoras ingenieras y científicas. Por otra parte, se amplía la exposición de científicas en la Historia. En total la componen 14 paneles con ilustraciones y texto. Su objeto es visibilizar aportaciones de mujeres al desarrollo de la ciencia y la tecnología entre la juventud.
- **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 que contienen cláusulas de igualdad:

- o Convocatoria de ayudas para la contratación de doctorandos y doctorandas por empresas, centros de investigación y centros
- o Convocatoria de ayudas para la contratación de personal investigador y tecnológico.

- **Impulso de programas de mentoría para facilitar el acceso a ámbitos del mercado laboral con más brechas de género**

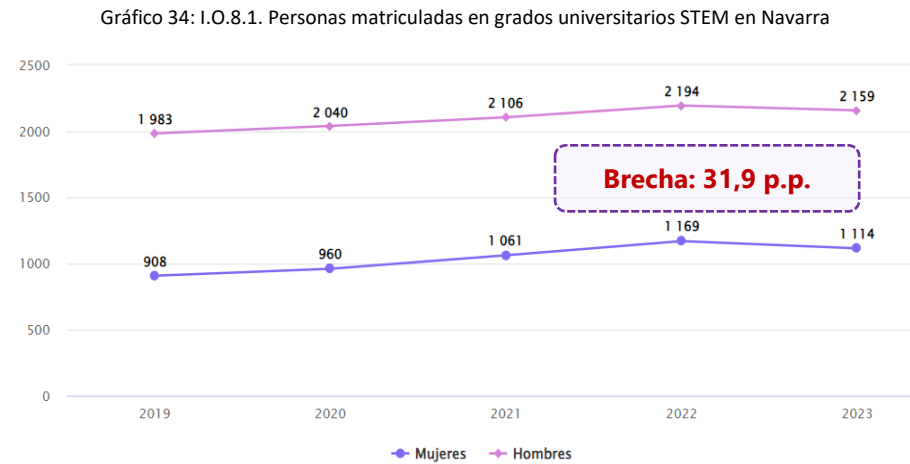
Se ha realizado el análisis de la composición de equipos de proyectos colaborativos del SINAI. Se trata de un estudio que analiza de forma comparativa el impacto de cláusulas de género en las solicitudes de ayudas a proyectos colaborativos.

- **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:

- o 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.
- o 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.
- o 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. 2023.

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 2022-2023, observamos que solo el 34,03 % de las mujeres optan por titulaciones de grado STEM, frente a un 65,9 % de los hombres. Es decir, la brecha es de **31,9 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**

En 2022 se realizaron campañas han visibilizado a mujeres referentes en ámbitos laborales relacionados con la conservación del entorno fuertemente masculinizados. En 2023 no se han llevado a cabo, pero se sigue teniendo como objetivo.

- **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.

Así mismo, el departamento de Medio Ambiente impulsa la incorporación de las mujeres en el sector reforzado por la PEPAC.

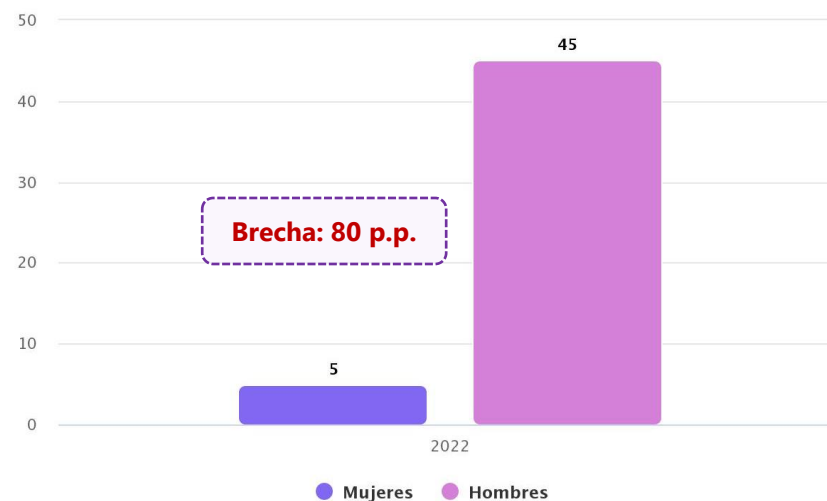
Desde Ordenación del Territorio se han lanzado 4 líneas de subvención dirigidas a entidades locales, microempresas y particulares, con el objeto de crear y apoyar el empleo verde.

- **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**  
El departamento de Universidad, Innovación y Transformación Digital en colaboración con NASERTIC y Fundación Dédalo ha organizado diversas jornadas, tal y como “Pisa seguro en la era digital”, enmarcados en el programa “Aventura digital”. Se han abordado entre otras cuestiones: sexo y violencia en internet, trabajando la exposición temprana a contenidos sexuales y los peligros de la viralización.

Inclusión de perspectiva de género en la convocatoria del bono digital para colectivos vulnerables en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

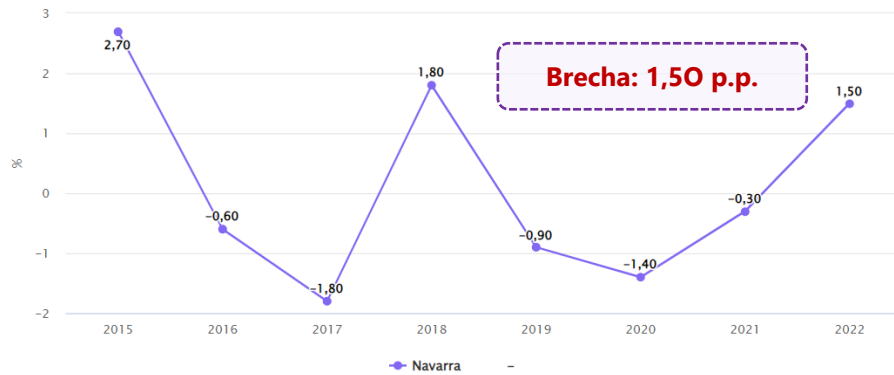
- **Análisis de la situación de las mujeres ante la modernización y digitalización de la administración**

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 dirigidos a la ciudadanía.

**Indicadores operativos**

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



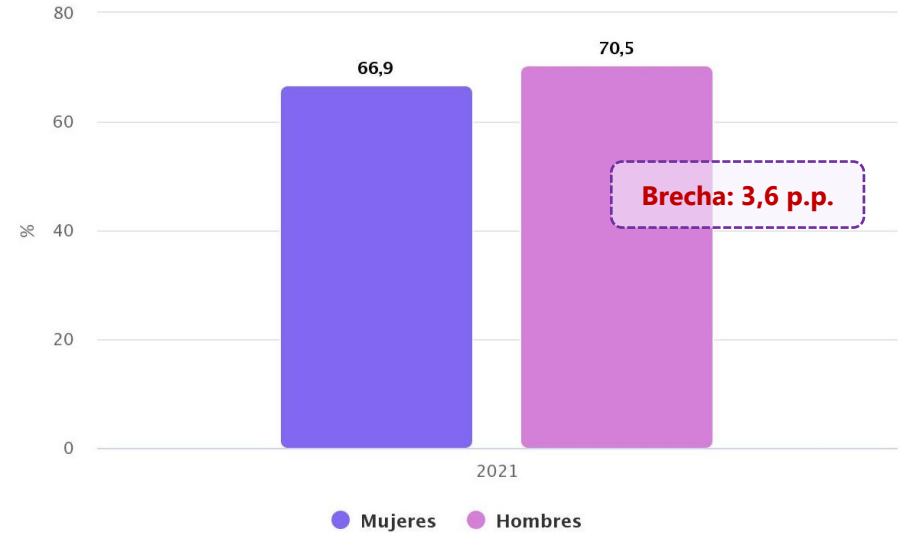
Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del informe del indicador “Navarra. Brecha digital por género”, datos publicados por el Gobierno de Navarra sobre el progreso de Navarra en la consecución de los ODS. 2022.

La brecha digital por género hace referencia a la diferencia entre el porcentaje de hombres y de mujeres que han utilizado internet en los últimos 3 meses. 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 y en la utilización de dispositivos

tecnológicos. A demás e las desigualdades en la utilización, 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 aumentado hasta situarse en **1,5 puntos** porcentuales

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



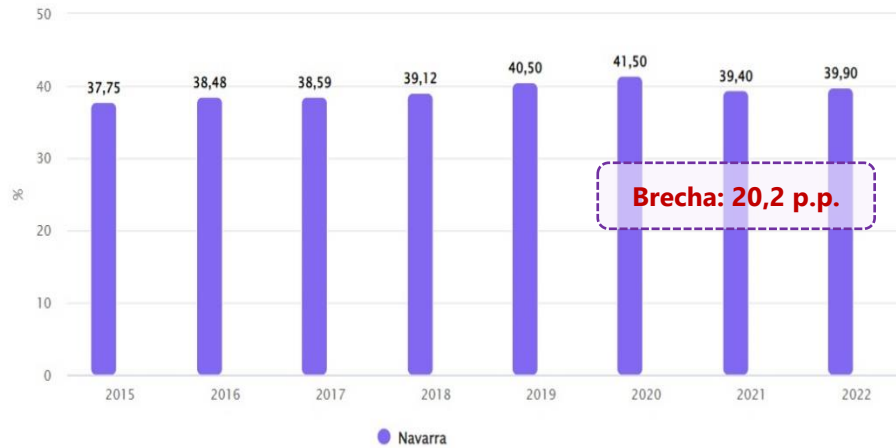
Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la “Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares. Año 2021” elaborada por el INE. 2021.

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 en el Observatorio de Innovación de Navarra 2022. INAI/NABI.

Las mujeres navarras se incorporan menos al mercado laboral del sector I+D y tienen escasa presencia en la creación de la tecnología. En el año 2022 las mujeres representan el 39,9 % frente al 60,1 % de hombres ocupados en dicho sector. Por tanto, la brecha de incorporación es de **20, 2 puntos porcentuales** en el sector I+D. Esto supone un aumento de 3 puntos porcentuales en el lapso de tiempo de dos años, en 2020 la brecha de género se situaba en 17 puntos porcentuales.

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

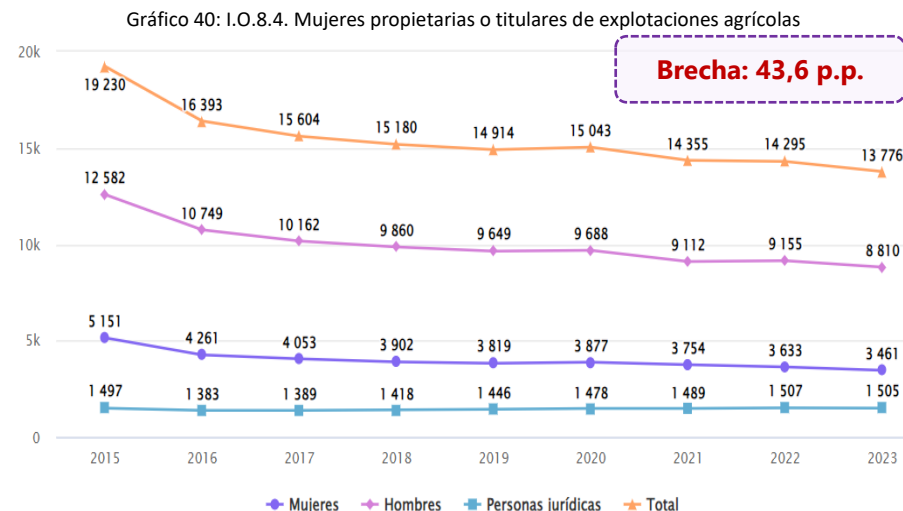
La incorporación del principio de igualdad es indispensable para favorecer un territorio cohesionado e igualitario. A pesar de los esfuerzos realizados, todavía queda mucho por recorrer en cuanto a mujeres propietarias de explotaciones agrícolas o ganaderas en el medio rural.

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**
- **Elaboración del Estatuto de Mujeres Rurales de Navarra**  
En 2023 se ha elaborado el borrador de dicho Estatuto.
- **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.
- **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.  
Desde el departamento de Ordenación del Territorio se han subvencionado 8 proyectos que promueven la movilidad sostenible.
- **Políticas urbanísticas y uso del espacio público con enfoque de género**  
Desde el departamento de Cohesión Territorial se continúa avanzando en esta línea.
- **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.

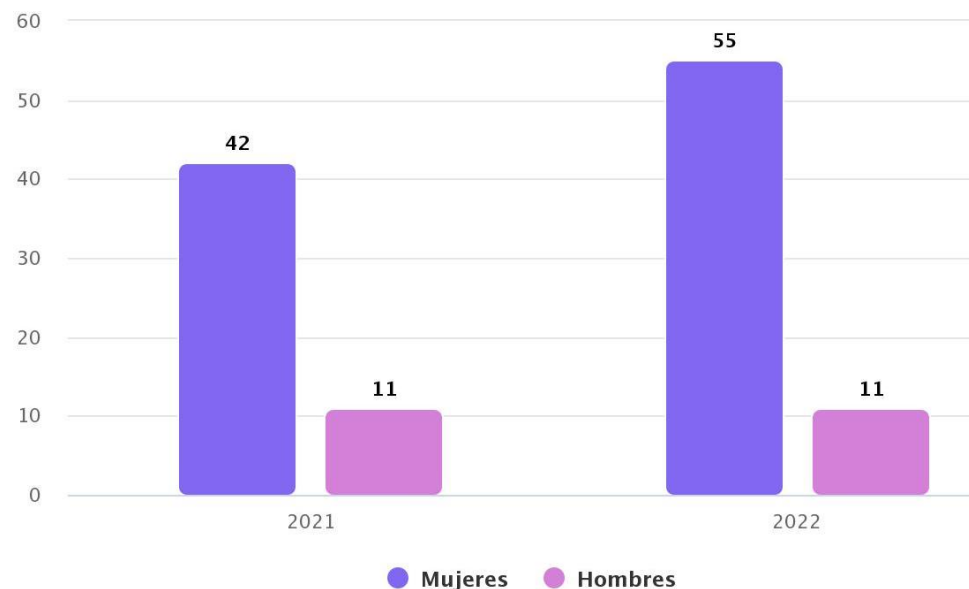
### Indicadores operativos



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Registro de explotaciones agrarias de Navarra. 2023.

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 2023 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 28,2 % corresponde a mujeres. De esta forma la brecha es de **43,6 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.

## 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**

Desde la Dirección General de Comunicación se garantiza la integración del enfoque de género en el diseño de las campañas institucionales.

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 2023/2024 de los 52 proyectos presentados, 18 tenían actuaciones en materia de violencia. Dentro de esos 18 proyectos, 12 corresponden a EELL que cuentan con agente de igualdad (por tanto, se acogen a la modalidad 1 o 2 de la subvención), y 6 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). Por ello, es importante señalar que el hecho de que los proyectos subvencionados no incluyan acciones del Área de Violencia no quiere decir que no se trabaje esta Área en dichas entidades locales, solamente que dichas actividades no se incluyeron en el proyecto susceptible de subvención. Destacar, asimismo, que muchas de estas medidas de sensibilización en materia de violencia se financian con las partidas procedentes del Pacto de Estado contra la violencia que se destinan a las entidades locales.

Por su parte, el Instituto Navarro de la Juventud ha organizado en 2023 un curso de Igualdad y Feminismos en el marco de la Escuela Navarra de Actividades con Jóvenes-ENAJ

- **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**

Programa de masculinidades igualitarias Noski: el 2021 el INAI/NABI puso en marcha este programa que se mantiene en la actualidad. En 2023 han participado 38 hombres.

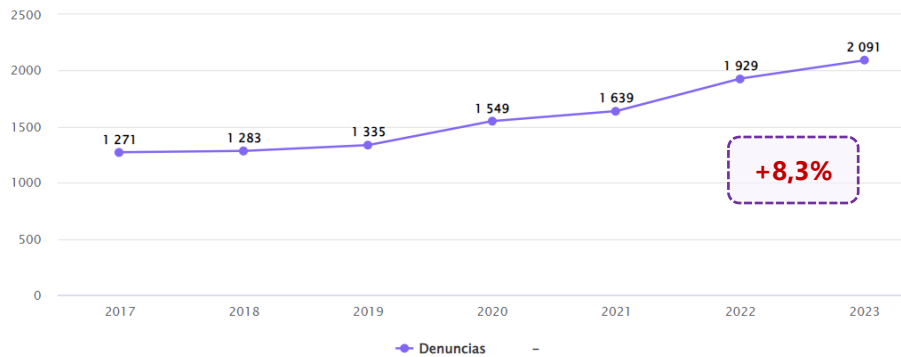
- **Generación de un espacio de trabajo con medios de comunicación y agencias de publicidad de titularidad de la ACFN o subvencionados con recursos públicos para que la información que difunden (programaciones, imágenes y contenidos) sea no sexista y promueva la igualdad entre**

**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 continúa vía convenio. El curso se denomina “Especialización en comunicación, género y prevención de las violencias machistas”.

**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 del Informe Anual Denuncias policiales por violencia contra las mujeres, 2023.

El número de denuncias emitidas continua con una tónica ascendente. En el año **2023 han aumentado un 8,3%** con 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. A pesar de ello, la cifra negar es muy elevada y esto dificulta la a medición real y la recogida de datos. 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 lleva cabo un Registro de denuncias de prácticas sexistas y discriminatorias.

- **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 2023 se ha actualizado 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. A final de año se realiza un informe anual.

- Sensibilización sobre violencia digital a través de las redes sociales del INAI. En 2023 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 2023, asistieron 99 mujeres y 11 hombres. La satisfacción fue del 7.87 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**

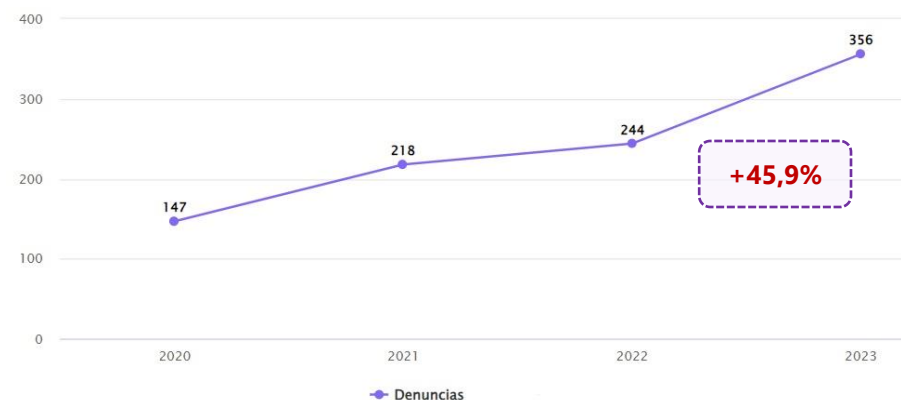
Cabe destacar la actuación llevada a cabo para incorporar el enfoque de accesibilidad e inclusión en el nuevo recurso contra la violencia sexual. Para ello, contando con la asistencia técnica de la Fundación IDDEAS se ha elaborado un plan de accesibilidad universal para el Centro de Atención Integral a las Violencias Sexuales (CAIVS) que incluye:

- o Buena iluminación y confort acústico.
- o Bucles de inducción para despachos y salas multiusos.
- o Puerta de cada sala con su nombre y un pictograma estandarizado.
- o Señalización en la entrada en lectura fácil.

- o Código Navilens en la puerta de acceso.
  - o Directorio con flechas que indican dónde están las diferentes salas.
- **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 del Informe Anual Denuncias policiales por violencia contra las mujeres, 2023.

El número de **denuncias interpuestas por violencia sexual en Navarra han aumentado en 2023 un 45,9%**. Es un aumento considerable ya que entre los años 2021 y 2022 el aumento fue de 11,93%.

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.

Para seguir fortaleciendo el trabajo interdepartamental, se ve necesario implementar un Protocolo sobre Violencia Sexual en el ámbito escolar.

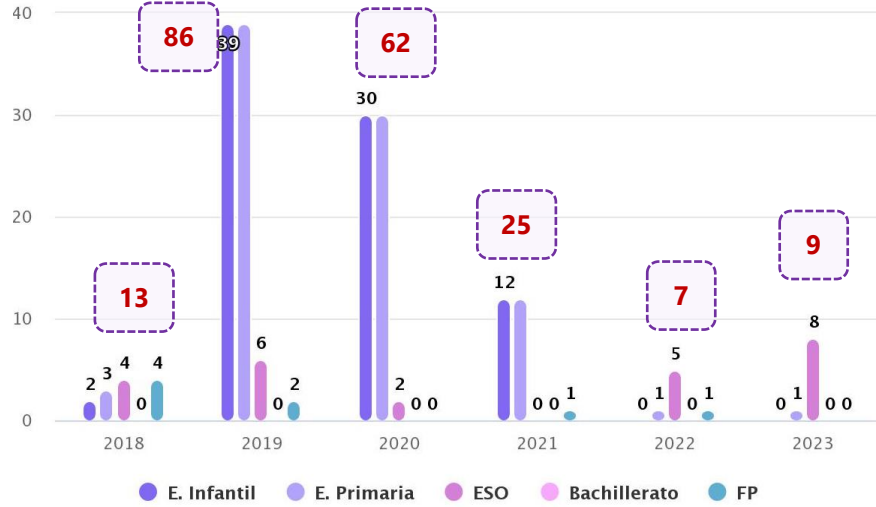
Esta prevención desde el sistema educativo se ha llevado a cabo a través de las siguientes **acciones**:

- **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**
- **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. Así como jornadas sobre pornografía y educación sexual en Barañain, Tudela y en Bértiz. Han considerado importante poner el foco en la educación sexual.
- **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**
- **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**

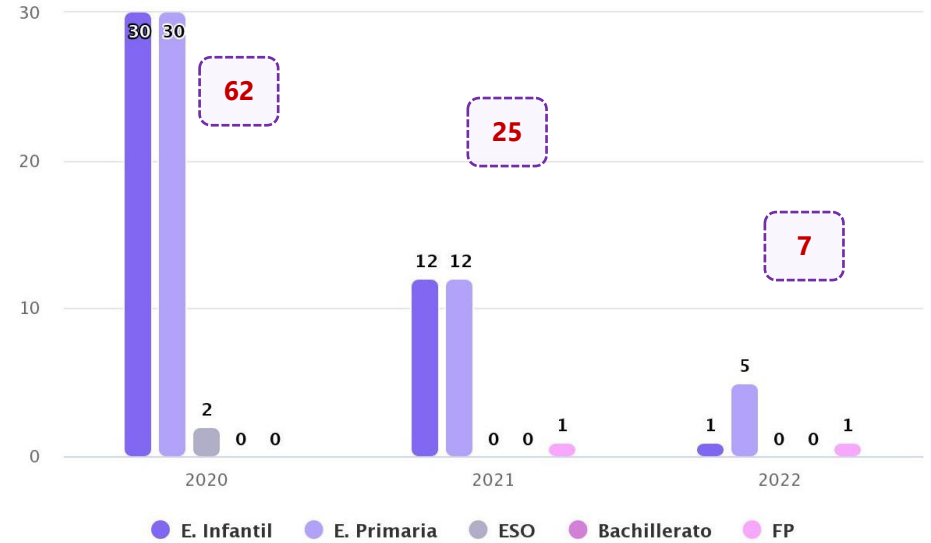
Gráfico 44: I.O.9.3. Número de centros educativos de Navarra que incorporan en sus currículos y proyectos educativos la prevención de la violencia contra las mujeres, por etapa educativa.



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:

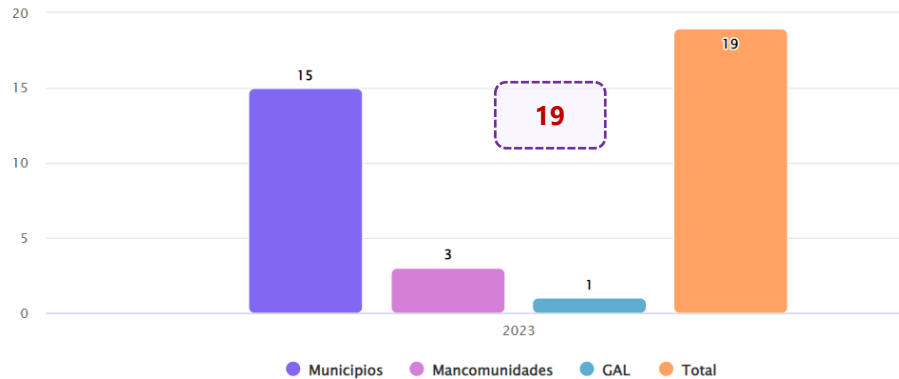
- **Refuerzo del papel proactivo y responsable de organizaciones de todos los ámbitos y de la ciudadanía en la prevención de la violencia machista**  
Las técnicas de igualdad de los departamentos han difundido la oferta formativa de prevención de la VcM impulsada por el INAP.
- **Realización de programas 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.  
Así mismo, se han celebrado las III Jornadas de ciberviolencia.  
El Instituto Navarro de la Juventud ha elaborado en 2023 un informe sobre las principales brechas de género en la juventud navarra, y un estudio con perspectiva de género "Juventud y Convivencia, Navarra 2023".
- **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 para el emprendimiento de mujeres responsables de familia monoparentales
  - o Proyecto "Asistencia técnica para la incorporación de los enfoques de género e interseccional en la intervención con personas mayores en el ámbito local" Elaboración y presentación del I

Protocolo de coordinación y actuación ante los matrimonios forzados en Navarra.

- **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**
  - o Realización de acciones para impulsar la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas de Navarra, así como difusión del protocolo de Gobierno de Navarra para su prevención y actuación. Se ha realizado asesoramiento a empresas.
  - o 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 a partir de datos facilitados por las entidades locales. 2023.

El **70%** de las EELL cuentan con protocolos para la sensibilización y prevención de la VcM en espacios deportivos, festivos o de ocio.

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**
- **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**

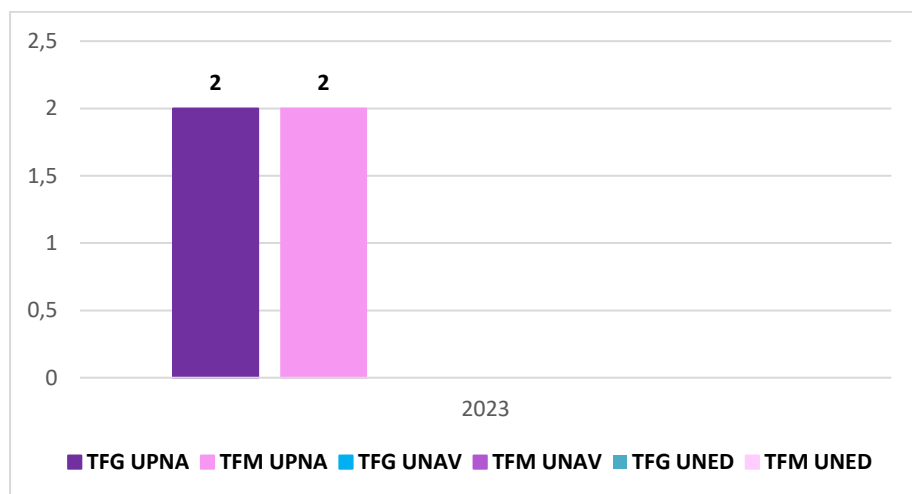
En Salud, se mantiene e incluye como área prioritaria de investigación las violencias que sufren las mujeres, incorporándolo como criterio a las bases de convocatoria de las investigaciones y señalando algunas temáticas

preferentes, como consumos, menores, repunte en adolescentes, diversidad funcional, mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad, etc.

- **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**  
Análisis, dentro del marco de elaboración del Estatuto de las Mujeres Rurales, de la cobertura asistencial a las mujeres en situación de violencia.
- **Profundización en el conocimiento de la prostitución en la CFN, pornografía online y acceso de menores a estas redes**
- Impulso de la formación en materia de violencia digital y ciberviolencias.

### 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). 2023.

En 2023 se han defendido 2 Trabajos de Fin de Grado y 2 Trabajos de Fin de Master en la UPNA.

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.

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**

Se han realizado reuniones con los cuerpos policiales para recoger mejoras y actualizar la herramienta de datos de denuncias policiales, en el marco del diseño de una nueva base de datos.

De igual forma, se ha revisado y actualizado 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 implantación de un repositorio para transferencia de datos sobre las atenciones realizadas en el marco del convenio de los recursos residenciales de trata y prostitución.

Así mismo, se ha actualizado el procedimiento de almacenaje/conservación de datos personales adecuándolo a la ley.

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

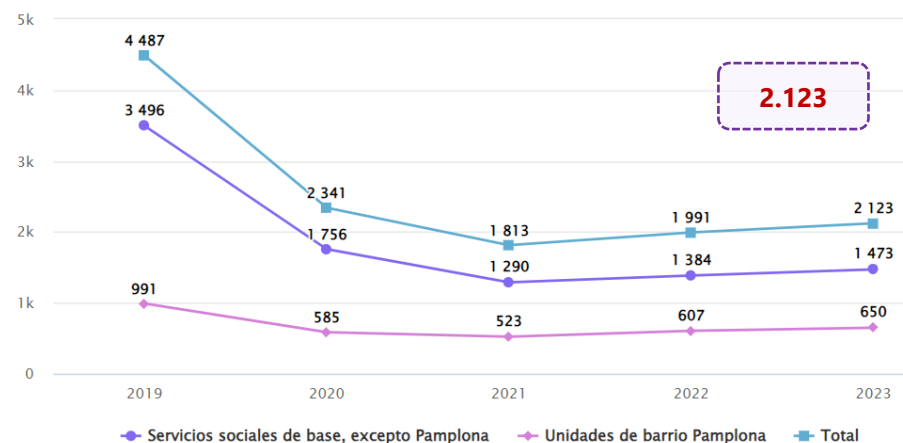
El INAI/NABI lleva a cabo la difusión mensual de las denuncias por violencia contra las mujeres que se recogen desde los cuerpos policiales, con la actualización y publicación mensual en la web del INAI/NABI de los informes de las denuncias de los cuerpos policiales.

- **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

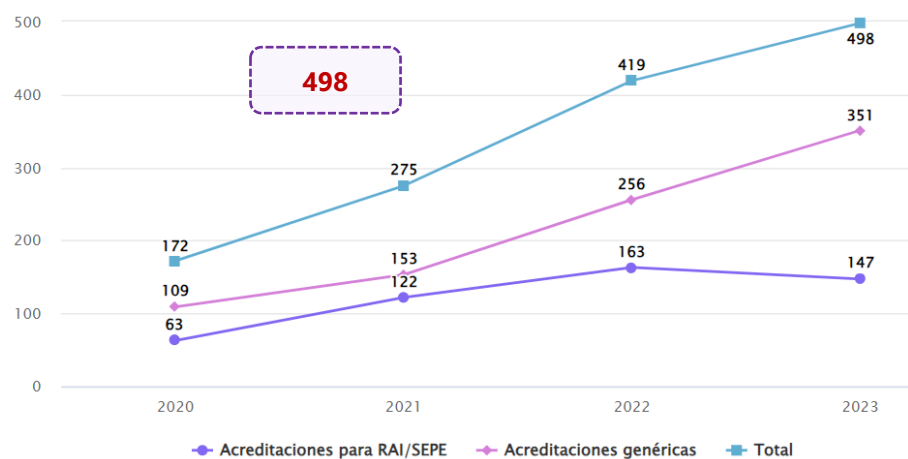
Gráfico 48: I.O.9.6 Número de casos de violencia contra las mujeres detectados en el ámbito social.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por los SSB. INAI/NABI 2023

Respecto al número de casos de violencia contra las mujeres detectados en el ámbito social, en 2023 han sido atendidas 1.473 mujeres en los SSB y 650 mujeres en las unidades de barrio de Pamplona. En 2023 ha habido **2.123 expedientes abiertos**.

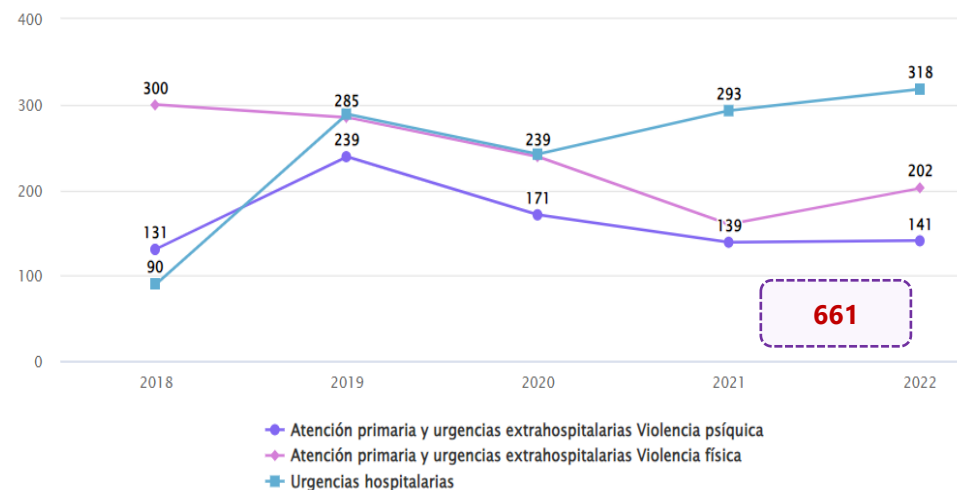
Gráfico 49: I.O.9.6. Número de acreditaciones concedidas por VcM en la OAVD.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la OAVD. 2023.

El número de acreditaciones concedidas por VcM en la Oficina de asistencia a Víctimas del Delito en 2023 han sido **498**. De ellas, 651 para la solicitud de la Renta Activa de Inserción (RAI) y 147 genéricas. Como se observa en el gráfico en el año 2023 ha habido un aumento significativo (18,8%) de acreditaciones concedidas para RAI.

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 facilitados por el departamento de Salud. INAI/NABI. 2022

En el caso de la atención primaria y las urgencias extrahospitalarias, en 2022 se atendió a 343 mujeres por VcM, 141 por violencia psíquica y 202 por violencia física. Por otro lado, en urgencias hospitalarias, en 2022 fueron atendidas 318 mujeres por razones de violencia. Tal y como el gráfico muestra, las atenciones por razones de violencia han aumentado en todos los ámbitos, especialmente en las urgencias hospitalarias y la violencia física en las extrahospitalarias.

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.

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

A través de la elaboración de un informe anual sobre el Seguimiento del Plan de Acción de Violencia y del informe del III Acuerdo Interinstitucional.

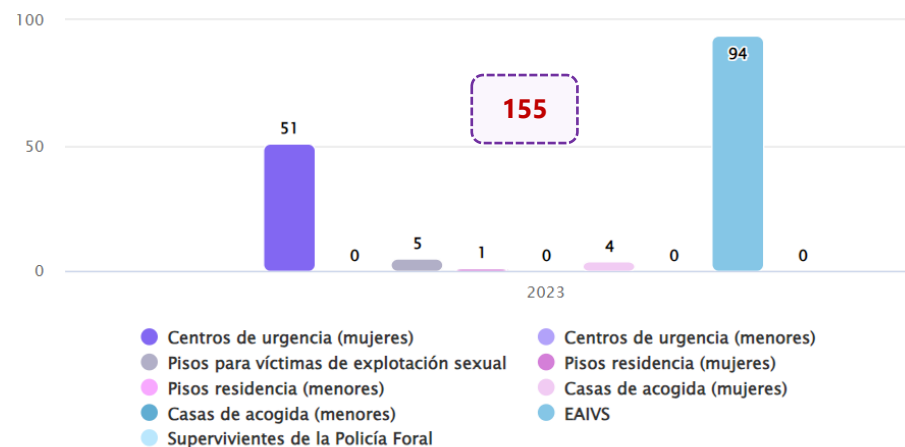
- Desarrollo de herramientas que permitan conocer la opinión y satisfacción de las víctimas supervivientes con los recursos específicos de atención a la violencia del Gobierno de Navarra (encuestas de satisfacción y otras)

Las medidas desarrolladas han sido:

- o Seguimiento del grado de satisfacción de las usuarias de los EAIVs e identificación de mejoras.
- o Seguimiento del grado de satisfacción de las usuarias de los RRAA de los recursos residenciales de mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual y mujeres en contextos de prostitución, e identificación de mejoras.
- 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)
  - o Asegurar que las víctimas conozcan los recursos y servicios que existen en VcM al ser atendidas 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. 2023.

De los 6 recursos especializados que evalúan la atención a las víctimas de VcM disponemos de los siguientes datos. Por un lado, los pisos para víctimas de explotación sexual han recogido 5 encuestas de evaluación de la atención recibida por sus usuarias. En segundo lugar, los EAIVS han recogido 94 evaluaciones, desglosadas por zonas han sido las siguientes: 33 encuestas el EAIV de Estella 35, 34 el EAIV de Tafalla, 256 encuestas el EAIV de Tudela, el EAIV de Comarca y Norte no ha hecho encuestas en 2023 y, en tercer lugar, en los RRAA se realizaron encuestas a 51 mujeres en el Centro de Urgencias, en la Casa de Acogida se recogieron 4 encuestas y en los pisos residencia se realizó una encuesta.

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 y los pisos para mujeres víctimas de explotación sexual.

## 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
	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**
- El Departamento de Salud y el Departamento de Educación han realizado actividades formativas impartidas por Médicos del Mundo sobre Mutilación Genital Femenina, en el marco del convenio suscrito con el INAI/NABI.
- **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:

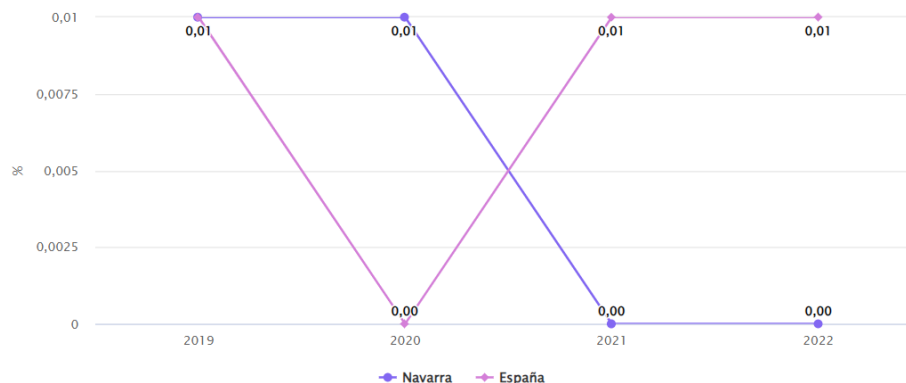
- Elaboración de un protocolo para los tres hospitales navarros.

- 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. Formación a profesionales.
- Impulso del abordaje integral e integrado de la violencia contra las mujeres en el ámbito de la estructura del Dpto. de Salud.
- Reuniones del Grupo Técnico de Trabajo para el abordaje efectivo y continuista en materia de Violencia contra las mujeres en el SNS
- **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**  
Justicia está trabajando en un nuevo recurso para menores víctimas de violencia sexual: Barnahus.
- **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. 2022.

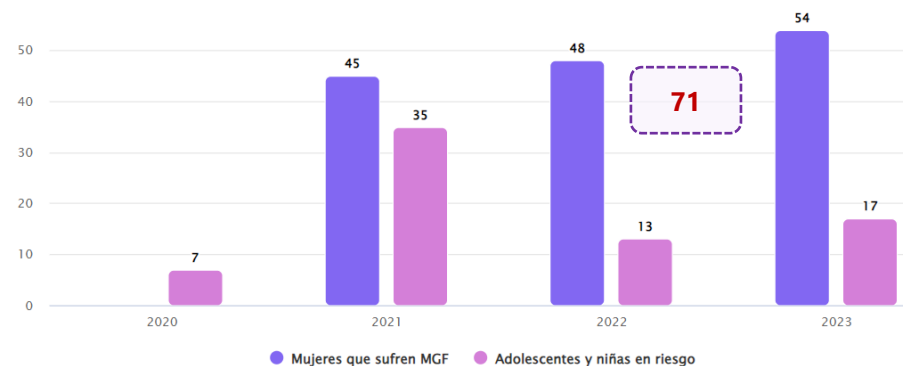
En 2022, no constan adolescentes de 16 y 17 años casadas en Navarra.

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.

En el año 2023, a Médicos del Mundo no les constan certificados entregados de compromiso de no mutilación femenina (no quiere decir que no se hayan firmado en Centros de Salud). Por otro lado, cabe destacar las acciones de colaboración y seguimiento realizadas con diversos centros sanitarios.

Fuente: Datos facilitados por Médicos del Mundo. 2023.

Gráfico 53: I.O.10.1. Número de mujeres que han padecido MGF.



Fuente: Elaboración propia con datos facilitados por Médicos del Mundo. 2023.

Conforme datos facilitados por Médicos del Mundo, en 2023 se trabajó con 54 mujeres que padecían MGF, y con 17 adolescentes y niñas en sospecha de riesgo de padecerla.

I.O.10.1 Nº 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 red de recursos especializados en materia de violencia contra las mujeres se va a enriquecer con el proyecto realizado para la apertura del Centro de Atención Integral a las Violencias Sexuales (CAIVS).

Como mejora se propone repensar el nuevo modelo de recursos de acogida y alojamiento temporal seguro, adaptándonos a los recursos actualmente existentes para procurar asistencia a víctimas con problemas de salud mental y/o adicciones.

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**
- **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**  
Seguimiento de recursos de atención del Gobierno de Navarra en materia de violencia gestionados por el INAI/NABI. Enriquecimiento de la red de

atención integral con la apertura del Centro de Atención Integral a las Violencias Sexuales.

- **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:

- o Deporte y empoderamiento
- o Taller de musicoterapia
- **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:
  - o Convenio con Acción contra la Trata. Proyecto *Mujeres supervivientes: del proceso personal la transformación social*.
  - o Convenio con Itxaropen Gune para recurso de alojamiento de mujeres en contextos de prostitución y / o trata con fines de explotación sexual.
- **Diseño y puesta en marcha de un recurso específico de atención integral para mujeres y niñas supervivientes de la violencia sexual (Centro de Crisis)**  
Durante 2023 se ha continuado trabajando en la puesta en marcha del Centro de Atención Integral a las Violencias Sexuales (CAIVS). Cabe destacar las siguientes actuaciones:
  - o Reuniones periódicas con el Ministerio de Igualdad.
  - o Elaboración y actualizaciones del Plan de Gestión del proyecto MRR.
  - o Elaboración Plan de seguridad.
  - o Elaboración Plan informático.
  - o Realización Plan de accesibilidad universal.
  - o Realización del proyecto técnico del centro.
- **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**  
Se han realizado reuniones con la coordinadora del SAM.

- **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**

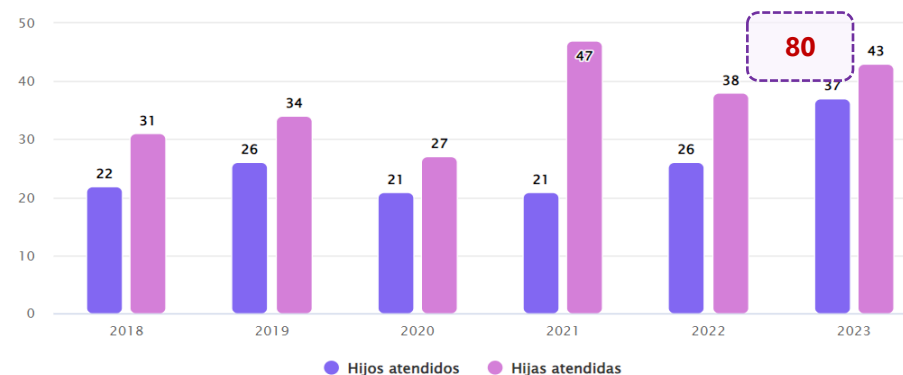
El SNE/NL ha adoptado las siguientes medidas:

- o Mantenimiento de incentivos a la contratación del GN a grupos con especiales dificultades (discapacidad, exclusión, violencia de género...), generando herramientas necesarias para ello.
- o Proyecto de atención individualizada, mediante la ejecución de diagnósticos e itinerarios personalizados a las mujeres en situación de violencia, desde el Centro Iturrodo.
- o Puesta en marcha del proyecto de itinerarios personalizados entre el SNE-NL y el Ayuntamiento de Pamplona.
- o Puesta en marcha transferibilidad ERSISI: AUNA.
- o 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:
  - o Concesión de ayudas económicas para mujeres mayores de 65 años.
  - o Difusión de información por distintos canales sobre ayudas económicas y recursos a los EAIV, RRAA y SSB.
  - o Diseño de una ayuda para huérfanos y huérfanas de víctimas de violencia contra las mujeres.
  - o 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.
  - o 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**  
Tras la aprobación del I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres de Policía Foral de Navarra se ha constituido un grupo de igualdad que entre sus funciones está la coordinación de la puesta en marcha del Plan y elaboración de los planes anuales de trabajo y cuya línea de intervención IV trata de la mejora del modelo de atención a la VcM de Policía Foral.  
En 2023 se ha creado un grupo especializado en la comisaría de Estella que trabaja de forma independiente; descentralización y atención a la víctima. El seguimiento posterior a las víctimas para evaluación del riesgo se hace desde las comisarías.
- **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.**  
Renovación del contrato con Dualia.
- **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

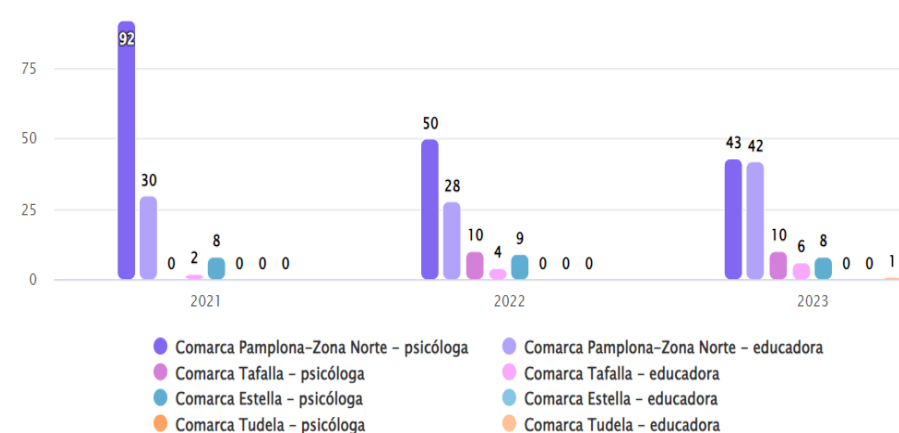
Gráfico 54: I.O.10.2. Número de hijas e hijos de mujeres supervivientes de la violencia que reciben atención psicológica en los EAIVS.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por los EAIVS. 2023.

En 2023, **80 hijos e hijas** han recibido atención psicológica por parte de los EAIVS.

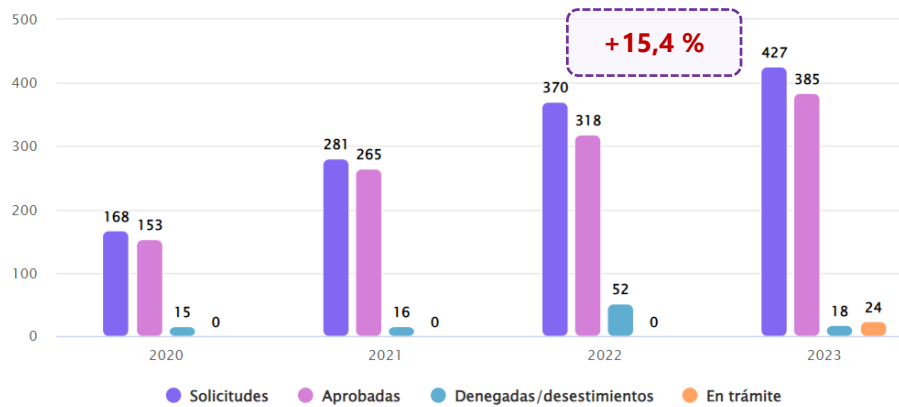
Gráfico 55: I.O.10.2 Mujeres en lista de espera para recibir atención psicológica y de educadora en los EAIVS según zona.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el informe de Lista de espera elaborado por los EAIVS. 2023.

A fecha 31 de diciembre de 2023, el EAIV de Comarca tenía 43 mujeres en lista de espera para ser atendidas por psicóloga y 42 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. El EAIV Tafalla ha mantenido unos números similares durante los tres últimos años. El EAIV Tudela en 2023 ha tenido una mujer en lista de espera para ser atendidas por la educadora.

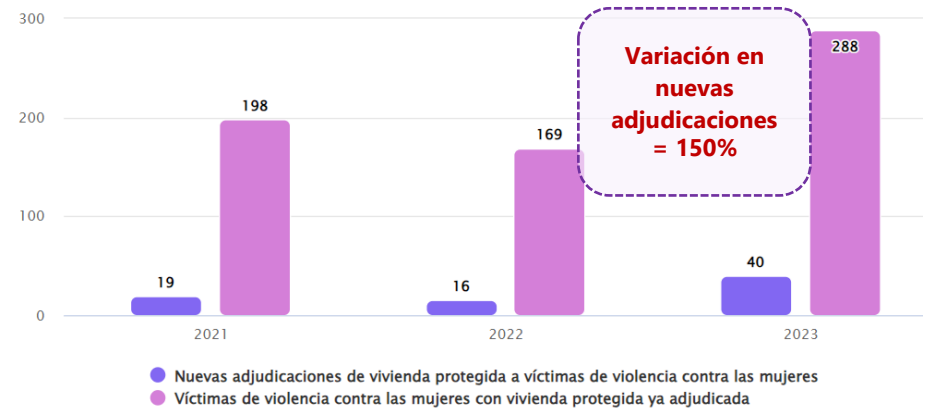
Gráfico 56: I.O.10.2 Número de solicitudes de acreditación de VcM recibidas en el INAI/NABI para acceso a viviendas protegidas.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos propios del INAI/NABI. 2023.

Durante 2023, las solicitudes de acreditación como mujeres víctimas de VcM han aumentado en relación al año anterior. En concreto, ha habido un incremento del **15,4 %**. Del mismo modo podemos observar como las solicitudes denegadas o desestimadas han disminuido.

Gráfico 57: I.O.10.2 Nuevas adjudicaciones de vivienda protegida a víctimas de violencia contra las mujeres.



Fuente: Elaboración propia con datos facilitados por la UI del Departamento de Ordenación del Territorio, Vivienda, Paisaje y Proyectos Estratégicos. 2023

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

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 mejora, se propone la aprobación de una ayuda a huérfanos y huérfanas víctimas de violencia contra las mujeres.

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

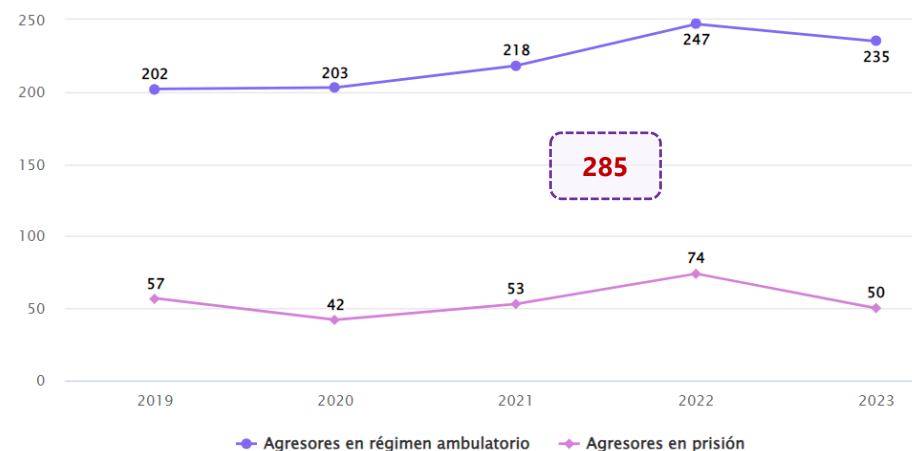
- **Promoción de acciones públicas de rechazo a la violencia contra las mujeres y que den protagonismo a las víctimas supervivientes, evitando su revictimización**
- **Análisis de la viabilidad de establecer medidas que posibiliten el derecho de las víctimas supervivientes a percibir una indemnización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

### Indicadores operativos

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

En 2023, 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 Pamplona, diligencias previas 911/2023, por la comisión de un presunto delito de homicidio o asesinato de Z.Y. el 1 de julio.

Gráfico 58: 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). 2023.

El número de agresores que participan en programas terapéuticos ha presentado una evolución positiva desde 2020, aumentando considerablemente en cada año posterior. En 2023 esta tendencia ha cambiado, dando como resultado una disminución, con un **-12%** de agresores que participan en programas terapéuticos.

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.

Se valora positivamente el aumento de personas que reciben cursos formativos. Del año 2022 al año 2023 ha habido un aumento de 72,7 % de personas que realizan los cursos de formación básica y especializada.

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:

- Adaptación de ciertas jornadas de sensibilización al formato de formaciones especializadas en VcM de corta duración.
- Coordinación del INAI/NABI en VcM a colegios de abogacía en la formación obligatoria anual del SAM.

- 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.
- 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.
- Colaboración en el pilotaje del Itinerario Formativo en materia de intervención en VcM por ámbitos de actuación con los distintos departamentos.
- Coordinar la formación de VcM en el ámbito sanitario e impulsarlo desde la Comisión Asesora Técnica.
- Diseño de un itinerario formativo específico de formación para integrantes de la Comisión Asesora Técnica de Violencia de Salud.
- Puesta en marcha del itinerario formativo para profesionales del Dpto. de Derechos Sociales.
- 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” a cargo de la Sección de Violencia contra las Mujeres. 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 (2 sesiones organizadas por el INAI/NABI).
  - 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 un documento con información para enviar a las profesionales de los S.S. B. y de centros de salud sobre la Ayuda de Dificil Empleabilidad a víctimas de violencia contra las mujeres.
  - **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**

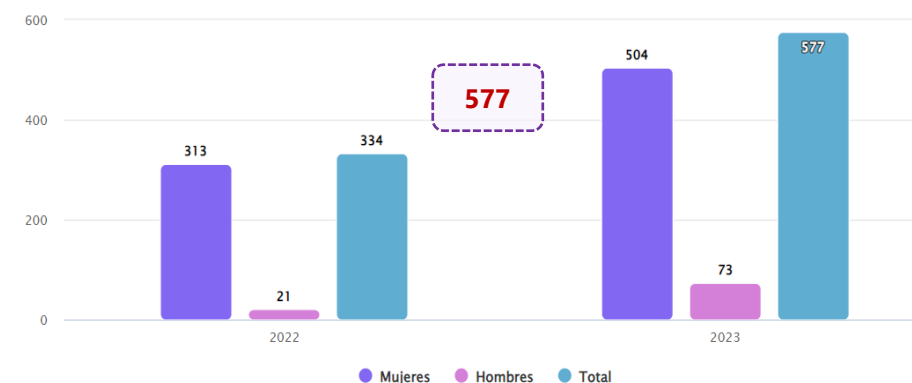
Grupos de trabajo, en 2023 concretamente dirigidos a la elaboración del I Protocolo de Matrimonios Forzados y a la puesta en marcha del Centro de Atención Integral a las Violencia Sexuales.

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

En 2023 se ha iniciado la colaboración con la UPNA para el impulso y creación de la Cátedra de estudios de Género y Feminismos.

### Indicadores operativos

Gráfico 59: I.O.10.4. Profesionales del SNS-Osasunbidea que reciben formación básica y especializada, por sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Unidad de Igualdad del Departamento de Salud del Gobierno de Navarra. 2023.

El número de profesionales de Osasunbidea que ha recibido formación en VcM asciende a **577**. De ellos, el 87,4 % son mujeres. Como muestra el gráfico, el número de profesionales que reciben formación ha aumentado en casi el doble de 2022 a 2023. Por otro lado, la diferencia entre hombres y mujeres que reciben formación es de 74,8 puntos porcentuales



## 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.

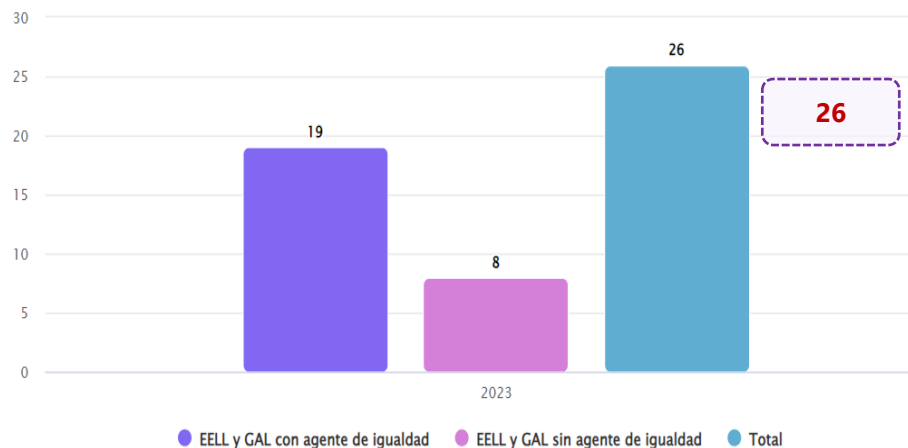
Como mejora, se propone el seguir impulsando la elaboración de protocolos en aquellas entidades locales que aún no disponen de él, y reforzar los existentes manteniéndolos actualizados, promoviendo el seguimiento y evaluación de los mismos. Además, se ve necesario realizar una actualización de la Guía de elaboración de dichos protocolos, para actualizar la normativa, las diferentes manifestaciones de violencia contra las mujeres, e incluir un sistema de seguimiento homogéneo.

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**  
Reflexión sobre la evaluación externa realizada del Plan de Acción de Violencia, para elaborar unos pliegos de contratación para la realización del II Plan.
- **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 Asesoramientos a entidades o departamentos frente a la violencia contra las mujeres.
  - 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, en el marco de la Ley Foral 14/2015.

## Indicadores operativos

Gráfico 60: 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 propios INAI/NABI. 2023.

En cuando a las EELL y GAL con agente de igualdad, más del **70%** cuentan con Protocolo de prevención, detección, actuación y derivación en casos de violencia contra las mujeres.

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 aumentado en los últimos años y ha posibilitado la determinación de líneas de intervención conjuntas.

Se propone continuar impulsando la coordinación institucional.

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 Asistencia, colaboración y coordinación en las reuniones de:
    - o La Comisión de Coordinación contra la Violencia de Género en la Audiencia Provincial de Navarra.
    - o La Comisión de Seguimiento del Protocolo Marco de Protección de Víctimas de Trata 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**
  - 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 III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación ante la violencia contra las mujeres en Navarra.

- Seguimiento (información, coordinación...) del protocolo con mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual y del protocolo de Mutilación Genital Femenina.
- Difusión de información al Foro y Grupo Técnico contra trata de mujeres con fines de explotación sexual.
- **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, Observatorio de Violencia)
  - Envío de información sobre atenciones y recursos en Navarra.
  - Colaboración en la actualización anual de las herramientas de recogida de información sobre recursos de violencia.

## **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 proyecto coeducativo 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, a lo largo de 2023, 284 centros educativos están profundizando en el desarrollo de un modelo coeducativo en las etapas de Infantil, Primaria, Secundaria y Formación Profesional.

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.
- **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**

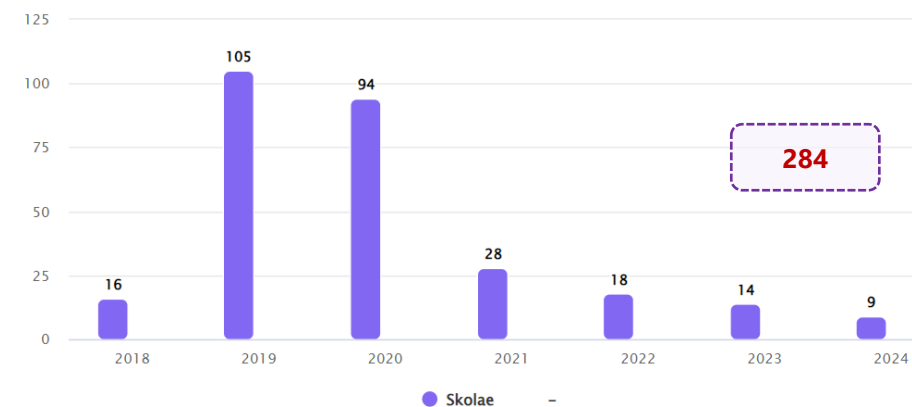
Se han impulsado los planes de Identidad Coeducadora a través de reuniones con el personal coordinador de los grupos impulsores de coeducación en todos los centros.

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

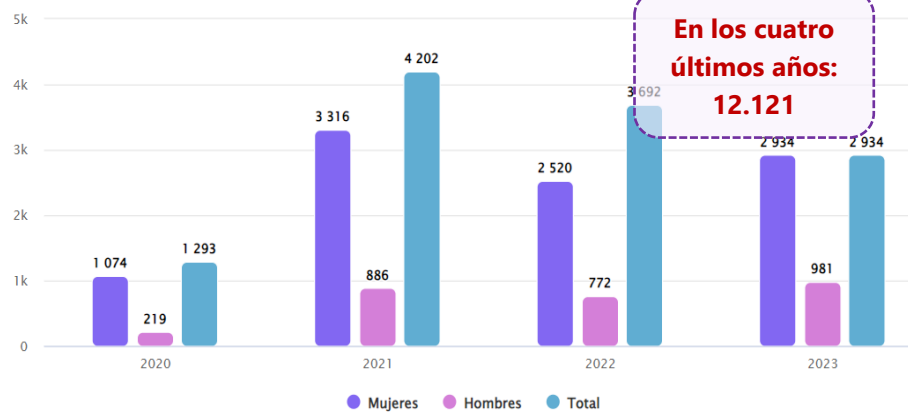
Gráfico 61: I.O.12.1. Número de centros educativos de Navarra que se adscriben al proyecto coeducativo Skolae.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por el departamento de Educación. 2023.

El número de centros navarros que están adscritos al proyecto coeducativo Skolae es de **284**. Cada año la adhesión de nuevos centros es menor debido a la mayor cobertura.

Gráfico 62: I.O.12.1. Personal docente formado en coeducación por sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por el departamento de Educación. 2023.

Tal y como apreciamos en el gráfico anterior, a lo largo de los cuatro últimos años se han formado en coeducación un total de **12.121 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 consolidación 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 2023.

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 impulsadas por el departamento de Universidad, Innovación y Transformación digital:
  - Plan de Igualdad del Programa WIT, Programa internacional de ayudas predoctorales basado en méritos.
  - Proyección documental y coloquio con investigadoras del INAI/NABI con objeto de concienciar sobre la necesidad de incluir la dimensión de género en las investigaciones, dentro del Ciclo ADIttech de cine y ciencia.
  - Realización de cursos de verano con enfoque de género en las universidades navarras y en los centros de la UNED de Navarra.
  - Cursos de verano:
    - Mujeres en Ciencia y Tecnología, presente y futuro. UNED

- Las problemáticas de la pornografía: herramientas conceptuales feministas para su abordaje en educación. UPNA
- Acechando desde el feminismo para cambiar la visión. Udako Euskal Unibertsitatea

- **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, continuando en 2023 con su segunda edición.

Así mismo, se ha creado la Cátedra de Estudios de Género y Feminismos 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 y Feminismos, se ha diseñado una formación en género semipresencial.

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

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 en 2022 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 Cultura y Deporte ha realizado formación en el Servicio de Museos “Curso básico de comunicación inclusiva aplicada a la mediación y didácticas culturales”

**Indicadores operativos**

El Servicio Navarro de Empleo en 2022 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:

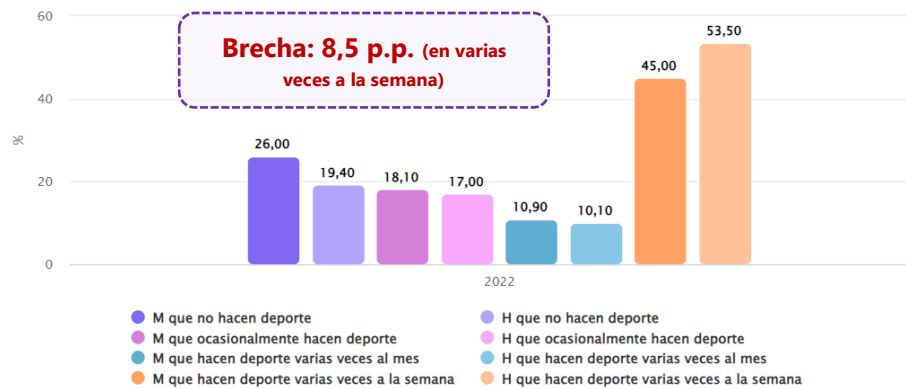
- **Información y análisis de género sobre la práctica deportiva en Navarra, y sobre el acceso a recursos, empleo y retribuciones en el deporte**  
El Departamento de Cultura y Deporte elabora información y análisis de género periódico sobre la práctica deportiva en Navarra y da a conocer las brechas de género existentes en este ámbito. Así mismo, registran y analizan datos desagregados por sexo sobre participación, presencia en órganos de representación, renacimientos, imágenes, roles y estereotipos.
- **Promoción de la práctica deportiva y apoyo a la continuidad de niñas y mujeres deportistas**  
El Departamento de Cultura y Deporte ha impulsado las siguientes medidas entre otras:
  - o Ayudas a clubes y entidades deportivas para la organización de acontecimientos y espectáculos deportivos.
  - o Dotación de recursos económicos para la promoción del deporte femenino.
  - o Convenios de estructuración del deporte femenino.
  - o Patrocinios
  - o Convocatoria de subvención dirigida a la organización de competiciones deportivas para fomentar la igualdad.
  - o Talleres prácticos y charlas informativas
  - o Congreso de Deporte y Mujeres
- **Fomento de la práctica deportiva mixta coeducativa de niñas y niños**  
Desarrollo del programa multideporte dirigido a EELL con 15 entidades locales beneficiarias en 2023.
- **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: Torneo pelota femenina, Vuelta Ciclista de Mujeres, Copa Fémimas de Ciclismo, entre otros.

- Edición boletín digital “Deportistas navarras”.
  - Campaña de visibilidad de la práctica deportiva femenina en medios televisivos.
  - Campaña de visibilidad de juezas, árbitras y entrenadoras.
- **Programas para conciliación corresponsable entre deportistas de alto nivel**

Se ha llevado a cabo la convocatoria de ayuda para la corresponsabilidad familiar dirigida a deportistas, personal técnico, jueces y juezas.

### Indicadores operativos

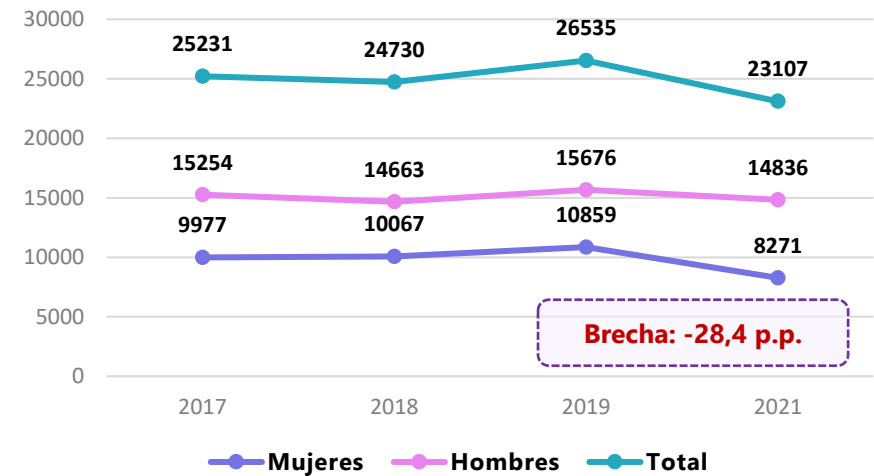
Gráfico 63: I.O.12.4. Evolución de la práctica física y deportiva por sexo en Navarra (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la encuesta social y de condiciones de vida elaborada por NASTAT. 2022.

Teniendo en cuenta los datos de 2022 en cuanto a la práctica deportiva observamos que un 26 % de mujeres no realizan deporte frente al 19,4 % de hombres. Y que de las personas que lo realizan varias veces a la semana el 53,5 % son hombres frente al 45 % de mujeres.

Gráfico 64: I.O.12.4. Participación en juegos deportivos de Navarra, por sexo (personas).

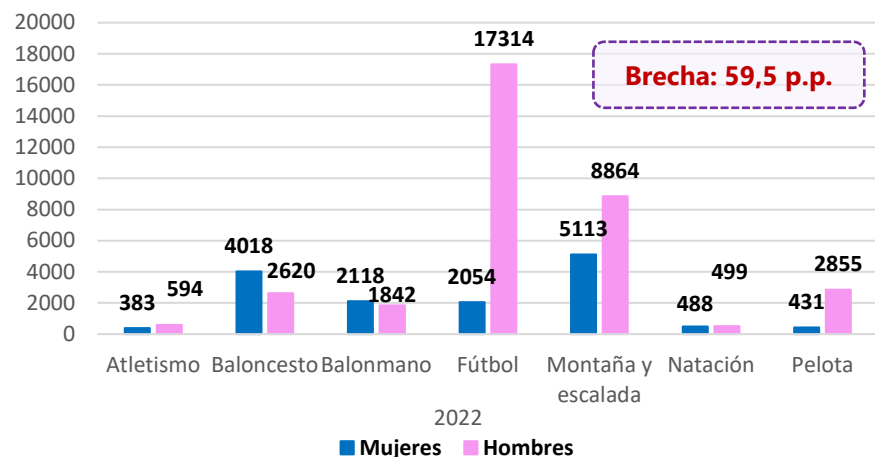


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el apartado “Programas presupuestarios que indiquen en el ámbito de la salud” del Informe de impacto de género de los Presupuestos Generales para 2023 del Gobierno de Navarra (pág. 143). 2022.

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 65: 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 59,5 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. Podemos destacar la dificultad para 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 2023 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:

- o Difusión de campaña “Archivos en Femenino” y “Mujeres y Documentos”.
- o Conmemoración en la Biblioteca de Navarra: 8M, Día de las Escritoras, 25N.

Por su parte, desde el departamento de Relaciones Ciudadanas podemos destacar:

- o Programa “Eskutik-De la mano”, programa pedagógico impartido por víctimas educadoras que llevan el testimonio de víctimas de terrorismo a las aulas.
- o Programa “Mujer, memoria y exilio”. Proyecto que pretende recuperar la memoria de las mujeres que sufrieron las consecuencias del golpe militar de 1936 en Navarra. Exposición “Duerma en ti... Maternidades robadas (1939-1999)”, que aborda el tema de los niños y niñas que fueron robados al nacer.

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

Desde el departamento de Cultura y Deporte se ha difundido la herramienta “Cultura XIgualdad”. Por otra parte, se está trabajando en el nuevo Plan Estratégico de Cultura teniendo presente la transversalidad.

Desde la Sección de Participación Ciudadana y Voluntariado se ha elaborado el III Plan de Voluntariado de Navarra 2024-2027, donde se incluye como eje transversal estratégico la perspectiva de género.

Así mismo, podemos destacar el Plan Operativo de Accesibilidad Universal 2023 que integra medidas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres.

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

En 2023 se han realizado diversas exposiciones que han dado visibilidad a las aportaciones de la mujeres. Podemos destacar las siguientes:

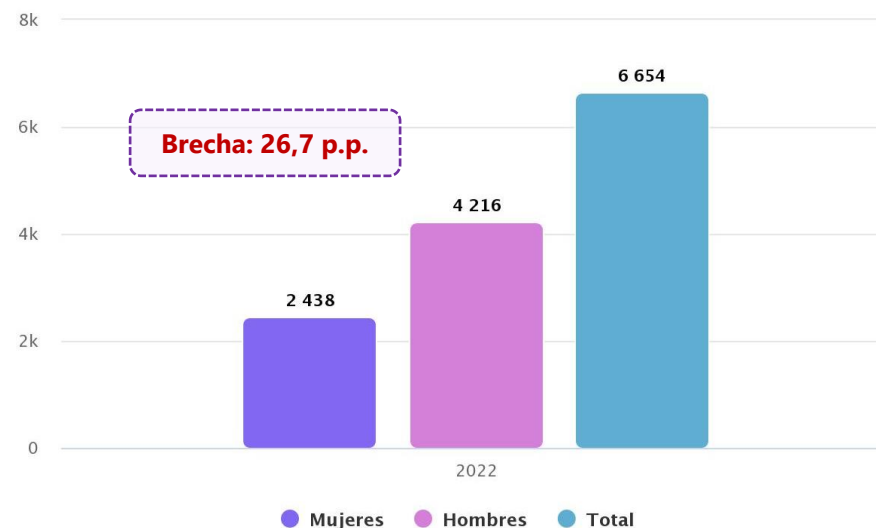
- Museo del Carlismo de Estella: “Porque hoy puede ser ayer”
- Museo de Navarra: “Meditaciones”
- Archivo de Navarra: “Tiempo de mujeres. Huellas femeninas en la historia de Navarra”

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

Este año ha destacado el Servicio de Bibliotecas con el proyecto “La voz que nadie escucha”, dirigido a mujeres a las se les ha sustituido la entrada en prisión por trabajos en beneficio de la comunidad.

### Indicadores operativos

Gráfico 66: 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

Como se puede apreciar en los gráficos expuestos a continuación, el sexo se convierte en una variable con peso a la hora de atender a la autopercepción de salud. En concreto, las mujeres presentan índices más bajos en cuanto a la percepción de buena salud.

Estos datos van en la línea del estudio publicado en 2023 por el Gobierno de Navarra: *Determinantes sociales de la Salud en Navarra*. Donde el género se presenta como un factor concluyente especialmente en el ámbito de 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.
- **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 ayudas para la intensificación investigadora y ciencias de la salud 2023.

Desde el ISPLN se han realizado campañas de prevención del alcohol y de refuerzo de ITS teniendo en cuenta las desigualdades de género.

- **Incorporación de formación en igualdad y transversalización del enfoque de género e interseccional en los planes de formación continua del personal sanitario.**

Desde el departamento de Salud se han realizado dos acciones formativas que incorporan la perspectiva de género. Cabe destacar así mismo, la realización de una formación en igualdad por el personal del área de Tudela.

- **Difusión de información accesible y en varios idiomas que permita a las mujeres, especialmente las más jóvenes y la que viven mayor vulnerabilidad, tener conocimiento y tomar decisiones sobre anticoncepción, interrupción voluntaria de embarazo, prevención infecciones de transmisión sexual, corresponsabilidad en interrupción de embarazo no deseados y relaciones afectivas y sexuales satisfactorias y saludables.**

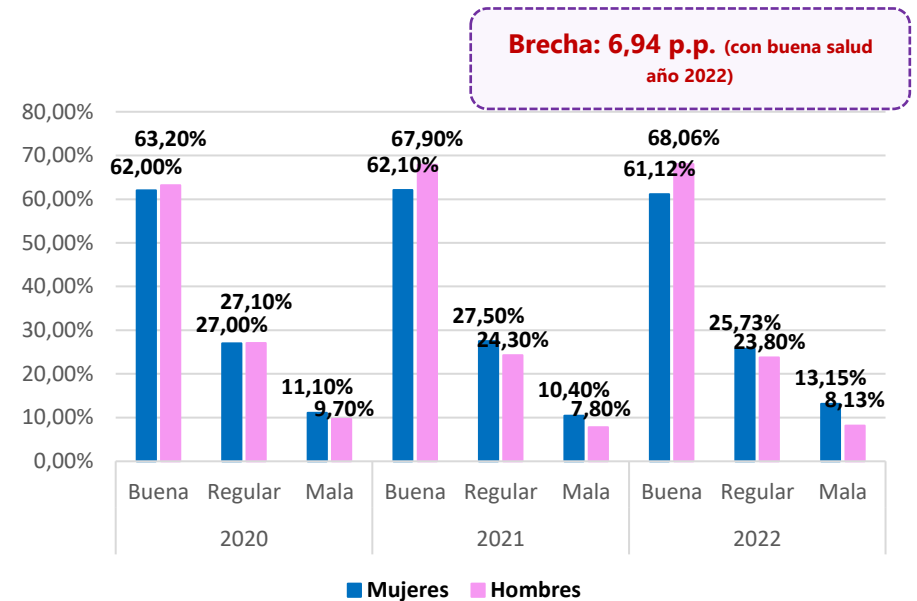
El SNS-O junto con el departamento de Políticas Migratorias han llevado a cabo la traducción de documentos informativos sobre salud sexual y reproductiva para mujeres migrantes y jóvenes a varios idiomas.

Colaboración con mediadores y mediadoras culturales para la mejor comprensión cuando a las mujeres se les solicita desde las consultas las serologías en sangre incluido el VIH.

Por otra parte, desde el INAI/NABI se ha realizado la campaña “En sexualidad no te quedes con la duda” y editado 5000 folletos para la promoción de los recursos de la CFN en relación a la educación sexual y reproductiva de la población joven.

### Indicadores operativos

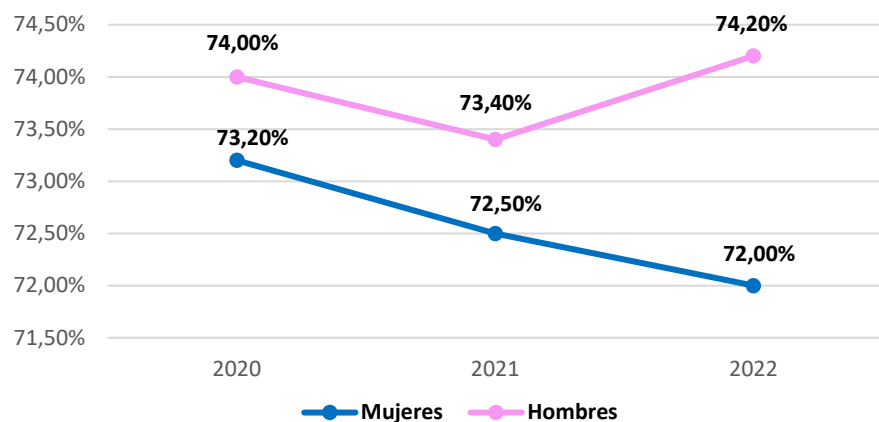
Gráfico 67: I.O.13.1. Valoración de salud autopercebida en el último año, por sexo (porcentaje sobre la población de 15 o más años).



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. 2022.

En 2022, 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 **6,94** 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. Esta diferencia en la percepción en función del género se mantiene a lo largo de los años.

Gráfico 68: I.O.13.1. Valoración de salud autopercebida en el día, por sexo (de 0 -mala salud- a 100 -buena salud) (porcentaje).

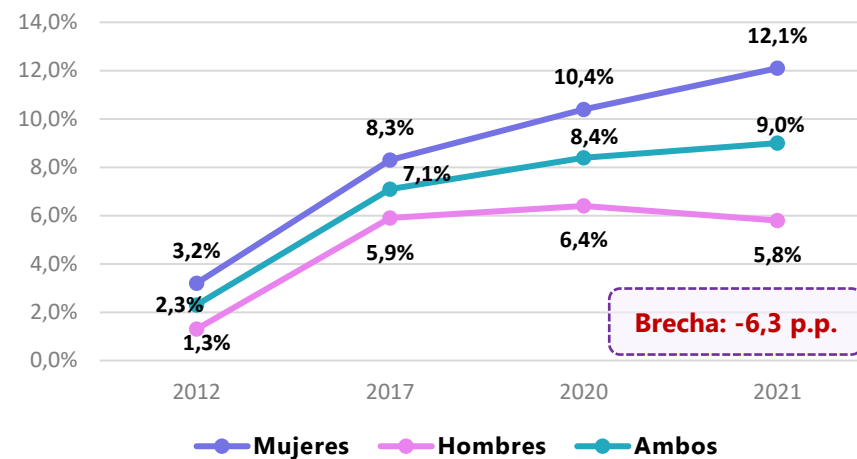


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Encuesta Social y de Condiciones de vida, apartado “Valoración de salud autopercebida en el día y en los últimos 12 meses. Población de 15 o más años”, elaborada por NASTAT. 2022.

En cuanto a la valoración de la salud autopercebida en el día, las mujeres dan una puntuación del 72,0 frente a una puntuación del 74,2 de los hombres (considerando 0 mala salud y 100 buena salud). Nuevamente, observamos como existe un sesgo en la percepción de la salud en función del sexo.

Así pues, haciendo de nuevo referencia al estudio *Determinantes Sociales de la Salud en Navarra* publicado en 2023, durante el año de la pandemia COVID-19 hubo mayor incidencia de contagios entre las mujeres que entre los hombres. A este hecho le otorgan una explicación social, ya que los puestos de cuidados se encuentran feminizados, entre ellos el personal sanitario. Estos lugares de trabajo se encuentran en lugares de especial riesgo de contagio.

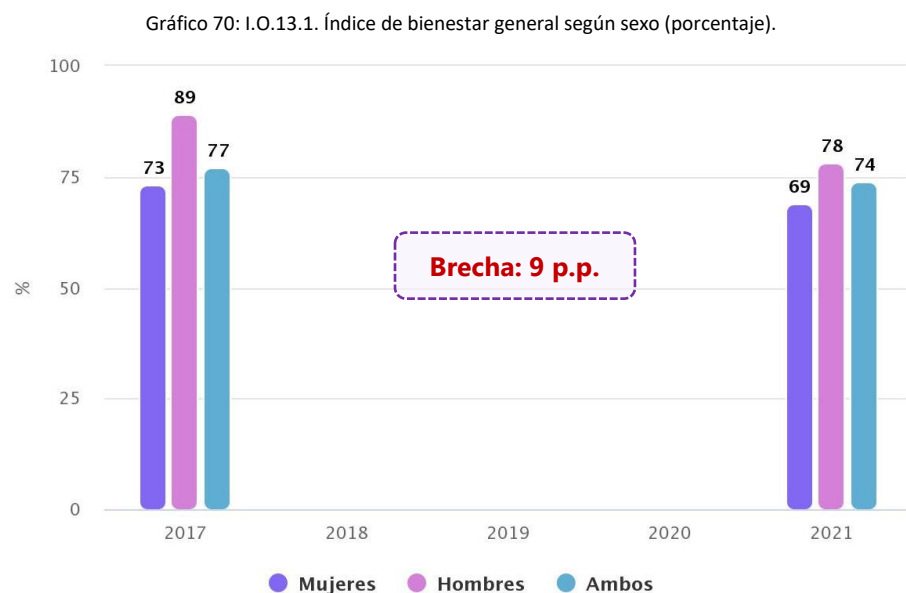
Gráfico 69: I.O.13.1. Autopercepción de necesidad de atención en salud mental (población de 15 o más años), por sexo (porcentaje).



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. 2021.

A través del Índice de Bienestar General y autopercepción de necesidad de atención en salud mental elaborado por NASTAT apreciamos como las mujeres tienen 6,3 puntos porcentuales más de necesidad que los hombres.

En la misma línea, el estudio publicado sobre determinantes sociales de la salud (2023) concluye que existen desigualdades significativas en el ámbito de la salud mental. Siendo la probabilidad de experimentar depresión y ansiedad mayor en el caso de las mujeres. Por otro lado, los hombres presentan más probabilidades de ser diagnosticados con un trastorno adictivo.



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 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 2023, mujeres de todas las edades, profesionales, políticas o representantes del movimiento feminista formaron parte de estos procesos de fortalecimiento personal y colectivo

En 2023, 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**

En el ámbito asociativo, el programa de empoderamiento feminista Nosotras-EmakumeON es un programa itinerante y descentralizado que está dirigido a mujeres que forman parte de asociaciones o movimientos de mujeres y/o feministas y consejos locales de igualdad con el objetivo de aumentar la participación de las mujeres mediante la formación y el empoderamiento feminista. Se ha desarrollado en las zonas de Pirineos, Ribera y Pamplona y Comarca, Tierra Estella y Zona Media. En 2023, se realizó una experiencia piloto de monitoreo asociativo con una entidad de cada uno de los cinco territorios.

- **Apoyo y asesoramiento especializado a asociaciones y movimientos de mujeres y/o feministas en proyectos de empoderamiento**

Se mantiene un convenio con la Coordinadora de Organizaciones de Mujeres y/o Feministas por la Igualdad en Navarra COMFIN, con una dotación en 2023 de 55.000€.

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 360 atenciones.

- **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. Se lleva a cabo formación en materia de violencia, seguida del diseño y creación de un producto artístico por parte de la población joven, que plasme el mensaje que quieren transmitir (redes sociales, música-videoclip, campaña para el 25-N).

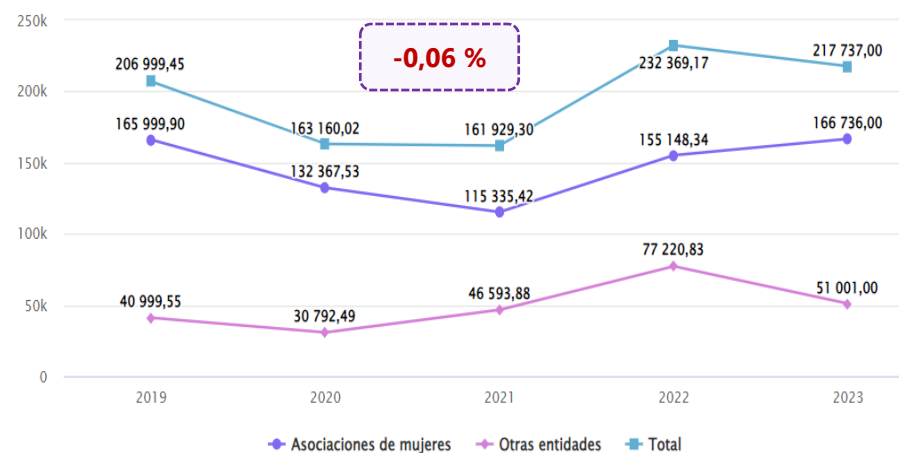
Producto de este encuentro, valorado con altísima puntuación por las personas participantes, se grabaron 8 vídeos para RR.SS. con el hilo conductor de la violencia contra las mujeres.

- **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 71: 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 propios INAI/NABI. 2023.

Durante 2023, el presupuesto del INAI/NABI destinado a asociaciones y movimientos de mujeres y/o feministas ha disminuido en un **0,06%**.

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 concejales (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 busca generar las condiciones para que este espacio, en el marco de sus competencias y condiciones de participación, tenga herramientas para hacer una interlocución posibilista y con voz propia, a partir del marco que aporta la teoría y el análisis de género.

Es un proceso formativo que tiene como finalidad la capacitación y el empoderamiento personal y colectivo de las integrantes, profundizando en el importante papel que tiene como impulsor de espacios de representación y participación política. Esta formación se lleva realizando desde 2019.

En 2023 se realizaron 12 sesiones. Tres de ellas fueron deliberativas, dos consultivas y siete formativas. Las sesiones de trabajo y aportación giraron entre otras al Decreto Foral por el que se regulan las funciones de las Unidades de Igualdad de la Administración de la C.F. Navarra, y sus estructuras de coordinación y el Decreto Foral por el que se crea la comisión para la coordinación de la administración de la C.F. Navarra y las EE.LL. en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y se regulan sus funciones, composición y régimen de funcionamiento. También se elaboró un informe con aportaciones del Consejo al Plan de Coeducación.

- **Impulso de espacios para que las mujeres desde su diversidad, conozcan sus derechos y trasladen sus necesidades a las instituciones**  
En 2023, se realizó por segundo año este convenio con el objeto de establecer el ámbito de colaboración entre el INAI/NABI y la Fundación Secretariado Gitano (FSG) para la realización del “Programa Cali de fomento de la igualdad y empoderamiento de las mujeres gitanas” en Navarra.  
El objetivo general del proyecto es promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres gitanas, así como la atención a situaciones de discriminación, desde un enfoque de interseccionalidad y de violencia de género.  
Participación de 27 mujeres gitanas y se realizó un total de 140 horas de formación.
- **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**

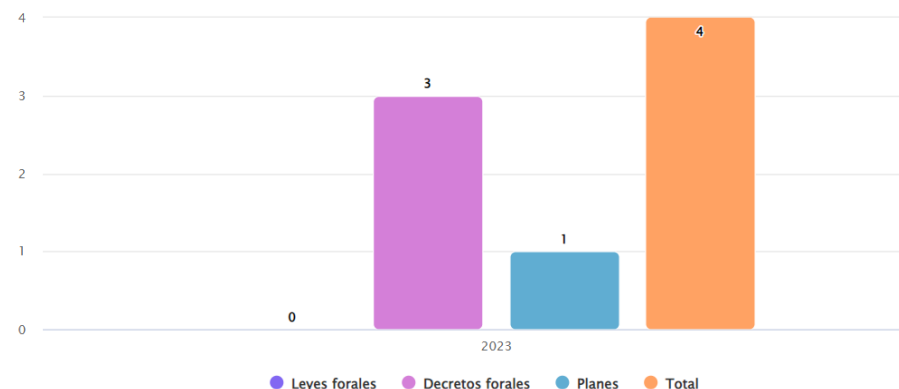
Tanto con las empresas como con las mujeres empresarias y directivas (AMEDNA), se mantienen programas para orientar a las mujeres en el autoempleo y la actividad empresarial y fomentar su liderazgo y la creación de redes. Se realizan acciones de sensibilización, información, asesoramiento, orientación 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 2023 ha sido de 38.559,40€, para la elaboración de 20 planes de igualdad entre empresas no obligadas a ello. Un indicador destacable es que, entre las entidades sin ánimo de lucro en este ejercicio 2023, todas las concesiones han correspondido a residencias de personas mayores de Navarra.

### Indicadores operativos

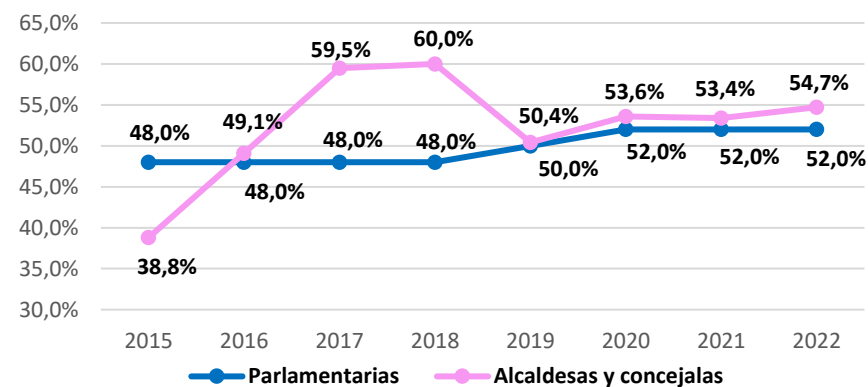
Gráfico 72: I.O.13.3. Número de proyectos normativos de Gobierno de Navarra que son informados por el Consejo Navarro de Igualdad.



Fuente: Elaboración a partir de datos propios INAI/NABI. 2023.

El número de proyectos normativos que han sido informados por el Consejo Navarro de Igualdad en 2023 son **cuatro**: tres decretos forales y un plan.

Gráfico 73: 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. 2022.

Desde 2018 a 2022 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. En el año 2022 se situó en 54,7 %.

En 2023 se ha producido cambio del periodo legislativo, por lo que los datos no son uniformes a lo largo del año.

## 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

Desde la Dirección General de Acción Exterior y en el marco de la convocatoria de Ayudas a la difusión de políticas y estrategias de la UE se ha financiado una revista digital cuyo contenido principal es la promoción de las vocaciones STEM femeninas.

- **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.

hombres (dos grupos). En 2023, se amplió la oferta con tres grupos. En total participaron 38 hombres.

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

### 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.

En 2023, además de las campañas del 8M y del 25N, se han puesto en marcha campañas específicas para espacios festivos, jornadas y campañas sobre la implantación de un instrumento de detección precoz de la violencia de género, ciberviolencia, sobre el colectivo LGTBI+ etc. Un total de 9 campañas.

En cuanto a las acciones de sensibilización impulsadas por el INAI/NABI, se han contabilizado un total de 382 asistentes, de las cuales 300 fueron mujeres.

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

### Evaluación

Durante el ejercicio 2023 se volvió a realizar el Programa de Mujeres Creadoras dentro del marco del convenio firmado con la Fundación IPES. Este año se realizó bajo el título “El podcast como fenómeno de irradiación feminista”. Además, para profundizar en aspectos relativos a la violencia contra las mujeres y avanzar en su erradicación, el INAI lleva a cabo el Programa de Reflexión sobre Violencia contra las Mujeres.

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 editado la guía “Comunicando el pasado en imágenes. Herramientas para la creación y análisis con perspectiva de género”. Así mismo, se ha creado un repositorio web.

La Red de Museos por la igualdad ha llevado a cabo una webinar online “Buenas prácticas desde una perspectiva de género en instituciones museísticas españolas”.

Por su parte, la Biblioteca de Navarra ha llevado a cabo una nueva edición del Taller “Narrativas Migrantes”.

Desde la Sección de Proyección Institucional se ha promovido la apertura a la ciudadanía del Palacio de Navarra a través de visitas teatralizadas desde una perspectiva de género.

- **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 continuado impulsado la reflexión feminista que inició hace cuatro años. Así, durante el 2023 se volvió a realizar el Programa de Mujeres Creadoras. Durante este ejercicio se reunieron creadoras de contenidos para reflexionar sobre los podcasts como fenómenos de irradiación feminista y su impacto en el imaginario social. En este encuentro participaron 117 personas, de ellas 107 fueron mujeres y 10 hombres. Por otro lado, durante la edición 2023 del Programa de Reflexión sobre Violencia contra las Mujeres se abordaron discursos misóginos en el espacio virtual y su impacto en el imaginario social, especialmente en la población joven: la manófera. A dicho Programa se inscribieron 101 personas (91 mujeres y 10 hombres).

## 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 las decisiones de financiación pública de I+D
		Participación en medios públicos de información
		Participación en los órganos directivos de las principales federaciones deportivas
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 2020.

### IIG Evolución 2010-2020 en Navarra

Dimensión y subdimensión	Indicador	AÑOS				
		2010	2017	2018	2019	2020
Empleo	Participación	77,5	77,6	80,7	80,2	79,5
	Segregación y calidad del trabajo	63,4	65,4	63,5	65,3	66,4
Dinero	Recursos financieros	71,6	73,6	74,2	75,4	75,2
	Situación económica	83,7	83,2	83,6	80,7	80,7
Conocimiento	Logro y participación	74,2	77,1	76,8	79,6	79,7
	Segregación	46,1	56,1	56,8	57,5	59,0
Tiempo	Actividades sociales	64,3	64,1	64,0	64,0	64,0
	Cuidados personales	73,7	73,7	88,8	88,8	88,8
Poder	Económico	42,5	45,4	44,1	63,1	68,4
	Político	71,2	88,7	86,3	88,1	90,6
	Social	55,6	55,3	58,1	60,2	65,3
Salud	Acceso	99,1	99,4	99,2	99,2	99,2
	Conducta	78,8	73,5	73,5	73,5	73,5
	Estado	94,1	94,5	94,0	94,1	94,2
<b>IIG</b>	<b>Índice de Igualdad de Género</b>	<b>66,9</b>	<b>70,0</b>	<b>71,1</b>	<b>73,5</b>	<b>74,6</b>

Fuente: NASTAT. Índice de Igualdad de Género 2020.

Tal y como podemos apreciar en la tabla anterior Navarra ha mantenido una evolución que, aunque lenta si es constante. En 2020 el IIG se sitúa en un 74,6, siendo 100 la máxima Igualdad, lo que supone una variación del 4,6 % respecto al año precedente.

Conforme a los datos aportados, podemos observar que la dimensión en la que mejor se encuentra la CFN es en Salud y en la que peor en Poder. Por otro lado, se puede apreciar que el único indicador que ha disminuido es el que hace referencia a la situación económica.

Dimensión y subdimensión	Ámbito	Navarra	España	UE-28
Empleo	<b>Total</b>	<b>72,7</b>	<b>73,6</b>	<b>71,7</b>
	Participación	79,5	79,4	81,1
	Segregación y calidad del trabajo	66,4	68,2	63,3
Dinero	<b>Total</b>	<b>77,9</b>	<b>78,7</b>	<b>82,6</b>
	Recursos financieros	75,2	73,5	77,2
	Situación económica	80,7	84,3	88,3
Conocimiento	<b>Total</b>	<b>68,6</b>	<b>68,3</b>	<b>62,5</b>
	Logro y participación	79,7	77,0	72,1
	Segregación	59,0	60,6	54,1
Tiempo	<b>Total</b>	<b>75,4</b>	<b>64,0</b>	<b>64,9</b>
	Cuidados personales	88,8	74,5	69,1
	Actividades sociales	64,0	55,0	61,0
Poder	<b>Total</b>	<b>74,0</b>	<b>80,6</b>	<b>57,2</b>
	Político	90,6	87,4	60,2
	Económico	68,4	75,7	52,2
	Social	65,3	79,1	59,9
Salud	<b>Total</b>	<b>88,2</b>	<b>91,7</b>	<b>88,7</b>
	Estado	94,2	93,8	91,9
	Conducta	73,5	83,7	77,8
	Acceso	99,2	98,1	97,6
<b>IIG</b>	<b>Total</b>	<b>74,6</b>	<b>74,6</b>	<b>68,6</b>

En el año 2020 los índices de igualdad del Estado español y de la Comunidad Foral de Navarra se han equiparado en **74,6 %**. Ambos se encuentran 6 puntos porcentuales por encima de la media de la Unión Europea.

Navarra supera la media europea y estatal en casi 10 puntos porcentuales en los indicadores referentes al tiempo. Destacando también por encima de la media europea en las dimensiones de poder y conocimiento.

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
2020	168.687,67 €
2021	144.637,89 €
2022	162.576,84 €
2023	191.338,64 €

## 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		
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 €
2023	327.258,19 €	87.781,94 €	191.338,46 €	22.839,66 €	42.981,60 €	23.039,04 €	695.238,89 €

## 1.3.3. Subvenciones a Grupos de Acción Local

	IMPORTE CONCEDIDO EN PROYECTOS	IMPORTE CONCEDIDO PARA AGENTES	TOTAL IMPORTE CONCEDIDO
2020	21.000,00		21.000,00
2021	19.003,45		19.003,45



2022	22.770,39	20.422,07	43.192,46
2023	22.839,66	42.981,60	65.821,26

3.5.1. Nº personas asistentes por sexo a la formación en la elaboración de presupuestos con enfoque de género

	Mujeres	Hombres	TOTAL
2021	8	7	15
2022	7	3	10
2023	17	4	21

4.3.4. Encuentro Violeta: nº asociaciones participantes: 70 en 2023.

4.3.4. Nº de asociaciones de mujeres y/o feministas participantes en el convenio COMFIN por territorio.

AÑO	PAMPLONA Y COMARCA	PIRINEO	ZONA MEDIA	TIERRA ESTELLA	RIBERA	TOTAL
2022	11	4	5	11	9	40
2023	14	4	5	14	10	47

5.2.1. Nº acciones de formación para la difusión del marco conceptual o fundamentos del Pacto Foral por los Cuidados

AÑO	ACCIONES
2021	12
2022	5
2023	6

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
2023	94	28	120	568

I.O.5.3. Número de Pactos Locales por la conciliación subvencionados e importe.

	Pactos Locales por la Conciliación beneficiados	Importe concedido
2020	17	61.006,70 €
2021	13	35.382,86 €
2022 (transición conciliación cuidados)	14	72.143,53 €
2023	23	87.781,94 €

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
2023	0	4	46	49

6.3.3. Nº consultas atendidas en la asesoría jurídica y laboral para empleadas de hogar.

	Trabajadoras	Trabajadores	Empleadoras	Profesionales	Total
2022	105	0	11	11	127
2023	164	0	14	3	181

7.1.4. Nº atenciones del Servicio de asesoramiento a empresas y entidades sin ánimo de lucro.

<b>2020</b>	<b>192</b>
<b>2021</b>	210
<b>2022</b>	150
<b>2023</b>	215

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>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
<b>2023</b>	38.559,40	100.000,00	150.000,00	288.559,40

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
<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

<b>2023</b>	3461	8810	634	2669	376	1924	258	745	246	1499	130	425
-------------	------	------	-----	------	-----	------	-----	-----	-----	------	-----	-----

Fuente: Registro de explotaciones agrarias de Navarra. 2023

#### 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
<b>2023</b>	116	22	138

#### 9.4.6. Nº de subvenciones concedidas a empresas para implementar planes de igualdad

Año	Concesión de subvenciones
2020	42
2021	38
2022	12
2023	20

#### 9.5.1. Nº personas asistentes al programa de reflexión.

Año	Mujeres	Hombres	Total
2021	64	4	68
2022	48	0	48
2023	62	9	71

10.2.2. Nº folletos realizados para prevenir la violencia contra las mujeres en 2023: Se han diseñado y puesto en marcha: folleto CAIVS, folleto violencias digitales en colaboración con la Policía Foral (ambos impresos en 2024) y folleto acreditación de trata, folleto on line Ayuda a víctimas de VcM con dificultades para la obtención de un empleo.

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
2023	89	121	210

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
2023	0	2	2

10.2.6. Presupuesto para recursos de trata y contextos de prostitución.

AÑO	PRESUPUESTO
2020	38.000
2021	103.900
2022	141.900
2023	156.900

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
2023	4	13

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
2020	8	9	0	0	17
2021	13	15	0	0	28
2022	12	14	5	2	33
2023	14	8	0	0	22

11.1.2. Nº de incidencias del acuerdo interinstitucional: 9 incidencias en 2023

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€
<b>2023</b>			240.000€

13.2.1. Nº de asociaciones participantes en el programa Nosotras-Emakumeon.

En el año 2023 el programa Emakumeon-Nosotras consistió en el monitoreo a 5 asociaciones de mujeres

13.2.2. Nº de asesoramientos a asociaciones de mujeres y/o feministas.

En 2023 se han hecho 215 consultas de asesoramiento

13.2.3. Incremento del presupuesto de COMFIN.

AÑO	PRESUPUESTO
<b>2020</b>	36.500
<b>2021</b>	36.500
<b>2022</b>	46.500

2023

55.000

13.3.1. Nº de mujeres que participan en el Foro de lideresas.

AÑO	MUJERES
2021	15
2022	8
2023	4

13.3.2. Nº de formaciones al Consejo Navarro de Igualdad. En 2023 se han hecho 7 acciones formativas.

13.3.4. Nº de mujeres que participan en el Foro de mujeres políticas en EE.LL.: En 2023 han participado 39 mujeres.

13.3.4. Nº de entidades locales que participan en el Foro de mujeres políticas

AÑO	EE.LL.
2021	62
2022	52
2023	39

14.1.1 Nº de personas asistentes a acciones de sensibilización.

AÑO	Mujeres	Hombres	Total
2021	239	113	352
2022	414	109	523
2023	300	82	382

14.1.1 Campañas realizadas por el INAI/NABI al año.

Año	Campañas
2021	3
2022	4
2023	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
2023	1.605	906	377	2.888

#### 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
2023	57	0	7	4	0	39

14.1.3. Programas activos por parte del INAI/NABI: Adin ederra, Iguala, Noski, Emakumeon, Foro políticas, Lideresas, Periodistas, Mujeres creadoras y CNI. En 2023 el programa de empresarias pasó a ser convenio.

#### 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
2023	107	10	117