

Nafarroako  **Gobierno**
Gobernua **de Navarra**

Instituto Navarro para la Igualdad
Nafarroako Berdintasunerako Institutua

Mapa de políticas públicas para la igualdad de
género en la Comunidad Foral Navarra

29 de agosto de 2017

Estudio realizado con la colaboración de:



INDICE GENERAL

1.	INTRODUCCIÓN AL DOCUMENTO	4
2.	METODOLOGÍA DE DESARROLLO	5
3.	ANÁLISIS DEL INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD / NAFARROAKO BERTINTASUNERAKO INSTITUTUA (INAI/NABI)6	
3.1.	<i>El INAI/NABI. Origen y evolución</i>	6
3.2.	<i>Competencias y estructura actual del INAI/NABI</i>	14
3.2.1.	Principales líneas de actividad actual del INAI/NABI	15
a)	<i>Transversalidad</i>	15
b)	<i>Sensibilización y Participación social</i>	16
c)	<i>Violencia contra las Mujeres</i>	18
d)	<i>Gestión y recursos</i>	19
3.2.2.	Estructura funcional.....	19
3.3.	<i>Análisis de los recursos presupuestarios</i>	21
3.3.1.	El presupuesto del INAI/NABI	21
3.3.2.	El presupuesto del INAI/NABI en relación con el de otros Organismos de Igualdad del resto del Estado	24
4.	IMPULSO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD DESDE LA ADMINISTRACIÓN FORAL DE NAVARRA	29
4.1.	<i>Otras estructuras de impulso y coordinación de las políticas de igualdad en la CFN</i>	29
4.2.	<i>Normas, planes y programas generales</i>	35
4.3.	<i>Herramientas para el impulso de la transversalidad</i>	39
5.	PANORÁMICA DE LAS POLÍTICAS Y ACTUACIONES EN LOS DEPARTAMENTOS DEL GOBIERNO DE NAVARRA.....	42
5.1.	<i>Actuaciones comunes en los Departamentos en materia de igualdad</i>	42
5.2.	<i>Actuaciones específicas por Departamentos en materia de igualdad</i>	42
a)	<i>Departamento de Desarrollo Económico</i>	42
b)	<i>Departamento de Derechos Sociales</i>	43
c)	<i>Departamento de Hacienda y Política Financiera</i>	44
d)	<i>Departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia</i>	44
e)	<i>Departamento de Relaciones Ciudadanas e Institucionales</i>	45
f)	<i>Departamento de Educación</i>	45
g)	<i>Departamento de Salud</i>	46
h)	<i>Departamento de Cultura, Deporte y Juventud</i>	47
i)	<i>Departamento de Desarrollo Rural, Medioambiente y Administración Local</i>	47
5.3.	<i>Mejoras sugeridas desde los Departamentos</i>	48
6.	PANORÁMICA DE LAS POLÍTICAS Y ACTUACIONES POR LA IGUALDAD EN EL CONTEXTO DE LAS ENTIDADES LOCALES.....	49
6.1.	<i>Línea de Gobernanza Local y Transversalidad de género</i>	51
6.2.	<i>Línea de Violencia contra las mujeres</i>	54
6.3.	<i>Línea de Cuidado, corresponsabilidad y conciliación</i>	57
6.4.	<i>Línea de Empoderamiento de las mujeres, su participación sociopolítica y cambio de valores.</i>	59
6.5.	<i>Otras acciones previstas por las Entidades Locales</i>	61
7.	PRINCIPALES CONCLUSIONES	64
8.	BIBLIOGRAFÍA.....	68

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1.-Resumen de la metodología empleada en el mapeo de políticas.....	5
Cuadro 2.-Recorrido por los principales hitos recogidos en las Memorias anuales de actividad del INAI/NABI (2005-2015).	10
Cuadro 3.-Funciones generales del INAI/NABI establecidas en el Decreto Foral 240/2015 de 30 de septiembre, por el que se aprueban los estatutos del organismo autónomo Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua	15
Cuadro 4.-Ejemplos de actuaciones locales en la Línea de Gobernanza y Transversalidad de Género	52
Cuadro 5.- Ejemplos de actuaciones locales en la Línea de Violencia contra las mujeres	55
Cuadro 6.- Ejemplos de actuaciones locales en la Línea de Cuidado, corresponsabilidad y conciliación	58
Cuadro 7.- Ejemplos de actuaciones locales en la Línea de Empoderamiento	60
Cuadro 8.-Otras acciones a realizar por las entidades locales previstas para 2017	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Desglose del Presupuesto de gasto del INAI/NABI por partidas (Ejercicio 2017)	23
Tabla 2.- Presupuesto de gasto del INAI/NABI. Desglose de la partida B40001. Ejercicio 2017	23
Tabla 3.-Presupuestos destinados a los Organismos de Igualdad en cada CC.AA en el año 2016 y	26
Tabla 4.-Presupuestos destinados a los organismos de Igualdad de Cataluña, País Vasco y Navarra detrayendo la partida para atención a la violencia de género en esta última comunidad autónoma, 2016	28

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1.- Principales hitos del INAI/NABI en la Línea del Tiempo	7
Ilustración 2.-Organigrama del INAI/NABI, 2017	20
Ilustración 3.-Entidades Locales con Agentes de Igualdad de Género en la Comunidad Foral de Navarra:	30

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.- Presupuesto ejecutado por el INAI entre los años 2006 y 2016 y Presupuesto previsto 2017, en €	22
--	----

1. INTRODUCCIÓN AL DOCUMENTO

El presente documento ha sido confeccionado por Red2Red Consultores para Instituto Navarro para la Igualdad (INAI) / Nafarroako Berdintasunerako Institutua (NABI) del Gobierno de Navarra, en el marco de la primera fase del proceso de elaboración del Anteproyecto de la nueva Ley de igualdad de Navarra.

Una vez se ha elaborado un diagnóstico previo de la situación de las mujeres en la Comunidad Foral de Navarra (CFN) y un diagnóstico del personal de la Administración foral de Navarra (ACFN) y las empresas públicas, el actual informe contiene una panorámica general de las políticas y actuaciones que en materia de igualdad lideran diversos estamentos del Gobierno de Navarra y de su Administración local, y en particular las principales iniciativas que desarrollan tanto el INAI/NABI, como los Departamentos y las Entidades Locales de la CFN.

El objetivo de este mapa de políticas es aportar conocimiento sobre el tipo de respuesta que están dando las instituciones forales a las necesidades del territorio en lo que respecta a igualdad entre mujeres y hombres.

Con estas premisas, el documento que aquí se presenta se ha organizado en los siguientes epígrafes:

1. Análisis del Instituto Navarro de Igualdad y de sus principales actuaciones.
2. Análisis de las principales líneas de actuación de la ACFN para impulsar las políticas de igualdad: Estructuras; Normas, planes y programas; y Herramientas.
3. Análisis de actuaciones concretas en materia de igualdad a nivel Departamental.
4. Análisis de actuaciones concretas en materia de igualdad a nivel de las Entidades Locales.

2. METODOLOGÍA DE DESARROLLO

El presente diagnóstico de políticas está alimentado fundamentalmente del análisis de información a partir de fuentes documentales y a partir de fuentes primarias consultadas durante los meses de abril a julio de 2017.

La revisión documental ha consistido en el análisis de legislación, memorias de actividad, informes del INAI/NABI, informes presupuestarios, páginas Web institucionales, planes de trabajo anuales en el ámbito local, etc. En cuanto a las fuentes primarias, la información se ha obtenido a partir de los testimonios recogidos durante la celebración de un grupo de trabajo con el Consejo Navarro de Igualdad. Además, se ha obtenido información sistematizada procedente de los 9 Departamentos del Gobierno de Navarra, así como de las entidades locales que cuentan con Agentes de Igualdad.

Asimismo, se ha contado con los testimonios recogidos en una batería de entrevistas en profundidad a una muestra de informantes clave de distintos ámbitos tales como personal que actualmente trabaja en el INAI/NABI, personal de otros Departamentos de la Administración, personal de reconocido prestigio en el ámbito de la igualdad en Navarra, de la Universidad, del ámbito local, etc.

Cuadro 1.-Resumen de la metodología empleada en el mapeo de políticas

ÁREA	EJES Y DIMENSIONES DE ANÁLISIS	PRINCIPALES FUENTES
1. Análisis del Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua	<p>Enfoque: Revisión de la evolución del INAI/NABI, presentación de su realidad actual y algunos de sus retos y comparación con algunos organismos de igualdad de otras Comunidades Autónomas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Origen y evolución. ▪ Competencias y estructura ▪ Análisis de los recursos presupuestarios 	<p>Memorias de actuación</p> <p>Datos presupuestarios</p> <p>Página web INAI/NABI y de otros organismos de igualdad</p> <p>Otras fuentes secundarias</p> <p>Entrevistas a informantes clave</p>
2. Análisis de las políticas de Transversalidad de género en la ACFN	<p>Enfoque: Revisión de las actuaciones clave para el impulso de la transversalidad de cara a su inclusión en el documento de bases de la Ley de igualdad.</p> <p>Ámbitos de análisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estructuras para la transversalidad ▪ Normas, Planes y Programas generales ▪ Herramientas de apoyo a la gestión de la transversalidad 	<p>Normativa sobre transversalidad</p> <p>Programas de igualdad</p> <p>Otras fuentes secundarias</p> <p>Entrevistas a informantes clave</p> <p>Grupo con el Consejo Navarro de Igualdad</p>
3. Análisis de las intervenciones de los Departamentos y de las Entidades Locales en materia de igualdad	<p>Enfoque: Aspectos descriptivos y valorativos de las políticas existentes a nivel de los Departamentos del Gobierno de Navarra y de las Entidades locales</p> <p>Ámbitos de análisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medidas y políticas departamentales de promoción de la igualdad: análisis agregado y por departamentos de la tipología de actuaciones desarrolladas y detección e identificación de las actuaciones no realizadas a partir de lo previsto en los Programas de Igualdad ▪ Medidas y políticas locales de igualdad: síntesis de iniciativas supramunicipales, municipales (tipología, ámbito, alcance, etc.), con especial referencia a la red de agentes de igualdad y su trabajo 	<p>Fichas departamentales de transversalidad</p> <p>Líneas de acción del 2017 de las entidades locales</p> <p>Programas de igualdad</p> <p>Itinerario</p> <p>Revisión de páginas web</p> <p>Planes estratégicos</p> <p>Entrevistas a informantes clave</p>

3. ANÁLISIS DEL INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD / NAFARROAKO BERDINTASUNERAKO INSTITUTUA (INAI/NABI)

El Instituto Navarro para la Igualdad (INAI) / Nafarroako Berdintasunerako Institutua (NABI) es un organismo autónomo (regulado por el Decreto Foral 240/2015, de 30 de septiembre) de carácter eminentemente transversal, el cual tiene como principal objetivo el incorporar las políticas de igualdad en el conjunto de políticas públicas del Gobierno de Navarra.

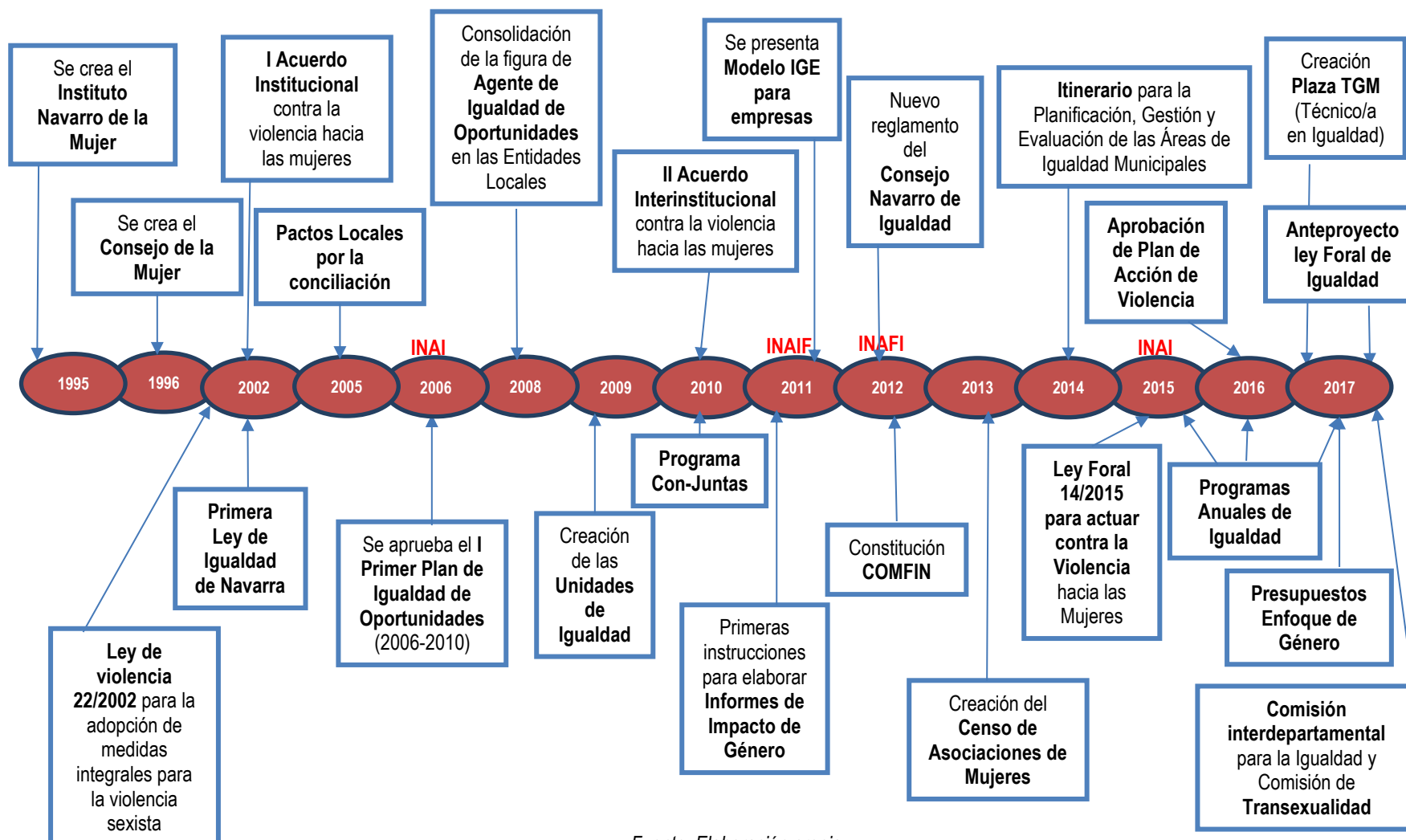
3.1. El INAI/NABI. Origen y evolución

Desde que se promulgó la Ley Orgánica 13/1982 de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, la CFN cuenta con la competencia exclusiva en materia de políticas de igualdad, sin embargo la figura institucional que ha velado por la eliminación de todas las formas de desigualdad y discriminación de género y la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Navarra ha sufrido algunos cambios a lo largo de todos estos años. Y esa evolución no ha sido lineal.

Es en el año 1995 cuando se crea el organismo autónomo denominado **Instituto Navarro de la Mujer** (Decreto Foral 177/1995, de 3 de agosto) y se aprueban sus primeros estatutos (Decreto Foral 398/1995, de 25 de septiembre). Dicho organismo estuvo adscrito al Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud del Gobierno de Navarra.

Después de una serie de transformaciones, que se irán exponiendo a lo largo de este epígrafe, la línea del tiempo por la que ha transcurrido el Organismo de Igualdad de Navarra, hasta convertirse en el actual INAI/NABI ubicado en el Departamento de Relaciones Ciudadanas e Institucionales del Gobierno de Navarra, se muestra a continuación.

Ilustración 1.- Principales hitos del INAI/NABI en la Línea del Tiempo



Fuente: Elaboración propia

Del análisis documental y de las entrevistas con informantes clave pueden distinguirse **cuatro grandes etapas** desde su creación hasta la fecha:

- **ETAPA DE INICIO (1995-2004):** Fueron los comienzos aunque muy básicos. Estructuralmente comenzó siendo una Dirección de Servicio y en aquel momento no había un enfoque de transversalidad, pero se sentaron las bases con la aprobación de la primera Ley de Igualdad (Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra), y de la Ley Foral 22/2002 de 2 de julio para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista. Asimismo, el movimiento asociativo de mujeres empezó a organizarse y con la ley 22/2002 se impulsó el primer Acuerdo Interinstitucional de Violencia de Género en la CFN.
- **SEGUNDA ETAPA (2004-2007):** Se impulsan muchas actuaciones. En este periodo se aprobó la primera herramienta de planificación, el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2006-2010, que impulsa el enfoque de transversalidad. Además es el momento en que se empieza a profesionalizar la figura de Agente de Igualdad en el ámbito local. En 2006 estructuralmente pasa a ser organismo autónomo y en 2007 entra la primera Directora Gerente con formación especializada que arma un equipo *ad hoc*. Al final de esta etapa comienzan las alianzas con el entorno local y con la ciudadanía y se articulan las primeras subvenciones a entidades.
- **TERCERA ETAPA (2008-2015):** Coincidente con el gran periodo de crisis económica del conjunto del Estado, comienza un periodo de recortes presupuestarios que afectó claramente al ámbito social y de la participación. Se eliminaron varias líneas de subvenciones y mermaron notablemente las políticas de igualdad al dejar de ser un eje central, perdiendo el Instituto parte de su esencia. Al comienzo de la legislatura 2011-2015 se traspasa la gestión de los recursos de violencia de género al Instituto. El mayor cambio estructural fue la conversión a "Instituto de la Familia e Igualdad"- (primero INAIF y luego INAFI), lo que a juicio de varias personas entrevistadas supuso una clara involución¹. A pesar de todo, se puso en marcha el programa CON-JUNTAS, dirigido a las asociaciones de mujeres de Navarra, con el objetivo de promover la plena ciudadanía de las mujeres a través de las asociaciones, con 5 ejes estratégicos. También fueron los años de generación del proyecto de Unidades de Igualdad de Género; de la profesionalización mediante programas de formación especializada (de 250 horas) de las técnicas de igualdad de los municipios y la sistematización de su actividad con la ayuda del Itinerario para la Planificación, Gestión y Evaluación del trabajo de las Áreas de Igualdad Municipales; del establecimiento de los Informes de Impacto de Género; y de la consolidación progresiva de otras muchas actuaciones. Y como fin de esta etapa el hito más significativo fue la aprobación de la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para Actuar contra la Violencia hacia las Mujeres, como resultado de un proceso participado de entidades, colectivos, profesionales, la ciudadanía, y las propias mujeres.
- **ETAPA ACTUAL (2015-2017):** El cambio legislativo de 2015 incluye un nuevo compromiso político que permitió volver a consolidar al INAI/NABI como organismo autónomo, situando la igualdad de nuevo en el centro, al desligarse de las políticas sociales. En estos momentos el INAI/NABI está en el Departamento de Relaciones Ciudadanas e Institucionales donde se incardinan las líneas de actuación transversal del Gobierno de Navarra. Se duplica la estructura, dando importancia a la participación de las mujeres, y además se recuperan partidas económicas destinadas a impulsar líneas estratégicas como el trabajo en empresas o las subvenciones a las

¹ Incluir las competencias de familia e infancia y menores, tiene un valor simbólico y a la vez real, donde en la práctica se vuelve a la vinculación de la figura de la mujer con un rol tradicional y estereotipado en el entorno de la familia.

asociaciones de mujeres, y se incrementan las partidas para los pactos locales por la conciliación y otros proyectos para las entidades locales.

De todas estas etapas se han obtenido múltiples enseñanzas. La más importante es el convencimiento de que el INAI/NABI debe trabajar impulsando la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal en todas las políticas. Y para ello, se dispone de numerosas estrategias e instrumentos que siguen vigentes y que se irán enunciando en las próximas páginas.

No obstante, hay que darle a todo ello un impulso más firme y se considera que la nueva Ley de Igualdad puede ser la clave para conseguirlo.

La historia del INAI/NABI ha venido marcada por los cambios de legislatura y se ha visto influenciada también por los ajustes presupuestarios, no obstante el Instituto no ha dejado de ser el garante del *mainstreaming* de género en las políticas del Gobierno de Navarra.

En la siguiente página se inicia un Cuadro con un recorrido por los hitos más destacados de los últimos diez años, a partir de la consulta a las Memorias anuales de actividad que ha publicado el Instituto hasta ahora².

Es necesario precisar que de las actividades reflejadas **se han seleccionado sólo una muestra de las más novedosas respecto a los años anteriores**. Por ejemplo, las campañas de sensibilización ciudadana sobre días señalados como el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) o del 15 de noviembre (Día Internacional contra la Violencia de Género), o las campañas de prevención de agresiones sexuales y acoso contra las mujeres en las fiestas locales (“Y en fiestas... ¿qué?”) se organizan todos los años, pero solo se mencionan una vez en dicho Cuadro.

Partiendo de las tres grandes áreas de actuación del INAI/NABI (transversalidad, participación social y sensibilización y atención a la violencia de género), la información que se ha querido destacar en el siguiente Cuadro, se ha clasificado en seis tipos de ámbitos: cambios en la estructura del instituto, transversalidad, entidades locales, igualdad en la empresa, asociaciones y ciudadanía, y violencia de género.

² A la fecha de elaboración de este informe se trataba de las Memorias Anuales que van desde 2005 a 2015.

Cuadro 2.-Recorrido por los principales hitos recogidos en las Memorias anuales de actividad del INAI/NABI (2005-2015).

Año	Estructura	Transversalidad de género	Entidades Locales	Igualdad en la empresa	Asociaciones y ciudadanía	Violencia de Género
2006	Directora Teresa Aranaz. Nueva denominación: Instituto Navarro para la Igualdad- INAI Se crea la Subdirección de Planificación y Gestión de las Políticas de Igualdad	Aprobación y puesta en marcha del I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres (2006-2010) (en adelante I PIOM)	Guía de “Pactos Locales por la Conciliación” Programa de subvenciones con Entidades Locales	Participación en proyectos Equal Adapna y Empléate	Diversos actos participativos con entidades sociales, económicas, culturales o educativas; actos institucionales, etc. Y anualmente diversas campañas de sensibilización por la igualdad y la lucha contra la violencia de género y las agresiones sexuales: 8 de marzo, 25 de noviembre, Fiestas locales (“¿Y en fiestas qué?”), etc.	Se incorpora, como órgano de participación, la Comisión de seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la atención integral a mujeres víctimas de maltrato doméstico y/o agresiones sexuales
2007	Confluyen 2 equipos de dirección diferentes (entra Sara Ibarrola como nueva Directora Gerente)	Cumplimiento del plan anual de trabajo para dar respuesta al I PIOM. Se activan los organismos: Consejo de Dirección del Plan/Consejo de Gobierno del INAI; Mesa Técnica Interdepartamental e Interinstitucional; Consejo Navarro de Igualdad; Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la atención integral a mujeres víctimas del maltrato doméstico y /o agresiones sexuales	Programa de subvenciones a Entidades Locales y Pactos locales por la Conciliación Puesta en marcha del programa de formación “Género e Igualdad de Oportunidades: Aplicación en la Intervención en la Administración Pública”	Programa de subvenciones para la elaboración de Planes de Igualdad, asesoramiento a emprendedoras; asistencia técnica a la Asociación de la industria Navarra con el programa “Mujeres en Dirección”	Programa de subvenciones a asociaciones de mujeres y entidades sin ánimo de lucro, asesoramiento a asociaciones de mujeres y formación en nuevas tecnologías	Se activan las medidas de prevención, detección, sensibilización, asistencia e intervención en Violencia de Género que prevé el I PIOM dando visibilidad al registro de denuncias y al servicio de atención jurídica a la mujer (SAM); elaborando un informe anual de seguimiento del Acuerdo interinstitucional, etc.
2008	idem	Se desarrollan los órganos del INAI para incorporar el enfoque de género en la ACFN Se ofrecen los primeros datos de evaluación anual del PIOM	Se consolida la figura del Agente de Igualdad de Oportunidades en el ámbito local. Cambia la web del INAI Impulso de la igualdad de género en el ámbito	Igualdad de género en las empresas con la puesta en marcha de un servicio de Asesoramiento para los planes de igualdad; el diseño del Modelo IGE de Igualdad de Género en las Empresas y apoyo económico.	Impulso de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito social y ciudadano	Servicios gratuitos de atención jurídica prestada por los Colegios de Abogacía de Pamplona, Tudela, Estela.- Lizarrta y Tafalla.

Año	Estructura	Transversalidad de género	Entidades Locales	Igualdad en la empresa	Asociaciones y ciudadanía	Violencia de Género
			municipal y territorial con la firma de nuevos pactos locales.			
2009	idem	Año de consolidación de las actuaciones del I PIOM incluida su evaluación anual. Destaca el proyecto para incorporar el <i>mainstreaming</i> de género en la Administración con la creación de las Unidades de Igualdad (UIG) , el impulso de la elaboración de informes de impacto de género, la incorporación de cláusulas de género en la contratación y subvención pública.	Hubo un acto de reconocimiento a Agentes de Igualdad y a Entidades Locales que impulsan la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra. La firma del pacto Local por la Conciliación ascendió a 23 entidades y se celebró una jornada para dar relevancia a este instrumento.	Se consolidó el servicio IGE con la validación de su procedimiento, el asesoramiento a nuevas empresas y la elaboración de nuevos planes de igualdad en empresas	Se desarrolló un nuevo reglamento del Consejo Navarro de Igualdad con la finalidad de servir de guía a las asociaciones de mujeres de Navarra.	Diversas actuaciones de sensibilización
2010	Nueva consolidación de los esfuerzos gestados desde el inicio de la legislatura (2007)	Elaboración de una Hoja de Ruta para marcar los procesos y subprocesos a desarrollar para la creación de las UIG, completándose la primera fase de dicho proceso de Diseño y Preparación.	Asesoramiento y capacitación de profesionales de la Administración pública. La incorporación de la perspectiva de género en los talleres de empleo y las escuelas taller.	Validación definitiva del procedimiento para la incorporación de la igualdad de género en las empresas de Navarra, IGE, entre otros proyectos	Nuevo desarrollo reglamentario del Consejo Navarro de Igualdad , fin de la primera fase del proyecto para la implementación de la transversalidad de género en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra Presentación del Programa "Con-Juntas: el movimiento asociativo en la construcción y desarrollo de la plena ciudadanía de las mujeres"	Nuevo Acuerdo de coordinación interinstitucional para la coordinación efectiva en la atención y prevención de la violencia contra las mujeres,
2011	El Instituto pasa a denominarse Instituto para la Igualdad y Familia - INAIF , como parte del Departamento de Política Social, Igualdad, Deporte y	El documento de Orientaciones sobre la implementación de las Unidades de Igualdad de Género se aprueba en el seno de la Mesa Técnica lo que supone un avance importante en la incorporación de la perspectiva de Género en la Administración. El Acuerdo de	Se mantiene una línea de trabajo con las Entidades Locales para la consolidación del perfil profesional de agente de igualdad y el desarrollo de proyectos; los Pactos	Se presenta públicamente el Procedimiento IGE, Igualdad de Género en las Empresas, y puesto a disposición de las Consultoras y Empresas los documentos y	Impulso del empoderamiento mediante Asesoramiento a la puesta en marcha de la Coordinadora de Organizaciones de Mujeres y/o Feministas de Navarra. También concluyó el proceso de participación de las Asociaciones de Mujeres para el	

Año	Estructura	Transversalidad de género	Entidades Locales	Igualdad en la empresa	Asociaciones y ciudadanía	Violencia de Género
	Juventud. Nuevos estatutos (Decreto Foral 138/2011, de 24 de agosto) y nueva Directora gerente Elma Saiz	Gobierno del 16 de mayo aprobó las Instrucciones para la elaboración de informe de impacto de sexo de las políticas públicas.	Locales por la Conciliación ascienden a 33.	herramientas de trabajo. Destacar el Protocolo realizado sobre Acoso sexual y Acoso por razón de Sexo.	desarrollo Reglamentario del Consejo Navarro de Igualdad.	
2012	En agosto Teresa Nagore toma el relevo como Directora gerente del ahora INAFI (Instituto Navarro para la Familia y la Igualdad). Se crea la Subdirección de Políticas de Igualdad de Género, mientras que el resto de asuntos pasan a ser competencia de la Subdirección de Familia y Atención a la Infancia.	Formación a los diferentes Departamentos y Direcciones Generales para la preceptiva elaboración de Informes de Impacto de Género .	Los Pactos Locales por la Conciliación 32	Sesiones formativas dirigidas a las empresas subvencionadas para el desarrollo de Planes de igualdad	Nueva regulación del Consejo Navarro de Igualdad (Decreto Foral 22/2012, de 9 de mayo) que posibilita una mayor participación del ámbito asociativo de las mujeres de Navarra y se amplía la participación a otros sectores y organismos implicados en trabajar por consolidar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. Asimismo se genera un Censo de Asociaciones de Mujeres.	Acuerdo Interinstitucional con el diseño y elaboración del Protocolo contra la Trata de mujeres con fines de explotación sexual y el Protocolo para la prevención y actuación ante la Mutilación Genital Femenina en Navarra, ambos se están elaborando con la participación del personal técnico de las administraciones y con personas de entidades sociales vinculadas a cada uno de estos ámbitos.
2013	idem	Segunda fase de implantación de las UIG, al crearse los grupos de trabajo departamentales, e iniciarse la elaboración de un diagnóstico de situación de la igualdad en el ámbito de la Administración que permita la adopción de medidas de corrección oportunas. Evaluación del PIOM	Reuniones de Coordinación con puesta en común los Programas desarrollados por el INAFI y las técnicas de igualdad de las distintas entidades locales	Actuaciones similares al año anterior, salvo que desaparecen las subvenciones a empresas	Se crea el censo de Asociaciones de Mujeres	Diagnóstico de situación de la violencia de género en Navarra tras 10 años desde la aprobación de la ley Foral 22/2002, para conocer los puntos fuertes y débiles de nuestra legislación son fundamentales para abordar de una manera integral la violencia de género en Navarra. Ello dio paso al

Año	Estructura	Transversalidad de género	Entidades Locales	Igualdad en la empresa	Asociaciones y ciudadanía	Violencia de Género
						documento de Bases del anteproyecto de la Ley,
2014	idem	Implantación definitiva de las UIG que realizan el diagnóstico de situación de la aplicación del principio de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración. Se elaboran las bases del Programa de Igualdad entre Hombres y Mujeres de la Administración de la Comunidad Foral para su posterior aprobación por el Gobierno de Navarra en 2015.	Elaboración del Itinerario para la Planificación, Gestión y Evaluación del trabajo de las Áreas de Igualdad Municipales Desarrollo del programa In-pactos que identifica prácticas innovadoras en los Pactos locales por la Conciliación.	Actuaciones similares al año anterior.	Subvención a La Coordinadora de Organizaciones de Mujeres y/o Feministas por la Igualdad en Navarra (COMFIN). Creación del símbolo social de la mano roja/morada contra la violencia de género.	Elaboración del anteproyecto de Ley Foral para actuar contra la Violencia hacia las Mujeres desde la participación, la transparencia y la búsqueda del máximo consenso
2015	Cambio de legislatura y reconfiguración del INAFI en INAI/NABI , recuperando con el Decreto Foral 240/2015 las competencias únicas en el ámbito de la igualdad. Nueva Directora gerente Mertxe Leránoz.	El INAI/NABI pasa a depender del Departamento de Relaciones Ciudadanas e Institucionales. Se organiza en dos subdirecciones para abordar las áreas de trabajo imprescindibles en el avance para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres: - Subdirección de Planificación y Programas , subdividida en: la Sección de programas y transversalidad y la Sección de violencia contra las mujeres. - Subdirección de Promoción y Gestión subdividida en: la Sección de información, sensibilización y participación social y la Sección de gestión y recursos.	Se consolida el impulso de políticas de igualdad en las entidades locales.	Estudio sobre la brecha salarial en la CFN.	Se promueve el concepto de participación y ciudadanía activa. Se recuperan líneas de trabajo con proyección en la ciudadanía, como la información desde la transparencia y la difusión del conocimiento, el abordaje de la discriminación por motivo de género, incluyendo la diversidad de las identidades de género y de las orientaciones sexuales	En el año 2015 se aprueba la Ley Foral 14/2015 para actuar contra la violencia hacia las mujeres Elaboración del documento base del Plan de Acción de desarrollo de la Ley Foral 14/2015 de 10 abril para actuar contra la Violencia hacia las Mujeres.

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de las memorias Anuales del INAI/NABI

Como se ha visto, la actividad del Instituto ha sido muy intensa desde su creación y en especial en los últimos años. Se han compaginado multitud de iniciativas y actuaciones que tienen relación con la implementación de la transversalidad de género y el apoyo y/o acompañamiento a diversos actores tanto de la propia ACFN como de la sociedad navarra en general (empresas, asociaciones, ciudadanía), además de interacciones con otros organismos autonómicos, estatales o internacionales.

A falta de analizar la Memoria de actividad del año 2016, pero con la información procedente del resto del análisis documental y de las entrevistas realizadas, sí se puede confirmar que en estos dos últimos años el INAI/NABI ha cambiado en su configuración y en su estrategia y ha retomado el impulso hacia la transversalidad. Asimismo, respecto a los años anteriores, se ha recuperado la política de inversiones (como la línea de subvenciones a empresas para la elaboración de planes de igualdad, las ayudas al movimiento asociativo de mujeres o el incremento la partida destinada a proyectos de igualdad y pactos locales por la conciliación), se han mejorado las campañas de sensibilización, y se ha intensificado la colaboración con la Federación Navarra de Municipios y Consejos, por citar algunas de las acciones más destacables. **La próxima meta es impulsar la elaboración del Anteproyecto de Ley de Igualdad y que éste sea aprobado con el máximo consenso.**

En todo caso, la información sobre las líneas de actividad actuales y los recursos presupuestarios asignados se detallan más adelante.

3.2. Competencias y estructura actual del INAI/NABI

El Instituto Navarro para la Igualdad (INAI) / Nafarroako Berdintasunerako Institutua (NABI) es la institución pública que asume las competencias de **impulso, coordinación y gestión de las políticas de género e igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Comunidad Foral de Navarra** y actúa como máximo órgano responsable de promover la transversalidad de género en la Administración navarra y de dar respuesta a las necesidades de igualdad de género de la población.

Con el Decreto Foral 240/2015 se aprueban los estatutos del actual INAI/NABI y se asignan a este organismo autónomo competencias relacionadas con las políticas de igualdad entre mujeres y hombres y la actuación frente a la violencia de género.

Sus órganos de dirección son el Consejo de Gobierno y la Dirección gerencia.

Asimismo, el INAI/NABI preside y/o impulsa, entre otras, las siguientes estructuras de coordinación: el Consejo Navarro de Igualdad, la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para Coordinación Efectiva en la atención y prevención de la violencia contra las mujeres; la Mesa Técnica Interdepartamental (Unidades de Igualdad); el Foro Navarro contra la Trata de Mujeres con fines de explotación sexual; la Comisión Interdepartamental de Igualdad y la Comisión de Atención a la Transexualidad.

Además, el INAI/NABI participa en muchos otros foros como parte de la Administración de la CFN tales como: Consejo Navarro de Bienestar Social, Consejo Navarro de Cooperación al Desarrollo, Consejo Navarro de Personas mayores, Comités de Seguimiento de los programas Operativos de FSE, FEDER y FEADER de Navarra, Comisión de Empleo y Mujer, Comisión Interdepartamental de Inmigración y Comisión de Seguimiento del Programa de Incentivación, Promoción e Impulso de la RSC (Responsabilidad Social Corporativa) del Gobierno de Navarra, entre otros.

Las principales funciones asumidas se enuncian en el siguiente cuadro:

Cuadro 3.-Funciones generales del INAI/NABI establecidas en el Decreto Foral 240/2015 de 30 de septiembre, por el que se aprueban los estatutos del organismo autónomo Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua

● **Funciones del INAI establecidas en el Decreto Foral 240/2015**

- a. Planificación general del Gobierno de Navarra en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- b. Coordinación de las actuaciones entre las instituciones implicadas en la prevención de la violencia contra las mujeres.
- c. Asistencia y protección a las víctimas de la violencia de género.
- d. Diseño e impulso de medidas de acción positiva.
- e. Fomento de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de la Administración foral.
- f. Realización de estudios e investigaciones sobre la evolución de la situación de las mujeres en Navarra.
- g. Sensibilización a la ciudadanía sobre la situación de desigualdad entre hombres y mujeres.
- h. Atención y canalización de las denuncias formuladas por discriminación por razón de sexo y apoyo a su resolución.
- i. Fomento de la participación y representación de las mujeres en la toma de decisiones.

Fuente: B.O.N. nº 202 de 9 de octubre de 2015

3.2.1. Principales líneas de actividad actual del INAI/NABI

Las principales líneas de actividad que establecen los Estatutos aprobados en el Decreto Foral 240/2015 y que el INAI/NABI efectivamente desempeña en la actualidad, se concentran en tres áreas de actuación específicas y un área de apoyo general:

- a) Transversalidad
- b) Participación social y Sensibilización
- c) Violencia contra las Mujeres
- d) Gestión y recursos

a) **Transversalidad**

La primera gran área de actuación gira en torno **al enfoque de Transversalidad**, desde la obligación legal y el convencimiento de que es la estrategia para poner en marcha con éxito las políticas públicas de igualdad y conseguir intervenir eficazmente sobre las raíces estructurales de la desigualdad.

En este contexto se incluye la programación y planificación anual de actuaciones en el marco de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, la potenciación de la igualdad en el centro de todas las políticas, la coordinación y seguimiento de la incorporación e integración del enfoque de género y de acciones positivas desarrolladas en el seno de la ACFN y el análisis del impacto de género en las normas y planes de especial relevancia para dicha Administración.

Muchas de estas actuaciones dan continuidad a la actividad del INAI/NABI de la última década, provenientes en su mayoría de las líneas promovidas por el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2006-2010, incluyendo:

- La regulación, impulso, coordinación y seguimiento de las **Unidades de Igualdad de Género**. Desde el INAI/NABI se ha planteado como objetivo para 2017 la consolidación de estas Unidades.
- La puesta en marcha de **proyectos estratégicos** en la Administración foral tales como por ejemplo: los presupuestos con enfoque de género comprometidos con la igualdad entre mujeres y hombres, asesorando cuando es necesario desde el INAI/NABI a toda la Administración; la insistencia en la visibilización de las mujeres en los análisis de población y de colectivos con datos desagregados por sexo; el impulso a la elaboración de planes estratégicos sectoriales con enfoque de género para cada Departamento; o la elaboración de la nueva Ley Foral de Igualdad³. Asimismo, se incardina también en esta línea de competencias del INAI/NABI el poder hacer seguimiento de la ejecución y evaluar los resultados e impacto de la estrategia de transversalidad en general y de los planes de actuación en materia de igualdad que pongan en marcha los distintos Departamentos.
- La promoción de la **formación del personal público** desde la perspectiva de género, en especial en los ámbitos de la salud, educación, justicia, interior o derechos sociales.
- El **apoyo a las Entidades Locales** mediante la contratación de Agentes de igualdad y consolidación de esta figura. Se suma a ello, la financiación de proyectos, la convocatoria independiente para los Pactos locales por la Conciliación o la formación y sensibilización mediante materiales tales como la elaboración de una guía de protocolos locales de intervención en violencia. Los nuevos desafíos en este ámbito incluyen el objetivo de crear una Red de Entidades Locales por la Igualdad en consonancia con la estructura comarcal de la Reforma del Mapa Local de Navarra que se está diseñando en estos momentos.
- El **apoyo al tejido productivo** mediante la recuperación de la línea de subvenciones para la financiación de planes de igualdad y determinados convenios en/con las empresas y el asesoramiento a las empresas para implementar sus planes de igualdad, además de la creación de un Grupo de Trabajo interdepartamental para coordinar las líneas de actuación en este ámbito, y en colaboración también con la Inspección laboral.

Por último, mencionar que es competencia de esta línea de transversalidad también entre otras cuestiones: el promover el diseño de un Plan de Igualdad para el personal de la Administración foral; el fomentar medidas necesarias para reducir las brechas de género en determinados ámbitos como el laboral; el impulso de la co-educación, la educación en valores y la educación afectivo-sexual; y la elaboración de estudios, diagnósticos e informes que amplíen el conocimiento de la realidad navarra en materia de igualdad.

b) **Sensibilización y Participación social**

El segundo campo de actuación, en el que se viene trabajando desde la creación del Instituto, es la referida a la **Participación social y sensibilización**, que particularmente en la presente legislatura ha sido reforzada para darle una mayor entidad con la creación de una nueva Subdirección: la

³ Previo a la elaboración de la Ley se está abordando en estos momentos la preparación del Anteproyecto de Ley que estará fundamentado en parte en los resultados del presente diagnóstico.

Subdirección de Promoción y Gestión con la Sección de Información, Sensibilización y Participación Social del INAI/NABI.

Se trata de una línea de actividad clave del Gobierno de Navarra que **involucra al movimiento asociativo** en el diseño de las políticas y la toma de decisiones y como instrumento para el empoderamiento de las mujeres en la vida social y política y el liderazgo para consolidar sus derechos de ciudadanía. El INAI/NABI es consciente de la necesidad de promover el debate social y de fortalecer la participación sociopolítica de las asociaciones de mujeres.

Se incluyen aquí todas aquellas actuaciones de difusión de conocimiento y de sensibilización (jornadas, seminarios, talleres, publicaciones, etc.) que el INAI/NABI impulsa o legitima con su presencia, en los ámbitos educativo, social y cultural de lucha contra el sexismo y la discriminación de mujeres y del colectivo LGTB.

Destacar las campañas de **sensibilización** que lanza el Instituto casi desde sus inicios, las de días significativos (como son el 8 de marzo, o el 25 de noviembre) además de las campañas en contra de agresiones sexistas en los espacios festivos con el lema: *Y en fiestas qué?*, en especial la repercusión de la campaña sobre la Mano Roja/Morada creada en 2014, que se ha erigido como símbolo emblemático de la lucha contra las agresiones sexistas y la violencia de género, y sigue protagonizando la concienciación de la sociedad navarra (como, por ejemplo, en las últimas Fiestas de San Fermín) con vocación de prolongarse en el tiempo.

Con este **acercamiento a la sociedad civil**, también se promueven desde el INAI/NABI la difusión de información acerca de los recursos disponibles tales como por ejemplo, las actuaciones de asesoría jurídica, económica o administrativa, el impulso de códigos de buenas prácticas en los medios de comunicación para la transmisión de una imagen no estereotipada de las mujeres y el uso del lenguaje inclusivo. Es importante hacer mención especial a que se retoman también las convocatorias de subvenciones al movimiento asociativo que habían sido eliminadas en la anterior legislatura y se les da una mayor difusión, como una de las herramientas de trabajo con estas asociaciones y como apuesta por recuperar la comunicación y el trabajo con ellas.

En este entorno participativo, existe un planteamiento **de renovación del Consejo Navarro de Igualdad** para mejorar la representación del movimiento asociativo de mujeres y otros agentes sociales, adquiriendo un nuevo protagonismo. También existe el objetivo de elaborar una Estrategia de participación social y política de las mujeres navarras como acción especial dentro del Plan de participación del Gobierno. Igualmente se trabaja por la mejora de su interlocución en otros Consejos donde participa la Administración⁴.

Igualmente el INAI/NABI **gestiona y mantiene desde hace varios años diversos Convenios** con distintas organizaciones como: la COMFIN (Coordinadora de Organizaciones de Mujeres y/o Feministas de Navarra) para la realización del Proyecto de Dinamización y Participación Sociopolítica de asociaciones de mujeres; la Universidad Pública de Navarra (UPNA) para el desarrollo del Módulo de Especialización en Género dentro del programa oficial de posgrado en Trabajo Social; o con la Fundación IPES-Eikartea para el mantenimiento de su Centro de documentación y Biblioteca de mujeres.

Asimismo, para conseguir la transversalidad efectiva de género comienzan a sentarse las bases para hacer obligatoria la **formación especializada en igualdad del personal de la ACFN**, además de la formación a la Red de Agentes de Igualdad, o a las Vocales del Consejo, y el asesoramiento en

⁴ INAI/NABI: Informe sobre el Movimiento Asociativo de Mujeres en Navarra, 2016

materia de formación permanente de profesionales que incluyen los planes sectoriales contra la violencia de género. La implementación de un **itinerario de formación en materia de igualdad dentro de la Administración foral** es un proyecto novedoso y de gran calado que forma parte de las líneas de acción actuales del INAI/NABI.

Destacar también el cometido de abordar cualquier tipo de **discriminaciones por orientación sexual o identidad de género**, en el marco de las discriminaciones que son consecuencia de la estructura patriarcal, y con especial atención a la doble discriminación que afecta a las mujeres por razón de cultura, etnia, edad, diversidad funcional, clase social u orientación sexual. Todo ello elaborando y/o dando difusión a protocolos de lucha contra la discriminación en el marco del recién creado negociado de igualdad LGTBI y la también recientemente creada Comisión de Atención a la Transexualidad.

Asimismo, se facilitan recursos de difusión del conocimiento en materia de políticas de igualdad mediante el mantenimiento de un Boletín informativo, la página web con la información del Instituto y muchos otros recursos⁵.

c) **Violencia contra las Mujeres**

En tercer lugar, pero con la misma relevancia, mencionar la línea de dedicación de esfuerzos y recursos de **atención a la violencia de género**. Así, el INAI/NABI en el marco de la nueva Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, trabaja en **programas integrales de actuación para erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres**. El objetivo sin paliativos es erradicar la violencia, implicando a todos los agentes necesarios y como garantía de cumplimiento de la Ley el Instituto asume la planificación de políticas públicas, el seguimiento y evaluación de las actuaciones al amparo de dicha ley.

El INAI/NABI acomete la misión de **coordinar la atención a las mujeres en situación de violencia**. Además, en este ámbito de competencias desde el INAI/NABI se ejerce la función de coordinación del seguimiento y la evaluación del cumplimiento del **“Acuerdo Interinstitucional para la coordinación efectiva en la atención y prevención de la violencia contra las mujeres”** y elabora informes de seguimiento anual, control de incidencias del protocolo del Acuerdo y propone áreas de mejora. También le compete al INAI/NABI coordinar las actuaciones en materia de trata de mujeres con fines de explotación sexual en Navarra y la coordinación de las relaciones con otras instituciones del Estado como por ejemplo la Delegación de Gobierno contra la violencia de género.

El Instituto también impulsa políticas públicas interdepartamentales. Se incluye en esta línea de acción, el promover el desarrollo de **Planes sectoriales departamentales** para actuar contra la violencia hacia las mujeres, con atención especial a mujeres en situación de especial vulnerabilidad y a la interseccionalidad (mujeres rurales, mujeres mayores, mujeres inmigrantes, mujeres con diversidad funcional, etc.). Asimismo el INAI/NABI asume el análisis de la ejecución de los Planes Estratégicos para actuar contra la violencia hacia las mujeres.

Otra de sus misiones es **garantizar la asistencia jurídica** de las mujeres que han sufrido o están en situación de violencia de género a través del Convenio SAM (Servicio de Atención Jurídica a las Mujeres), efectuar un **seguimiento de las denuncias policiales** y coordinar y hacer **seguimiento de algunos de los recursos y ayudas de prevención y atención** de la violencia contra las mujeres

⁵ Toda esta información puede encontrarse en detalle en la propia página web del INAI: https://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/

(como por ejemplo los recursos de acogida o los equipos de atención integrales de intervención - EAIV-).

d) **Gestión y recursos**

Una cuarta línea de actividad más general del INAI/NABI es la que, como se verá en el epígrafe 3.2.2., está representada por la Sección de Gestión y Recursos que **concentra el apoyo a la gestión de las áreas anteriores.**

Desde aquí se da **soporte a la gestión de los recursos de prevención y atención a mujeres** en situación de violencia de género⁶ y se facilita la **tramitación de los expedientes de ayudas económicas y de acceso a vivienda protegida** de estas mujeres.

También se gestionan las **convocatorias de subvenciones y de contratos públicos.** Además, se analiza la normativa vigente en materia de igualdad y se colabora en la promoción e impulso de la aprobación de nueva normativa.

Desde esta línea de apoyo **se elaboran las Memorias anuales del Instituto;** se mantiene un banco de datos con Indicadores que utiliza el INAI/NABI para desarrollar sus funciones; y se elaboran **informes de seguimiento y/o control** de la ejecución en materia presupuestaria, económica, jurídica, administrativa o procedimental, como apoyo importante a todas las líneas de acción técnicas del propio Instituto.

El nuevo INAI/NABI apuesta por la participación social e interdepartamental como eje clave de trabajo para conseguir la transversalidad de género en todas las políticas. La lucha contra la violencia de género, la formación, la sensibilización social o el apoyo a las entidades locales y a las empresas constituyen las otras líneas de actividad destacadas.

Dentro de todas estas líneas de actuación, el INAI/NABI debe asumir numerosos **retos que reclaman la cobertura de una Ley de Igualdad** que, nacida del consenso, haga una pedagogía de la igualdad, ayude a consolidar las estrategias y a priorizar en los esfuerzos que son clave para lograr la transversalidad y que fomente el obligado cumplimiento de gran parte de las medidas ya existentes.

Muchas de las estructuras e instrumentos que se coordinan e impulsan desde el INAI/NABI nombrados hasta ahora, serán objeto de descripción en el Apartado 4 de este mismo informe.

3.2.2. **Estructura funcional**

Toda la actividad del actual INAI/NABI enunciada en el epígrafe 3.2.1 clasificada en 4 áreas de actuación, se corresponde con la estructura funcional actual del INAI/NABI.

Así, el Instituto se organiza desde 2015 en un nuevo organigrama compuesto por primera vez de dos Subdirecciones que trabajan por la Igualdad (antes sólo hubo dos Subdirecciones en la etapa en que se asumieron las competencias de Familia e Infancia), con competencias repartidas en una estructura

⁶ La gestión de los recursos de lucha contra la violencia en el Instituto existe desde 2011 y es una herencia de la época de intersección con la cartera de Servicios Sociales, si bien están externalizados muchos de los recursos de atención a víctimas y de casas de acogida.

de Secciones que se focalizan en las prioridades estratégicas del organismo (transversalidad, participación y violencia) y en una cuarta sección de apoyo a la gestión y recursos.

Ilustración 2.-Organigrama del INAI/NABI, 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de Memoria Anual del INAI/NABI 2015

En conjunto, el equipo del INAI/NABI está conformado actualmente por 19 personas, incluyendo en esa cifra la reciente incorporación de una persona para atender el negociado de LGTBI, lo que significa que el equipo ha aumentado en cinco personas desde la anterior legislatura. No obstante, según la información obtenida en la mayoría de las entrevistas, sigue siendo necesario continuar con el aumento de personal para poder atender a los objetivos marcados por el presente Programa de Gobierno.

Además del refuerzo del equipo propio del INAI/NABI, las personas entrevistadas identifican muchos otros **retos relacionados con la necesidad de cambios o innovaciones en las estructuras funcionales (o en las relaciones entre estas estructuras)** o instancias que trabajan por la incorporación de la transversalidad de género en Navarra para eliminar las profundas raíces de la desigualdad, retos que de nuevo se espera que la próxima Ley de Igualdad atienda. Por citar algunos ejemplos:

- La esencial inclusión en el ámbito de cobertura de la Ley de toda la estructura de la Administración Pública del territorio de Navarra, tanto de la Administración Autónoma como de la Local, además de la ciudadanía en general.
- La legitimación definitiva del INAI/NABI como dinamizador en la relación con los Departamentos y las Entidades Locales y como garante del conocimiento de la situación de las mujeres en el territorio navarro.

- Llegar a acuerdos estratégicos con las Secretarías Generales Técnicas como estructura jurídica clave en el proceso de transversalización hacia los Departamentos.
- La consolidación de las Unidades de Igualdad con el impulso de la figura de “técnica en igualdad” dentro de la Administración con personal formado específicamente en igualdad para lo que ya se ha diseñado un nuevo perfil en la Relación de Puestos de Trabajo del INAI/NABI y que se desea generar este perfil en los Departamentos del Gobierno de Navarra con dedicación exclusiva a fin de actuar como antenas de las políticas de igualdad y satélites de la actividad del INAI/NABI.
- La creación de la Red de Entidades Locales por la Igualdad.
- La ampliación de la presencia de Agentes de igualdad en más entidades locales que, descentralicen la atención a las políticas de igualdad pero sigan coordinadas por el INAI/NABI, aspirando a que haya como mínimo una o un Agente de Igualdad en cada una de las Comarcas que defina la Reforma del Mapa Local.
- La definición clara de las competencias y la ampliación de la composición del Consejo Navarro de Igualdad que debería sumar otros perfiles de asociaciones de mujeres y del movimiento feminista.
- El impulso a la Comisión Interdepartamental de Igualdad como entidad motora de las políticas de igualdad del Gobierno de Navarra.

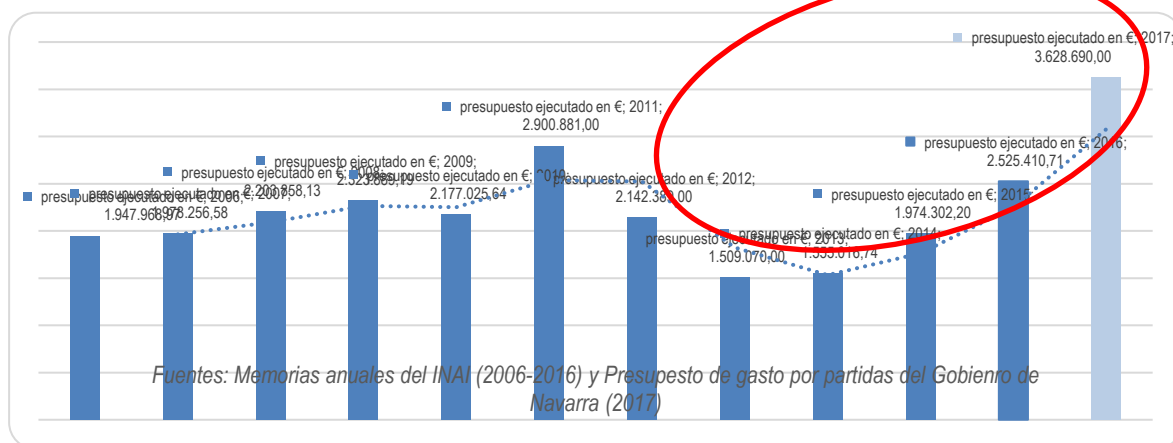
A pesar de la complejidad de los retos y de que las dificultades asociadas son muchas (entre ellas el acoplamiento a los ritmos y limitaciones de los necesarios procedimientos administrativos y jurídicos), se considera que el momento que atraviesa el INAI/NABI es el más oportuno para asumir el desafío.

3.3. Análisis de los recursos presupuestarios

3.3.1. El presupuesto del INAI/NABI

En la gráfica siguiente se presenta la evolución de los presupuestos del INAI/NABI en los últimos años y en esa trayectoria se observan los efectos que han tenido tanto los años de crisis económica, como los cambios en las sucesivas legislaturas.

Gráfico 1.- Presupuesto ejecutado por el INAI entre los años 2006 y 2016 y Presupuesto previsto 2017, en €



En la gráfica no se ha incluido el presupuesto destinado a las actuaciones destinadas a familias y a menores en los años en que las competencias fueron asumidas por el INAI/NABI, sin embargo, este análisis de los indicadores de presupuesto total ejecutado en el último decenio por el Instituto para atender a las políticas de igualdad **debe tomarse con ciertas cautelas**. Así, es preciso tener en cuenta que las diferentes estrategias o prioridades atendidas por el Instituto Navarro para la Igualdad a lo largo de los años 2005 a 2016 dificultan la comparación anual y dentro de estos totales de cada año se incluye un diferente reparto presupuestario entre Capítulos, sea el de Personal y Servicios Generales, sea el destinado a Líneas de acción y Programas específicos.

En particular se debe tener en cuenta que los ejercicios del 2013, 2014 y 2015 partieron de los Presupuestos prorrogados del 2012 con recortes. También indicar que a partir del 2011 –inicio de legislatura- se incorporó la partida de Violencia de Género⁷. Es por ello que en gráfico anterior se marcan en rojo los años en que la evolución del presupuesto es más comparable.

En todo caso el indicador aquí comparado sigue siendo el **presupuesto total ejecutado** en el año procedente de la misma fuente como son las Memorias de Actuación anuales, salvo los datos del presente año 2017, que lógicamente hace referencia a presupuesto de gasto planificado.

La trayectoria del Instituto en los últimos años en materia presupuestaria es fiel reflejo de un contexto económico más general por el que han atravesado tanto la CFN y como el resto del Estado.

Así, se aprecia una tendencia de cierta estabilidad presupuestaria que se rompe en el año 2011 debido a un significativo incremento de la partida de violencia de género al asumir el entonces INAFI la gestión de los recursos y equipos de atención a mujeres en situación de violencia, además de las ayudas económicas y en materia de vivienda. En los siguientes años hasta 2014, se reflejan los ajustes presupuestarios ya mencionados (donde se eliminaron buena parte de las subvenciones a empresas y a asociaciones), para a partir de 2015 marcar en los presupuestos un incremento en la apuesta por la actividad del Instituto.

En el presupuesto del INAI/NABI previsto para el presente ejercicio 2017, la dotación global de partida supone un significativo incremento de más del 40% sobre el presupuesto ejecutado en 2016 y de un

⁷ Aunque el Instituto asumió la competencia de Familia y posteriormente de Menores, estas partidas presupuestarias no se han sumado al dato recogido en el gráfico.

87% sobre el promedio de gasto de la etapa que va entre el año 2012 y 2016 referida a los años en los que se tiene en cuenta la partida de violencia de género. Si bien, debe considerarse que precisamente esa es la gran partida a la que se destina el gasto en los presupuestos del INAI/NABI.

Así, y como se observa en la tabla siguiente, en el actual presupuesto para 2017 se asigna a las actuaciones en materia de violencia contra las mujeres un 48% del total del presupuesto anual.

Tabla 1.- Desglose del Presupuesto de gasto del INAI/NABI por partidas (Ejercicio 2017)

B40 Instituto Navarro para la Igualdad	3.628.690,00	%
B40000 Dirección y servicios generales del Instituto Navarro para la Igualdad	782.625,00	22%
Servicios generales	741.425,00	
Partidas por departamento y programas	41.200,00	
B40001 Actuaciones para la igualdad de género	1.109.010,00	31%
B40002 Actuaciones en materia de violencia contra las mujeres	1.737.055,00	48%

Fuente: Presupuestos Generales de Navarra 2017

Dentro de los capítulos presupuestarios del INAI/NABI merece la pena detenerse en la partida de Actuaciones para la Igualdad de Género que se recogen en la Tabla siguiente.

Tabla 2.- Presupuesto de gasto del INAI/NABI. Desglose de la partida B40001. Ejercicio 2017

B40001 Actuaciones para la igualdad de género	1.109.010,00
(E) Desarrollo y actuaciones del Plan de igualdad	185.000,00
(E) Ley Igualdad Social personas LGTBI+ y contra Discriminación por Orientación Sexual, Expresión e Identidad de Género	10,00
Convenio de colaboración con la Fundación IPES para el Servicio de Centro de Documentación y Biblioteca de mujeres	40.000,00
Convenio con Universidad Pública de Navarra para Estudios de Género	10.000,00
Convenios de colaboración con colegios de abogacía de Navarra para el Servicio de Atención jurídica a la mujer	178.000,00
Transferencias a entidades locales para impulso de políticas de igualdad	350.000,00
Transferencias a entidades locales. para el Desarrollo de Pactos Locales por la Conciliación	60.000,00
Transferencias para planes de igualdad en organizaciones	60.000,00
(E) Transferencias para becas y proyectos de investigación	26.000,00
Consejo de participación de mujeres	10.000,00
Subvención Asociaciones de Mujeres y otras entidades sin ánimo de lucro	150.000,00
Convenio de colaboración con Kattalingorri para la prestación del servicio de atención al colectivo LGTB	40.000,00

Fuente: Presupuestos generales de Navarra 2017

En este desglose del presupuesto de 2017 se observa la apuesta del INAI/NABI por los programas de igualdad en las Entidades Locales que suponen el 37% del presupuesto total de actuaciones para este año, así como las subvenciones a las asociaciones de mujeres que se dota con el 14% de esta subpartida presupuestaria.

En el caso concreto de la Administración Local, se registra un incremento de la partida destinada a proyectos de igualdad y a pactos locales por la conciliación, que pasa de 382.000 € que se presupuestaron en 2016 a 410.000 €. Además, según el INAI/NABI⁸ se intensificará la colaboración con la Federación Navarra de Municipios y Concejos para la creación de una Red de municipios por la igualdad y en contra de la violencia de género.

Por el lado del movimiento asociativo de mujeres, al analizar los datos de presupuesto de gasto para 2017, junto con las opiniones recogidas de algunas entrevistas con el INAI/NABI, es destacable la atención que se destina a financiar los convenios con la COMFIN (Coordinadora de Organizaciones de Mujeres y/o Feministas de Navarra), donde de hecho, se registra un incremento de las subvenciones a este sector de 120.000 € a 150.000 €.

Pero además, junto con la recuperación de las partidas de subvenciones al movimiento asociativo de mujeres y a las Entidades Locales está la nueva partida de apoyo a las empresas, donde además se recupera una línea de subvenciones para la elaboración de planes de igualdad, por un importe de 60.000 €.

En total, las partidas destinadas a subvenciones (de las Entidades Locales, del movimiento asociativo de mujeres y de las empresas) llegan casi al medio millón de euros.

El presupuesto del INAI/NABI para 2017 es significativamente superior a años anteriores. La partida de gestión de recursos de lucha contra la violencia de género supone el 48% del total. En la partida de Actuaciones para la Igualdad de Género destaca la asignación a proyectos de entidades locales (37%) y a las asociaciones de mujeres (14%).

3.3.2. El presupuesto del INAI/NABI en relación con el de otros Organismos de Igualdad del resto del Estado

Por último, y con los datos del ejercicio presupuestario 2016, se presentará a continuación una Tabla con la posible comparación entre **las dotaciones presupuestarias del conjunto de Organismos de Igualdad autonómicos**, puestos en relación con otras variables tales como población o porcentaje sobre el PIB regional.

De nuevo, es preciso solicitar cautela en la interpretación de la información que se presenta en este subapartado y aclarar que la comparabilidad de estos datos **es sólo un ejercicio aproximativo**, dado que las competencias que asume cada organismo de igualdad no son idénticas en cada Comunidad Autónoma, ni son homogéneas las partidas presupuestarias en las que se desdoblan (al igual que ocurría al tratar de analizar la evolución presupuestaria dentro del propio INAI/NABI).

Por todo ello, con todas las reservas correspondientes en cuanto a la comparación de esta tipología de variables a simple vista de la Tabla que figura en la página siguiente podría concluirse que en 2016 Navarra, presupuestariamente hablando, ocupaba la posición número 13 en cuanto a presupuesto total destinado a su Organismo de Igualdad. Sin embargo, cuando estas cantidades se ponen en relación con el volumen de población de mujeres y hombres en el territorio de referencia de cada Instituto u organismo para la igualdad, la posición asciende al puesto número 5 de entre todas las

⁸ Nota de prensa de Gobierno de Navarra de 1 de marzo de 2017:

comunidades autónomas analizadas (en realidad fueron 15 CCAA de las que se disponía de información).

Tabla 3.-Presupuestos destinados a los Organismos de Igualdad en cada CC.AA en el año 2016 ^{9 y 10}

Comunidades Autónomas	Organismo	Población de mujeres	Población de hombres	Población total	PIB regional	Dotación organismo responsable	€/ según población TOTAL	% sobre PIB	Posición	
						€ (**)			Según Dotación	Según Población
Andalucía	Instituto Andaluz de la Mujer	4.248.913	4.139.194	8.388.107	144.989.000.000	41.241.378	4,92	0,03%	1	4
Aragón	Instituto Aragonés de la Mujer	661.357	647.206	1.308.563	33.793.000.000	3.359.367	2,57	0,01%	11	11
Asturias	Instituto Asturiano de la Mujer	544.756	497.852	1.042.608	21.595.000.000	2.204.598	2,11	0,01%	15	13
Baleares	Instituto Balear de la Dona	556.538	550.682	1.107.220	27.546.000.000	2.619.590	2,37	0,01%	14	12
Canarias	Instituto Canario de Igualdad	1.059.086	1.042.838	2.101.924	42.317.000.000	7.757.096	3,69	0,02%	6	6
Cantabria	Dirección General de Igualdad, Mujer y Juventud	299.218	282.988	582.206	12.172.000.000	3.461.773	5,95	0,03%	10	3
Castilla y León	Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León	1.240.744	1.206.775	2.447.519	54.057.000.000	7.458.583	3,05	0,01%	7	8
Castilla-La Mancha	Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha	1.018.909	1.022.722	2.041.631	37.715.000.000	14.715.000	7,21	0,04%	4	2
Cataluña	Instituto Catalá de las Dones	3.825.228	3.697.368	7.522.596	204.666.000.000	7.351.325	0,98	0,00%	8	15
Comunidad Valenciana	Dirección General de Familia y Mujer	2.511.220	2.448.748	4.959.968	101.604.000.000	14.945.700	3,01	0,01%	3	9
Extremadura	Instituto de la Mujer de Extremadura	548.539	539.239	1.087.778	17.590.000.000	8.046.928	7,40	0,05%	5	1
Galicia (*)	Secretaría Xeral. da Igualdade	1.408.716	1.309.809	2.718.525	55.701.000.000	N/D	-	-	-	-
Madrid	Dirección General de la Mujer	3.368.365	3.098.631	6.466.996	203.626.000.000	22.471.311	3,47	0,01%	2	7
Murcia	Dirección General de la Mujer	731.292	733.555	1.464.847	27.733.000.000	2.992.127	2,04	0,01%	12	14
Navarra	Instituto Navarro para la Igualdad	322.807	317.840	640.647	18.246.000.000	2.921.014	4,56	0,02%	13	5
País Vasco	Emakunde	1.123.954	1.065.580	2.189.534	65.924.000.000	5.782.000	2,64	0,01%	9	10
La Rioja (*)	Consej. de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia	159.825	155.969	315.794	7.974.000.000	N/D	-	-	-	-

Fuente: INE y Organismos autonómicos de Igualdad

⁹ Para la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León y la Dirección General de Igualdad, Mujer y Juventud de Cantabria, el gasto incluye sólo aquellos relativos a la promoción y el apoyo de la mujer. En la Comunidad Valenciana, programa específico contra la Violencia de Género, pero no tiene por qué incluir todos los gastos relativos a la misma.

¹⁰ (*) ND: No se ha encontrado la información correspondiente

(**) El dato consignado se refiere a Euros presupuestados, no a Presupuesto ejecutado. Incluye partida de violencia de género en todos los que la tienen.

Dado que los presupuestos previstos para el presente año 2017 para el INAI/NABI son significativamente más altos que los del año anterior, podría esperarse que la posición en este ranking del INAI/NABI fuera aún de mayor relevancia.

El Gobierno de Navarra está haciendo un importante esfuerzo presupuestario para atender e implementar las políticas de igualdad a través de la actuación del INAI/NABI.

De las entrevistas en profundidad mantenidas con informantes clave de la CFN merece la pena mencionar que dentro del panorama autonómico hay determinados organismos de igualdad que se consideran referentes desde la mirada navarra. Estos organismos son: Emakunde, el Institut Català de les Dones y el Instituto Andaluz de la Mujer¹¹.

Ahora bien, si observamos la ratio de € por población que aparecen en la misma Tabla, comprobamos que en comparación con el INAI/NABI, por ejemplo EMAKUNDE en el País Vasco (puesto 10) o el Institut de les Dones en Cataluña (puesto 15), tienen una menor asignación proporcional de presupuesto total medio por persona. Pero ésta es una interpretación algo cuestionable, dado que en Navarra los presupuestos incluyen la gran partida de recursos para la atención de la Violencia de Género y en las otras dos comunidades autónomas esta política se lleva desde otras instancias.

En todo caso este tipo de análisis de indicadores presupuestarios, sólo puede hacerse en términos puramente descriptivos de realidades que no son comparables entre sí. Para empezar porque estamos comparando una Comunidad Autónoma uniprovincial donde la atención se concentra en una sola estructura, con otras Comunidades Autónomas con varias provincias y otras estructuras a ese nivel, con sus correspondientes dotaciones presupuestarias. Además, en Navarra es incipiente el hecho de contratar en la estructura del organismo de Igualdad a personal formado en la especialidad de igualdad (y no afecta al presupuesto anterior a 2017), mientras que en otras autonomías esto viene siendo ya parte de la definición de sus Relaciones de Puestos de Trabajo desde hace años.

Quizás, solamente pueda plantearse una mirada simultánea en lo referido a las **grandes líneas de competencias equivalentes asumidas por cada organismo autonómico de igualdad**. Así, en base al presupuesto para el mismo año 2016, en un último ejercicio aproximado de comparación de posiciones, se plantea no incluir las partidas relacionadas con la gestión de recursos de atención a la violencia de género, dado que por sí misma en el caso de Cataluña y País Vasco esta competencia no la asumen dichos organismos de igualdad y, por otra parte, en el caso de Navarra puede detraerse la partida de gasto en violencia de género del presupuesto inicial (que en ese año ascendía a 945.565€).

Con estas premisas la situación quedaría como puede observarse en la siguiente Tabla.

¹¹ En el caso de Cataluña y País Vasco, ambos son organismos autónomos dependientes de Presidencia de Gobierno y centrados en el diseño de las políticas de igualdad (no en la gestión de recursos y servicios), mientras que en caso andaluz, el Instituto tiene su dependencia orgánica de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales con una Subdirección de Violencia de Género

Tabla 4.-Presupuestos destinados a los organismos de igualdad de Cataluña, País Vasco y Navarra detrando la partida para atención a la violencia de género en esta última comunidad autónoma, 2016

CCAA	Organismo	Población de mujeres	Población de hombres	Población total	PIB regional	Dotación organismo responsable	€/ según población TOTAL	% sobre PIB	Posición	
						€ (**)			Según Dotación	Según Población
Cataluña	Instituto Catalá de las Dones	3.825.228	3.697.368	7.522.596	204.666.000.000	7.351.325	0,98	0,00%	1	3
Navarra	INAI/NABI	322.807	317.840	640.647	18.246.000.000	1.975.449	3,08	0,01%	3	1
País Vasco	Emakunde	1.123.954	1.065.580	2.189.534	65.924.000.000	5.782.000	2,64	0,01%	2	2

Fuente: Elaboración de Red2Red a partir de los datos de población del INE y de cada uno de los organismos responsables en materia de igualdad en las CCAA.

En esta nueva comparación la posición relativa de Navarra frente a los otros dos organismos de igualdad confirma una mayor ratio entre la inversión en gasto presupuestado y la población a atender y revela, como mínimo, el **importante esfuerzo presupuestario** que el Gobierno de Navarra está haciendo, proporcionalmente hablando, para implementar las políticas de igualdad a través del INAI/NABI.

4. IMPULSO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD DESDE LA ADMINISTRACIÓN FORAL DE NAVARRA

El **factor género atraviesa la vida social** en todos sus niveles y contextos. La actuación de las administraciones como entes reguladores de los recursos públicos destinados a la ciudadanía no es neutra al género, sino que este principio interviene en las oportunidades, facilidades y circunstancias que reúnen mujeres y los hombres para situarse en una posición social de mayor o menor ventaja.

A continuación se va a proceder a enunciar las actuaciones desarrolladas en el seno de la CFN que tienen por objeto garantizar el impulso de las políticas de igualdad y la transversalización del enfoque de género en el resto de políticas públicas de la Comunidad Foral de Navarra.

En este Apartado se analiza información a partir de la revisión de documentación facilitada por el INAI/NABI y enriquecida a través de las fuentes primarias. Los principales mecanismos e instrumentos a presentar se han clasificado en tres grandes grupos: Otras estructuras de impulso y coordinación de las políticas de igualdad; Normas, planes y programas; y Herramientas para la gestión de la transversalidad.

4.1. Estructuras de impulso y coordinación de las políticas de igualdad en la CFN

Además de la propia estructura del INAI/NABI que ya se ha descrito en detalle en el apartado 3 y en particular en el epígrafe 3.2., existen otras estructuras u órganos con carácter público o con participación en sus órganos de dirección de la Administración pública de Navarra, que cuentan con el apoyo, la presidencia y/o la coordinación del propio INAI/NABI, y que tienen también como misión principal el impulso de la transversalidad de género en la Administración navarra, mejorar la participación social de las mujeres y la sensibilización de la ciudadanía y/o luchar por erradicar la violencia contra las mujeres.

Una muestra de estas otras estructuras se describe a continuación por orden cronológico de creación:

- La figura de [Agentes de Igualdad de Oportunidades en las entidades locales](#) de la CFN se consolidó en 2008 y desde entonces han sido la estructura que ha liderado la incorporación de la transversalidad de género en las Entidades Locales.

La CFN cuenta actualmente con 20 agentes de igualdad en las entidades locales que cubren 16 municipios, 3 Mancomunidades y el Consorcio de la zona media.

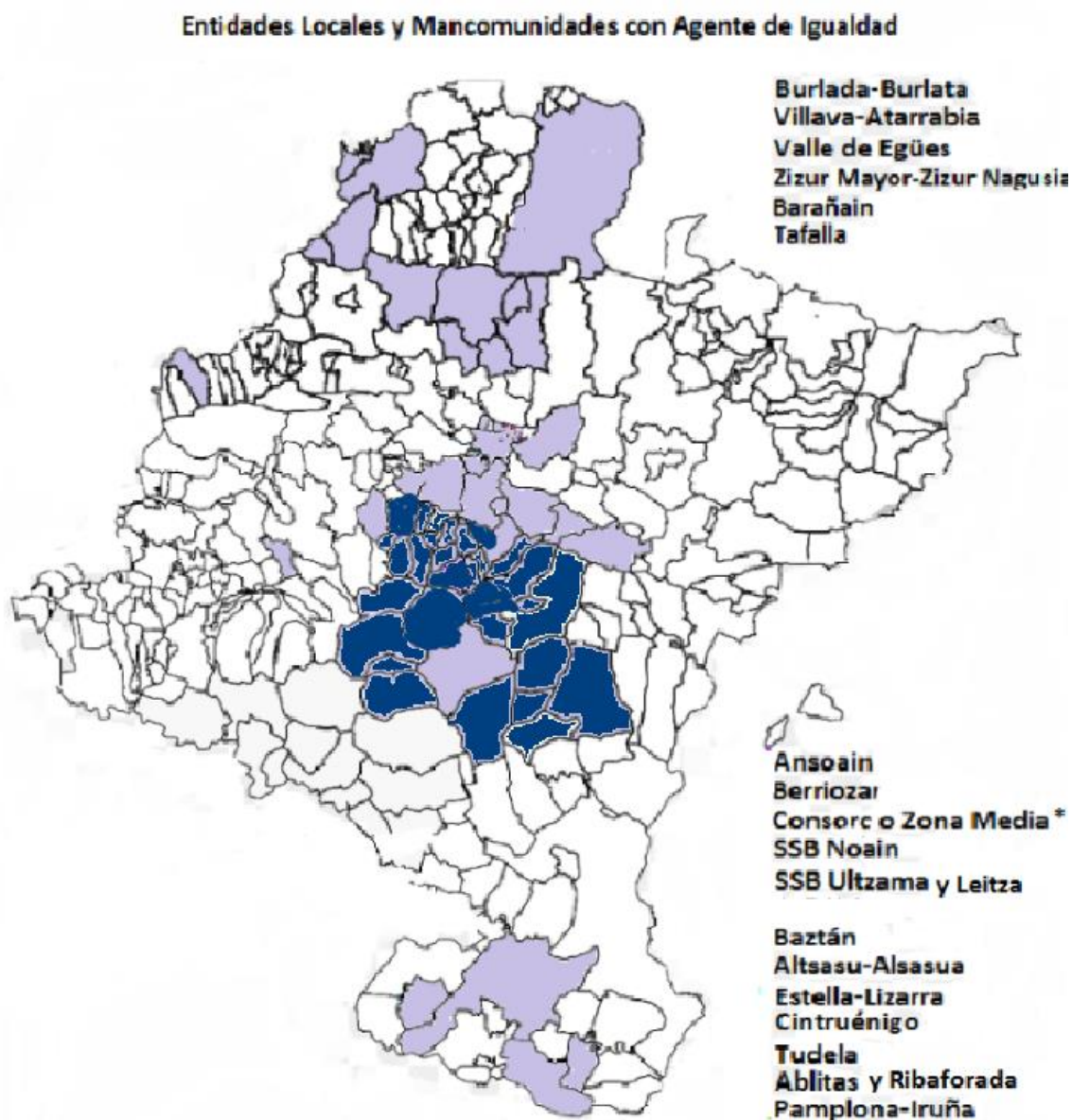
Desde el INAI/NABI se subvenciona la contratación de agentes por parte de las entidades locales durante 7 años, además de los proyectos que estas ejecutan. En este contexto se organizan reuniones periódicas informativas y de reflexión, jornadas formativas, impulso de determinadas acciones – campañas por el 25N y fiestas locales – así como reuniones de coordinación.

Es importante añadir que en la Universidad pública de Navarra también se cuenta con una Agente de Igualdad, que participa junto con el resto en las reuniones de coordinación, así como en las jornadas formativas.

Sus competencias profesionales se centran en: elaborar, implementar y evaluar Planes de Igualdad; diseñar, impulsar y evaluar la incorporación progresiva de la perspectiva de género en las distintas áreas de intervención; definir acciones positivas y asesorar y cooperar para su desarrollo; diseñar y gestionar Programas de sensibilización y formación en materia de Igualdad;

apoyar e impulsar la participación social y política de las asociaciones de mujeres; intermediar entre la Administración Local y las asociaciones de mujeres; coordinar y facilitar la participación de las entidades locales, públicas y privadas, en Programas de ámbito supramunicipal y europeo con el objeto de mejorar y optimizar los presupuestos y recursos.¹²

Ilustración 3.-Entidades Locales con Agentes de Igualdad de Género en la Comunidad Foral de Navarra:



Fuente: INAI/NABI

Además se reúnen habitualmente en un espacio de debate y reflexión conjunta y recientemente se han constituido como Red de Agentes de Igualdad.

¹² Agentes de Igualdad de Oportunidades: https://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Tecnicas+de+igualdad/

- **Las Unidades de Igualdad de Género (UIG)**: Las Unidades de Igualdad (en adelante UIG) son responsables de la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de los actos, normas, políticas emanadas de la Administración Pública de Navarra, cuya misión principal es impulsar y garantizar la integración de dicho principio en el conjunto de las políticas públicas de la Comunidad Foral.

Se crean en 2009, estableciendo una unidad de igualdad en cada Departamento del Gobierno de Navarra junto a una décima Unidad configurada desde el INAI/NABI, como Unidad de coordinación que organiza sesiones de intercambio, de sensibilización y de formación. El INAI/NABI dedica financiación de una asistencia técnica a este proyecto, además de la dedicación de buena parte del tiempo de impulso de estas Unidades por parte de los propios recursos humanos del Instituto.

En términos organizativos, las Unidades de Igualdad de Género dependen orgánica y funcionalmente de sus respectivos Departamentos (representados por sus Direcciones Generales) y desde el INAI/NABI, además de mantener una coordinación permanente con dichas UIG, se desea impulsar en la fase de consolidación actual que actúen en dos niveles diferenciados: a nivel técnico de decisión (**Mesa Técnica Interdepartamental/Direcciones de Servicio**) con un carácter más de reflexión y trasladando las decisiones a las Direcciones Generales de cada Departamento y a nivel operativo con carácter más ejecutor (**Grupo Técnico**).

Todas las personas de los Grupos Técnicos de cada Departamento, así como las de la Mesa Técnica, se coordinan con el resto de las personas que componen estos mismos grupos en el resto de Departamentos, siendo el INAI/NABI la instancia encargada de impulsar esta coordinación.

De las entrevistas realizadas se recoge la percepción de que las UIG tienen varias necesidades que resolver aún para conseguir sus objetivos. Por ejemplo, en relación con las limitaciones a la dedicación de su personal (que en teoría deberían tener liberado un tercio de su tiempo, pero la realidad está lejos de ser así). Sería, por tanto, importante que hubiera una persona en cada Departamento con dedicación exclusiva, con el objetivo de impulsar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las actuaciones de los distintos Departamentos y en todas las actuaciones de la Administración. Respecto a la capacitación de las personas que actualmente componen los Grupos Técnicos, hay que aclarar que existen diferentes velocidades, ya que la incorporación al proyecto ha sido en diferentes momentos, coincidiendo en muchos casos con los cambios de legislatura, de ahí que siguen detectándose necesidades formativas (por ejemplo para aplicar cláusulas de género, para la elaboración de informes de impacto, etc.).

En general, las y los informantes clave consultados comentan que los decretos de constitución de los nuevos Departamentos no han consagrado a las unidades y que la nueva Ley de Igualdad podría ser una oportunidad para que se constituyan como las herramientas técnicas para aplicar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas públicas de la ACFN.

- **El Foro consultivo contra la trata de mujeres para la explotación sexual**. Este órgano, se constituyó el 26 de enero de 2011, con el objetivo general de elaborar un informe sobre la situación de las mujeres explotadas por redes de trata y la propuesta de los pasos necesarios y posibles para abordar esta realidad desde las instituciones.

En su composición inicial participaban cuatro Departamentos del Gobierno de Navarra (Asuntos Sociales, Relaciones Institucionales, Salud y Justicia e Interior), el Instituto Navarro para la

Igualdad, la Delegación del Gobierno central en Navarra, Policía Foral, Guardia Civil, Policía Nacional, Policía Municipal de Pamplona, y cinco organizaciones no gubernamentales: Centro Betania de Cáritas, Asociación Itxaropen Gune, Asociación Abiatze, Médicos del Mundo Navarra e Institución Villa Teresita. A lo largo de los años 2016 y 2017 se ha producido la incorporación de Acción contra la Trata y Cruz Roja.

Igualmente desde el inicio de esta legislatura se ha impulsado el trabajo del Grupo Técnico del Foro, dando lugar a la elaboración y aprobación a finales de 2016 del Protocolo de Coordinación y Actuación con mujeres y niñas víctimas de trata con fines de explotación sexual.

- **La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para Coordinación Efectiva en la atención y prevención de la violencia contra las mujeres.** Es el órgano colegiado de análisis y debate que asume las funciones de establecimiento de procedimientos de coordinación de las entidades que intervienen en materia de violencia machista en Navarra, el conocimiento de esta realidad, la mejora de la intervención a todos los niveles, preventivos y asistenciales, y el seguimiento de los programas que se pongan en marcha en este ámbito. Asimismo, una de las principales funciones de la Comisión es el desarrollo funcional del **Protocolo de actuación conjunta para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres.**

Su composición y régimen de funcionamiento se regula en el punto séptimo del II Acuerdo interinstitucional para la coordinación efectiva en la atención y prevención de la violencia contra las mujeres y posteriormente se reguló mediante Resolución 106/2011, de 10 de marzo.

La Presidencia de la Comisión la ostenta la Gerencia del INAI/NABI. Además representantes del Instituto ocupan la Vicepresidencia y la Secretaría. En las Vocalías de dicha Comisión están representados los Departamentos del Gobierno de Navarra competentes en Educación, Salud, Empleo, Familia, Asuntos Sociales, Justicia, Vivienda, Inmigración, Protección Civil y medicina Legal y Forense. Asimismo figuran representantes de la Fiscalía Superior de Navarra; Policía Foral, Policía Municipal de Pamplona, el Servicio de Atención Jurídica a las Mujeres o la Federación Navarra de Concejos y de Municipios. Además están representadas diversas instancias estatales con competencias en la atención y prevención de la violencia contra las mujeres como Guardia Civil y Cuerpo Nacional de Policía; además del Consejo General del Poder Judicial a través del Tribunal Superior de Justicia de Navarra.

- **El Consejo Navarro de Igualdad.** Surge a raíz del Primer Consejo Navarro de la Mujer, regulado mediante la Orden Foral 351/1996 e inicialmente se creó para articular la representatividad de las mujeres, propiciar el debate y la comunicación y crear un marco de participación en las tareas encomendadas al entonces Instituto Navarro de la Mujer. Su configuración actual responde a lo establecido en el Decreto Foral 22/2012, de 9 de mayo, por el que se regulan las funciones, la composición y el régimen de funcionamiento del ahora denominado Consejo Navarro de Igualdad.

El Consejo actual está formado por una Presidencia ocupada por la Consejera del Departamento de Relaciones ciudadanas e institucionales, dos Vicepresidencias, una de ellas la Directora gerente del INAI/NABI, y por vocalías que representan al movimiento asociativo de mujeres por territorios, además de otros agentes como universidades, la FNMC, sindicatos, etc. Se constituye como un órgano colegiado, de carácter consultivo que se adscribe al Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua. Es uno de los consejos con mayor representación de la sociedad civil, y en especial, el único órgano donde se ve representado el

movimiento asociativo de mujeres, concretándose su colaboración mediante la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de igualdad¹³.

El Consejo Navarro de Igualdad participa en la emisión de dictámenes sobre las normativas, planes y programas; proponiendo medidas convenientes en materia de promoción e impulso de la igualdad de género y de la participación de las mujeres; trasladando las situaciones de discriminación o vulneraciones del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; velando por el incremento de la participación de las mujeres y fomentando la comunicación, la relación y el intercambio con entidades y órganos de otras Administraciones Públicas.

Su Reglamento ha sido sometido a revisión en 2010 y en 2012 y en la actualidad se apuesta por una evolución de su composición encaminada a hacer más partícipes a entidades que representan a una mayor diversidad de mujeres (mujeres jóvenes, mujeres mayores, mujeres inmigrantes y mujeres procedentes de todo el territorio de Navarra), así como a otros agentes de la sociedad que también trabajen la igualdad.

Además, se quiere mejorar el funcionamiento del Consejo a través de nuevas comisiones/grupos de trabajo y se ha previsto la elaboración durante el segundo semestre del presente año de una **Estrategia 2017-2019** de fomento de la participación social y política de las mujeres en las políticas públicas de la Comunidad Foral. Para ello se partirá de la situación actual para establecer objetivos factibles a corto plazo, identificación de áreas de mejora y una propuesta de medidas concretas para lograr la participación social y política de las mujeres en la Comunidad Foral de Navarra, desembocando en un documento que contendrá los correspondientes ejes estratégicos, objetivos, medidas y acciones atribuidas a cada medida, con indicadores de cumplimiento y de impacto. Se sustentará en un proceso participado con el movimiento asociativo de mujeres y mujeres con ejercicio en la política, descentralizado por territorios, en un proceso que implicará formación y capacitación para la participación.

- **La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de mujeres y hombres:** Creada por acuerdo de 12 de abril de 2017 como órgano de colaboración, cooperación y coordinación para integrar el principio de igualdad y erradicar la violencia hacia las mujeres en todas las políticas de la Administración Foral. Además, este acuerdo aprueba las funciones de la Comisión que como se verá a continuación engloban las tres grandes áreas de actuación del INAI/NABI.

Se encarga de las funciones de consulta, asesoramiento y la planificación, para el establecimiento de prioridades y objetivos anuales a partir de las líneas estratégicas adoptadas por el Gobierno de Navarra para impulsar y garantizar la implantación de la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Entre sus funciones se encuentran las de: 1) Contribuir al cumplimiento de la normativa existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres; 2) Impulsar las políticas de igualdad de género, estableciendo las prioridades, los objetivos y las medidas a adoptar para el avance en la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito de sus respectivas competencias. 3) Planificar y concretar las directrices para el desarrollo de la estrategia a través de la aprobación de la propuesta del Programa anual de igualdad. 4) Proponer al Gobierno de Navarra el Programa de igualdad anual para su aprobación. 5) Estudiar y aprobar los recursos necesarios para el desarrollo del programa anual de igualdad y de la estrategia de implantación de la transversalidad de género, prestando especial atención a la detección de

¹³ DECRETO FORAL 22/2012, de 9 de mayo, por el que se regulan las funciones, la composición y el régimen de funcionamiento del Consejo Navarro de Igualdad. https://www.navarra.es/home_es/Actualidad/BON/Boletines/2012/95/Anuncio-0/

necesidades de formación –en materia de igualdad entre hombres y mujeres y 6) Evaluar y hacer seguimiento del programa de igualdad y de la puesta en marcha de la estrategia general de implantación de la transversalidad de género.

Está presidida por la persona que ostenta la Presidencia de del Gobierno de Navarra, y la vicepresidencia está a cargo de la persona titular del Departamento que tenga las competencias en materia de igualdad de género; por las personas Vocales representantes de los diferentes Departamento de la ACFN y por la Secretaría que será ejercida por la persona titular de la Subdirección de Planificación y Programas del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua.

- **La Comisión de Atención a la Transexualidad:** Creada el pasado 22 de junio de 2017 con el objetivo de fomentar y promover la igualdad real de derechos del colectivo LGTBI.

Esta Comisión está liderada por el INAI/NABI a través de la Subdirección de Promoción y Gestión y cuenta con representantes de Departamentos de Educación (Servicio de Atención Primaria e Inclusión social), Derechos Sociales (Sección de Inclusión Social y Atención a las Minorías), Salud (Unidad Navarra de Transexuales e Intersexos); Servicio Navarro de Empleo (Sección de mejora y coordinación de procesos) y Organizaciones no gubernamentales como la Asociación de familias de menores transexuales y el grupo ILOTA LEDO de transexuales, amigos y familiares de Navarra.

El INAI/NABI a través de esta Comisión trata de e impulsar mediante un enfoque de transversalidad, el desarrollo de medidas de atención que ayuden a superar las múltiples barreras por razón de orientación sexual que afectan a las mujeres, al colectivo LGTBI y al de personas transexuales en particular. Asimismo se pretende desarrollar acciones de sensibilización en el ámbito educativo, social y cultural para evitar esta discriminación por identidad sexual.

- En la actualidad se trabaja por constituir la **Red de Entidades Locales por la Igualdad y en contra de la violencia de género**. El origen de esta Red puede situarse en el I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010, que señalaba que “*el ámbito local es el más cercano a la vida de ciudadanas y ciudadanos y al tejido económico y social*” (...) y es “*uno de los ámbitos más adecuados para la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*”. Por ello en el Plan se declara la necesidad de “*impulsar el compromiso de las Entidades Locales de Navarra con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres*”.

Pero es en el Acuerdo Programático del Gobierno de Navarra para la legislatura 2015-2019 donde en el apartado 13 del punto 2.5 dedicado a la Igualdad se establece que se deberá: “*Garantizar que los medios técnicos y personales sean suficientes para impulsar los planes de igualdad propuestos. Para ello se dará la importancia que requiere a la red de Técnicas y Técnicos de Igualdad. Creación de la Red de Municipios por la Igualdad, en el marco de la Federación Navarra de Municipios y Comarcas*”. Con posterioridad, un conjunto de entidades locales¹⁴ comprometidas en sus políticas de igualdad y con personal técnico especializado solicitaron a la Federación Navarra de Municipios y Comarcas (FNMC) la constitución de dicha Red.

¹⁴ Los Ayuntamientos de Abiltas, Altsasu, Ansoáin, Barañain, Berriozar, Burlada, Cintruenigo, Estella-Lizarra, Pamplona, Ribaforada, Tafalla, Tudela, Valle de Egües, Villava-Atarrabia, Zizur Mayor y la Mancomunidad de los Servicios de Base de la Zona Noáin)

En este marco el INAI/NABI¹⁵ se propuso en 2016 como punto de partida para impulsar las políticas de igualdad a nivel local y la posible creación de la Red de municipios por la igualdad, la realización de un diagnóstico de la evolución y situación de la respuesta de las entidades locales a la promoción de las políticas de igualdad de género puestas en marcha desde el INAI/NABI en los últimos años. En dicho diagnóstico se incluyó una encuesta, realizada el pasado mes de diciembre, a los municipios navarros con el apoyo de la FNMC y el 67% de los municipios que respondieron mostró interés en participar de forma activa en una Red de municipios por la igualdad de género destinada a promover su trabajo en esta materia. Además el Instituto Navarro para la Igualdad participa en el Grupo de Trabajo para constituir la Red de entidades locales para la igualdad de género y contra la violencia, junto a la FNMC y las Entidades locales con personal técnico en igualdad.

Esta Red se considera por tanto un instrumento imprescindible para lograr un trabajo más eficiente y de mayor impacto, así como para impulsar programas y servicios en los municipios que todavía no cuentan con estas estructuras de igualdad. Algunas funciones de la futura Red serían las de asesoramiento, búsqueda de financiación para actividades conjuntas, seguimiento de indicadores de igualdad y de lucha contra la violencia de género, elaboración y compartición de herramientas, debate e intercambio, formación de personal político municipal y de personal técnico y desarrollo de campañas de sensibilización.

4.2. Normas, planes y programas generales

Un breve repaso a los instrumentos de planificación y regulación impulsados desde el INAI/NABI lleva a mencionar al menos los que se presentan a continuación. En primer lugar se enuncian los que afectan a las políticas de igualdad y en segundo lugar los que afectan a las políticas sobre violencia contra las mujeres.

En lo referido a la normativa básica en Políticas de igualdad de la CFN:

- [El Acuerdo Programático para el Gobierno de Navarra. Legislatura 2015-2019](#). Marcó la hoja de ruta de la actividad del Gobierno de Navarra con el cambio de legislatura producido en 2015. A lo largo del documento de Acuerdo programático se hacen múltiples referencias a la actuación de la Administración en materia de igualdad entre mujeres y hombres, tanto en el acceso a derechos, como sobre todo en la planificación de políticas contemplando el enfoque de género y el impacto sobre la vida de las mujeres.

El acuerdo incorpora una mirada especial a la igualdad de oportunidades y medidas positivas de acción en las políticas sectoriales como Políticas Sociales, Educación, Sanidad, Juventud, Deporte, Economía/Empleo/Fiscalidad, Pluralidad/Convivencia o Función Pública..

Pero además, el documento incluye específicamente un Bloque temático nº5 sobre Igualdad, con un claro compromiso por la defensa de la igualdad efectiva transformando las políticas públicas

¹⁵ Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua. *Resumen de la Evolución y diagnóstico de las políticas de igualdad en el espacio local (2003-2016)*.

e incorporando esta estrategia en las estructuras y procedimientos de la Administración en una sociedad basada en la convivencia y libre de violencia sexista.

En este mismo bloque se hace referencia explícita a recuperar al INAI/NABI como el organismo impulsor exclusivamente de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, dejando de un lado las competencias en materia de menores y familia.

Junto a este primer compromiso, se entra en el detalle de otras 24 medidas que hacen referencia, por ejemplo, al impulso al desarrollo de los informes de impacto de género, el uso inclusivo del lenguaje, la nueva ley foral de Igualdad de género, la reducción de la brecha salarial, la elaboración de planes de igualdad en las empresas, la participación del movimiento asociativo, las buenas prácticas en el ámbito público y en los medios de comunicación, la potenciación de las Unidades de Igualdad, la lucha contra la violencia de género, numerosas medidas de sensibilización la implementación de los pactos locales por la conciliación, y muchos otros compromisos que son la base de muchas de las actuaciones que se han desarrollado en los dos últimos años.

- La [Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de Fomento de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra](#). Fue una Ley pionera, la primera que se aprobó en el contexto autonómico y desde luego, previa a la Ley estatal de 2007. A pesar de la brevedad de su articulado sirvió de primer marco de actuación para fomentar la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Administración.
- [La Ley Foral 14/2004 de 3 de diciembre del Gobierno de Navarra y de su Presidente](#) en su artículo 52 establece que la elaboración de los proyectos de Ley Foral deben incluir un informe sobre el impacto por razón de sexo de las medidas que se establezcan en el mismo, y a la estimación del coste al que dará lugar. Asimismo el artículo 62 sobre informes y dictámenes indica que “Los proyectos de disposiciones reglamentarias deberán acompañarse de un informe sobre el impacto por razón de sexo de las medidas que se establecen en el mismo”, esto es que todos los anteproyectos de Ley, Decretos Forales legislativos y disposiciones reglamentarias, deben ir acompañados de un informe en el que se valore el efecto que causará la norma en la vida de las mujeres y de los hombres a quienes se dirige.

Los informes de impacto de género se describen en mayor detalle en el próximo epígrafe 4.3 sobre Herramientas de apoyo a la gestión de la transversalidad.

- [El Primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2006-2010 \(PIOM\)](#). El plan 2006-2010 es un plan generalista (basado en Transversalidad y Gobernanza), que entre otras cosas fue el origen de las Unidades de Igualdad de Género. El PIOM se ha prorrogado en los sucesivos años. Ha servido de marco de referencia a las primeras actuaciones del INAI/NABI aunque según algunas entrevistas no ha llegado a convertirse en un elemento motriz en la actual actividad del INAI/NABI.

Este Plan descansa en la estrategia dual de transversalidad (*mainstreaming* de género) junto con las acciones positivas y constituyó un nuevo paradigma a la hora de poner en marcha las políticas de igualdad siguiendo el modelo de intervención avalado desde la Unión Europea. Al amparo del mismo se elaboraron diversos materiales y herramientas para sensibilizar al personal al servicio de la Administración Pública sobre la pertinencia del enfoque de género y, en particular, a aquellas personas que planifican las actuaciones del Gobierno Foral.

- [El Decreto Foral 22/2012, de 9 de mayo, por el que se regulan las funciones, la composición y el régimen de funcionamiento del ahora denominado Consejo Navarro de Igualdad.](#) El Consejo se ha descrito en el anterior epígrafe 4.1.
- [El Decreto Foral 240/2015, de 30 de septiembre](#), por el que se aprueban los estatutos del organismo autónomo Instituto Navarro de Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua. Ya comentado en el epígrafe 3.2 en lo relativo a las competencias del INAI/NABI.
- [Los Programas de Igualdad](#): Hasta la fecha ha habido 3 Programas de Igualdad (2015, 2016 y 2017). El programa vigente este año se aprobó en Sesión de Gobierno de 12 de abril de 2017, el mismo día en que se aprobó la **Comisión Interdepartamental para la Igualdad de mujeres y hombres**. Como ya se ha citado, dicha Comisión, es la encargada de integrar el principio de igualdad y erradicar la violencia contra las mujeres en las políticas de la Administración Foral de Navarra.

La implantación de los Programas de Igualdad se pone en marcha a través de las nueve Unidades departamentales y la Unidad Técnica de Coordinación del INAI que también cuenta con acciones dentro del programa y ejerce la labor de coordinación de todas las Unidades.

Uno de los objetivos más importantes de los Programas de igualdad, implantados hasta el momento, es el de consolidar las Unidades de Igualdad de Género en los Departamentos. Además de ello los programas se centran en **aplicar la transversalidad de género** en los Departamentos, en **asesorar** en la elaboración de informes de impacto de género, en realizar **estadísticas** desagregadas por sexo, en **efectuar estudios** sobre la igualdad en las políticas, en **analizar el presupuesto** en función del género e **incorporar cláusulas** en la contratación pública y en las subvenciones.

En 2017, como en los años anteriores, además de aplicar estas medidas, el Programa anual también incluye **objetivos sectoriales** por Departamentos, que faciliten la aplicación del Principio de Igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal en las políticas de los Departamentos. Así, aparecen **2 objetivos generales comunes, que comparten todos los Departamentos, y 28 objetivos sectoriales**.

Por último, en relación a los Programas de Igualdad, es importante destacar que tras tres años de implantación se ha validado un modelo de gestión para la incorporación transversal del principio de igualdad en todas las políticas públicas que desarrollan los Departamentos. Se ha conseguido también sistematizar el trabajo, homogeneizar el proceso de planificación y recogida de información para el seguimiento, cumplir plazos previstos y estimular la participación.

Además de todo lo descrito en los distintos departamentos se está introduciendo el principio de igualdad en algunos planes o programas. Este enfoque de género en la planificación sectorial se debe, en buena medida, al trabajo llevado a cabo por las personas que componen las Unidades de Igualdad. A modo de ejemplo, se ha aprobado recientemente el **Plan Estadístico para el periodo 2017-2020**, (Ley Foral 14/2016, de 21 de octubre), donde hay un avance importante en la recogida de datos con la variable sexo para el conjunto de la Comunidad Foral o el **Plan de Coeducación**, el cual se implantará durante el curso 2017-2018 en 15 centros educativos de Navarra en coordinación con APYMAS y entorno socioeducativo y cultural más cercano a cada centro. Paralelamente se pondrán en marcha acciones referidas al desarrollo de normativa, plan de formación, recursos didácticos, y otros materiales que progresivamente darán soporte y apoyo a todos los centros educativos de Navarra en la efectiva implantación del Plan de Coeducación

En lo relativo a violencia de género se destacan algunas referencias clave:

- [Acuerdo interinstitucional para la coordinación efectiva en la atención y prevención de la violencia contra las mujeres](#). Fue firmado el 17 de diciembre de 2010 representantes del Gobierno de Navarra, de la Delegación del Gobierno en Navarra, del Tribunal Superior de Justicia de Navarra en representación del Consejo General del Poder Judicial, de la Fiscalía Superior de Navarra y de la Federación Navarra de Municipios y Concejos. El objetivo de este Acuerdo Interinstitucional es lograr la mejor coordinación entre las instituciones intervinientes en la prevención de la violencia contra las mujeres y la asistencia a las víctimas. Asimismo, persigue establecer pautas de actuación homogéneas en toda la Comunidad Foral que garanticen la atención de calidad en los ámbitos sanitario, policial, judicial y social. A esto se añade el compromiso de realizar una labor preventiva a través de medidas educativas y de sensibilización.
- [Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres](#): Se divide en títulos para trabajar la violencia de género desde distintos aspectos como la prevención y sensibilización; la detección y atención de la violencia contra las mujeres; los recursos y servicios de atención y recuperación; el fomento de la inserción laboral y la autonomía económica y acceso a la vivienda; la atención policial y protección efectiva; la asistencia jurídica y acceso a la justicia; la reparación y en las garantías de aplicación de la ley foral.

Es importante destacar que la Ley, está diseñada bajo la perspectiva de los derechos humanos, incluye todas las formas de violencia contra las mujeres, además de considerar víctimas también a los hijos e hijas de las mujeres en situación de violencia.

Según la información analizada, se trata de una ley muy avanzada, en comparación con la Ley orgánica estatal 1/2004 y con el resto de las comunidades. En algunas entrevistas se indicaba que uno de los grandes escollos de la Ley es que no ha tenido en consideración suficiente a la realidad del ámbito local de la CFN.

- El [Plan de Acción de Desarrollo de la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres](#) aprobado el 23 de noviembre de 2016, que reúne y planifica el conjunto de actuaciones a desarrollar en esta materia en un horizonte de 6 años (2016-21). La finalidad del Plan de Acción es 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.

Dicho Plan desarrolla cerca de 80 medidas específicas mediante planes sectoriales en los ámbitos de educación, sanidad, servicios sociales, empleo, igualdad, policía y justicia, organizadas en 4 ejes estratégicos de intervención:

- I. “Cambio de Valores y Generación de Condiciones para una vida libre de violencias contra las mujeres”, con medidas relacionadas con la investigación y la prevención-sensibilización.
- II. “Atención integral a las mujeres y a sus hijas e hijos”, con medidas sobre detección, atención, protección, justicia y reparación.
- III. “Formación profesional para la identificación y abordaje de las violencias contra las mujeres”, para el ámbito de la capacitación y formación de profesionales-

- IV. “Coordinación entre las distintas instituciones con competencias en las materias previstas en Ley Foral 14/2015”, con medidas relativas a la colaboración y coordinación interinstitucional.

El Plan de Acción para actuar contra la violencia hacia las mujeres ha sido dotado de 22,5 millones de euros y se concreta en cinco planes sectoriales:

- Plan Sectorial de Igualdad.
- Plan Sectorial de Inclusión social, Empleo y Vivienda.
- Plan Sectorial de Justicia e Interior.
- Plan Sectorial de Educación
- Plan Sectorial de Salud.

4.3. Herramientas para el impulso de la transversalidad

En la ACFN se dispone de diversos instrumentos que apoyan la incorporación de la transversalidad de género en las políticas.

Muchos de estos apoyos se fundamentan en las normas mencionadas en el epígrafe anterior y se han desarrollado al amparo del PIOM y los Programas anuales. A lo largo de estos años se han elaborado y difundido numerosos **manuales o guías que orientan de forma práctica** sobre la manera de incorporar la perspectiva de género a diferentes procesos de trabajo en la Administración, en las empresas, etc. Se han proporcionado pautas para incorporar la desagregación por sexo en los procesos de reporte de datos, Guías sobre indicadores de género y demás orientaciones para usar de forma sistemática la información que permite conocer la realidad de hombres y mujeres en diversas políticas sectoriales y también para incorporar el principio de igualdad en planes estratégicos departamentales..

A continuación se van a describir brevemente algunas de estas herramientas clave:

- **Los informes de impacto de género.** La ley Foral 14/2004 de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y su Presidente, al regular la iniciativa legislativa y la potestad normativa del Gobierno, ordena que los anteproyectos, decretos forales legislativos y disposiciones reglamentarias deben ir acompañados, entre otras memorias y estudios, por un informe sobre el impacto por razón de sexo.

Las primeras instrucciones para la elaboración de informes de impacto por razón de sexo datan del 2011, donde se amplían a planes y programas la necesidad de elaboración de dichos informes de impacto. Como continuación de la aprobación de esas instrucciones el INAI/NABI elaboró una Guía Metodológica como documento de apoyo a los Servicios que se encargan de la elaboración de los informes. En ella se destaca la importancia de iniciar el Informe en paralelo al desarrollo temporal de la elaboración de la norma, plan o programa. La Guía es una herramienta que permite detectar la incorporación de la perspectiva de género y el principio de igualdad en todas las

políticas públicas, y en todas sus fases desde el diseño a la evaluación de las mismas¹⁶. A pesar de las indicaciones de la Guía, pocos son los informes que se elaboran en paralelo al desarrollo del plan, programa o norma, y en muchos casos se recurre a las Unidades de igualdad para la elaboración de dichos informes. Desde el INAI/NABI se apunta la importancia de revisar el procedimiento de elaboración de dichos informes además del impacto de esta herramienta, ya que desde los Departamentos se percibe como un trámite más para la aprobación del Plan, programa o norma. Además sería recomendable conocer en qué medida se tienen en cuenta las recomendaciones que el INAI/NABI hace a través de los Informes de Observaciones que se le solicitan.

El Gobierno de Navarra viene apostando desde 2006 por la incorporación de los [presupuestos con enfoque de género](#), siguiendo el modelo del Instituto Andaluz de la Mujer¹⁷, pero es en el año 2016 cuando se propone abordar de forma progresiva la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración del Informe de Impacto de género de los Presupuestos. Para ello se cuenta con la implicación de las Unidades de igualdad de los Departamentos, y este año 2017, se abordará una segunda fase donde se analice un programa presupuestario por cada Departamento, y con el ánimo de seguir analizando en los próximos años el resto de programas presupuestarios.

Además el Gobierno de Navarra se encuentra inmerso en el impulso de la puesta en marcha del Marco Económico Plurianual¹⁸. En dicho marco se ha introducido la perspectiva de género, para lo cual se ha hecho un trabajo conjunto entre el INAI/NABI y el Servicio de Presupuestos y Política financiera del Departamento de Hacienda, en el que se priorizarán las políticas públicas, y por tanto las partidas y asignaciones presupuestarias se situarán en el futuro en ese contexto de planificación plurianual. En este contexto, para abordar la segunda fase del proyecto de Presupuestos con enfoque de género desde el INAI/NABI junto con el INAP, se han impartido sesiones de formación sobre esta materia al grupo técnico de las Unidades de Igualdad y a varias personas del Servicio de Presupuestos y Política financiera. Así, el objetivo de estas sesiones es capacitar a por un lado a las Unidades para que, junto a los centros gestores de cada Departamento, analicen los programas seleccionados en dicha segunda fase del proyecto. Por su lado, las personas del Servicio de presupuestos reciben esta formación porque la elaboración del informe de Impacto de género le corresponde siempre al órgano impulsor de la norma o programa.

La segunda fase del Proyecto de unos presupuestos con enfoque de género en la ACFN es uno de los objetivos más importantes del Programa de Igualdad del 2017.

- El [Itinerario para la Planificación, Gestión y Evaluación de las Áreas de Igualdad Municipales](#) es un documento creado en 2014 entre el INAI/NABI y las Agentes de igualdad de las Entidades Locales de Navarra, como resultado del Módulo de Formación que recibe anualmente el personal técnico de igualdad. En dicho itinerario se definen las competencias, funciones y contenido de las áreas de igualdad de las Entidades Locales de una manera sistemática, con el objetivo de que su compromiso en el impulso de la igualdad se desarrolle a través de criterios de calidad.

¹⁶ Evaluación de Impacto de género: https://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Transversalidad/Lineas+estrategicas+de+intervencion+del+Gobierno+d e+Navarra/Evaluacion+del+Impacto+de+Genero/

¹⁷ Gobierno de Navarra "Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género", elaborado por Likadi a partir de la autorización del Instituto Andaluz de la Mujer, 2007.

¹⁸ El Marco Económico Plurianual tiene la misión fundamental de establecer la evolución de la actividad de la administración de la Comunidad Foral en un plazo de cuatro años. Para ello los Departamentos deberán establecer los objetivos plurianuales y en consecuencia definir un conjunto de actuaciones a desarrollar y las estrategias necesarias para la consecución de los mismos.

Actualmente la denominada Red de Agentes de Igualdad es quien marca y trata de homogeneizar con este instrumento las cuatro grandes áreas de trabajo en el entorno local: “Gobernanza local y transversalidad de género”, “Violencia contra las mujeres”, “Cuidado, corresponsabilidad y conciliación” y, por último, “Empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores”.

- La incorporación de [cláusulas de género en los contratos y subvenciones públicas](#). El Gobierno de Navarra ofrece a través de una Guía específica¹⁹, una serie de pautas para incluir cláusulas con perspectiva de género tanto en las convocatorias de ayudas públicas del territorio de Navarra (para empresas, asociaciones, etc.) como en las licitaciones o bases de concursos públicos para la contratación de empresas por parte de cualquier instancia de la ACFN, para contribuir a eliminar las situaciones de discriminación de género en los equipos de trabajo que se presentan a estas convocatorias.

La incorporación de cláusulas de género en los contratos y subvenciones es un objetivo también de los programas de igualdad puestos en marcha desde las Unidades de igualdad, que se está impulsando a través de la estrategia de compra responsable en el marco del desarrollo de la nueva ley de contratos de la Comunidad Foral de Navarra.

- Mencionar también como instrumentos para promover la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas del ámbito local [la línea de subvenciones para las Entidades Locales de Navarra](#) que se inició en 2003 y se ha mantenido más o menos constante desde entonces, salvo los años de los ajustes presupuestarios. En este contexto la convocatorias de ayudas han sido de tres tipos:
 - o Convocatoria de subvenciones para impulsar proyectos dirigidos a fomentar y promover la igualdad entre mujeres y hombres.
 - o Convocatoria de subvenciones para impulsar proyectos del programa Pactos Locales por la Conciliación.
 - o Convocatoria de subvenciones para la consolidación de la figura profesional de agente de igualdad de oportunidades.
- Finalmente destacar la existencia de [otras líneas de subvención](#) que se han recuperado en los últimos años tales como:
 - o La **convocatoria destinada a asociaciones de mujeres y otras entidades sin ánimo de lucro** que desarrollen proyectos en la Comunidad Foral de Navarra dirigidos a fomentar y promover la igualdad entre mujeres y hombres. La convocatoria publicada más recientemente figura en la RESOLUCIÓN 23E/2017, de 21 de julio, de la Directora Gerente del Instituto Navarro para Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua
 - o La **convocatoria destinada a empresas con actividad en la Comunidad Foral de Navarra para la implantación o renovación de sus Planes de Igualdad entre mujeres y hombres**. La más reciente convocatoria de subvenciones figura en la ORDEN FORAL 24E/2017, de 19 de junio, de la Consejera de Relaciones Ciudadanas e Institucionales

Con los dos siguientes niveles de análisis se podrá completar el círculo de la respuesta institucional a los retos que plantea la igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Foral de Navarra.

¹⁹ Gobierno de Navarra: “Guía para incorporar la perspectiva de género en las subvenciones y los contratos públicos”, elaborada por Santiago Lesmes, 2009.

5. PANORÁMICA DE LAS POLÍTICAS Y ACTUACIONES EN LOS DEPARTAMENTOS DEL GOBIERNO DE NAVARRA

Para conocer qué recursos y actuaciones concretas han puesto en marcha los diferentes Departamentos del Gobierno de Navarra para transversalizar el principio de Igualdad entre mujeres y hombres, en sus respectivas áreas de actuación, se ha realizado un análisis de los Programas de igualdad del Gobierno de Navarra del 2015, 2016 y 2017, compuestos todos ellos de objetivos generales para todo el Gobierno, y objetivos específicos departamentales.

5.1. Actuaciones comunes en los Departamentos en materia de igualdad

Tal y como se adelantaba en el epígrafe 4.2 en relación a los Programas de Igualdad, **entre los objetivos generales de los Departamentos destaca la necesidad de consolidar las Unidades de Igualdad de Género**. Merece la pena citar aquí que en la información facilitada por cada uno de los 9 Departamentos del Gobierno de Navarra, todos ellos comparten este objetivo general. El otro gran objetivo general estaría dirigido a promover las condiciones necesarias para **implantar el principio de igualdad de género en los distintos procedimientos de la administración** (planificación con perspectiva de género, datos desagregados, cláusulas de género, presupuestos con enfoque de género, participación paritaria, lenguaje inclusivo, etc.)

Mencionar igualmente que a lo largo de estos últimos años, se han ido elaborando **diversos Planes Estratégicos sectoriales**, en los que las Unidades de igualdad, en colaboración con el INAI/NABI, han impulsado la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de los mismos.

Aparte de lo que se describe a continuación acerca de medidas específicas que acomete cada Departamento, se destaca el **esfuerzo que se está haciendo en todos ellos por visibilizar la necesidad de disponer de información desagregada por sexo, además de la importancia de utilizar una comunicación inclusiva, tanto interna como externa**.

Antes de detallar el trabajo sectorial que cada Unidad de Igualdad ha desarrollado en estos años y propone implantar en el 2017, es importante aclarar que no todas las Unidades departamentales han programado el mismo número de acciones ni han seleccionado para la ejecución los mismos Objetivos Específicos o actuaciones. Esta diversidad responde a decisiones, necesidades y circunstancias de cada Departamento, así como a la capacidad que cada una de ellas tiene o se atribuye para poder llevar a cabo con el mayor éxito posible los objetivos planteados.

5.2. Actuaciones específicas por Departamentos en materia de igualdad

En este apartado, se recogen algunas intervenciones sectoriales de las que informan los Departamentos del Gobierno de Navarra, para incorporar la perspectiva de género y mejorar en la incorporación de la transversalidad del principio de igualdad de género y que merece la pena resaltar.

a) Departamento de Desarrollo Económico

El Departamento de Desarrollo económico ha llevado a cabo unas actuaciones sectoriales específicas durante el año 2015 y 2016.

Entre estas actuaciones del año 2015, se llevó a cabo una tipificación de convocatorias de ayudas y de sus contenidos en materia de igualdad y la incorporación de cláusulas de igualdad en dichas convocatorias. Asimismo, se han dedicado esfuerzos en la identificación de entidades beneficiarias por aplicación de las cláusulas, así como la realización de un análisis del porcentaje de personas beneficiarias sobre el total de solicitantes que se han beneficiado de dichas cláusulas de igualdad.

Durante el año 2016, se han promovido cambios en la metodología, incorporando el análisis de género, en la elaboración de un Plan concreto como es el *Plan de Economía social 2016-2020*, con el fin de obtener propuestas de intervención transferibles a otros planes.

También se han impartido criterios y pautas al grupo desde la Dirección General de Política Económica y Empresarial y Trabajo (DGPEET) para definir la forma y los contenidos del Plan. Por último, se ha realizado un estudio previo de la situación de partida de mujeres y hombres para detectar las brechas de género.

Para el 2017 se ha planificado la ejecución de cinco objetivos sectoriales que analizarán con perspectiva de género los siguientes planes del Departamento, con el fin de aplicar medidas correctoras:

- Plan de Emprendimiento
- Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación
- Plan de Turismo
- Plan de Comercio
- Plan de Internacionalización

b) Departamento de Derechos Sociales

Durante el año 2015 el Departamento de Derechos Sociales incorporó y trabajó en la implantación de medidas sectoriales que permitieran introducir el principio de igualdad en los ámbitos propios de su departamento.

Por ello, se identificaron las convocatorias destinadas a entidades sociales. Se realizó un análisis de género del tipo de acciones de incorporación social que se programan y se elaboró un Informe con perspectiva de género.

Por su parte, en el año 2016 se realizó un estudio comparativo de las entidades subvencionadas según cuantía, objeto de la subvención y personas beneficiarias para identificar elementos de mejora en la gestión, asegurando un acceso igualitario.

Se desagregaron los datos por sexo generando un análisis de la realidad de mujeres y hombres en mayor profundidad y, en su caso, se desagregaron los datos de las personas beneficiarias de dichas convocatorias. Este trabajo fue posible gracias a la identificación de las convocatorias destinadas a entidades sociales con proyectos relacionados con la inclusión social, a la incorporación de elementos de mejora en los modelos de memorias para garantizar la obtención de datos desagregados que permita el análisis de los sesgos que pudieran existir en el acceso a los recursos. Todo esto ha generado un listado de entidades ordenadas según objeto, cuantía y número de personas beneficiarias por sexo.

Durante ese mismo año, se actualizó el protocolo de atención a mujeres en situación de violencia de género en las agencias de empleo, armonizándolo con la normativa vigente. Para ello se creó un grupo de trabajo impulsor que revisó el protocolo existente en el Servicio Navarro de Empleo (SNE) y otros de diferentes Comunidades Autónomas, además de la normativa vigente.

Para el 2017 la Unidad de Igualdad de Derechos Sociales se plantea como acciones sectoriales:

- Analizar con perspectiva de género el Plan de atención a las personas con discapacidad para incorporar elementos correctores en sus programas si fuera necesario.
- Colaborar con la puesta en marcha de las medidas del Plan de acción de la Ley de Violencia contra las mujeres.
- Favorecer la Inserción y Garantizar la Igualdad de Oportunidades.
- Mejorar la empleabilidad de Mujeres demandantes de empleo con la implantación de un Plan de Activación Laboral.
- Elaborar con perspectiva de género la Ley Foral de aportación económica de las personas con dependencia hacia los servicios de atención y las prestaciones económicas.

c) Departamento de Hacienda y Política Financiera

Durante estos dos últimos años, el Departamento de Hacienda y Política Financiera, ha llevado a cabo una serie de medidas sectoriales con el fin de analizar la incidencia de las políticas fiscales y presupuestarias en la igualdad entre hombres y mujeres. Con este fin se realizó un análisis con perspectiva de género del IRPF que ha generado propuestas de mejora en este ámbito.

En el 2017 además de liderar el Proyecto de presupuestos con enfoque de género junto con el INAI/NABI y el resto de Unidades de Igualdad, se van a llevar a cabo acciones para la implantación de los siguientes objetivos:

- Mejorar la atención a las mujeres en situación de violencia de género.
- Promover el diseño y difusión del Índice de Género Europeo.
- Incluir la perspectiva de género en el Marco Económico Plurianual.

d) Departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia

En el Departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia durante el año 2015 se llevaron a cabo numerosas acciones relacionadas con objetivos comunes que ocuparon la dedicación de la Unidad y no permitieron poner en marcha los objetivos de carácter sectorial que en un principio se habían planteado.

Durante el año 2016, el Departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia diseñó una serie de acciones para incorporar la perspectiva de género en las políticas sectoriales. Entre ellas, incluirla en el temario de legislación y en los tribunales de procesos selectivos de personal y la revisión de la normativa vigente sobre igualdad de género. Para ello, se establecieron reuniones con los responsables de Función Pública y agentes implicados. Por otro lado, se creó un área específica de género para la formación ofertada al personal de la administración, lo que ha permitido organizar las actividades formativas en función de la nueva área creada.

En el 2017 la Unidad de Igualdad de este departamento implantará los siguientes objetivos sectoriales:

- Analizar con perspectiva de género los requisitos y temarios exigibles en convocatorias de la OPE, para incorporar contenidos que capaciten a las personas que opten al empleo público en temas de igualdad.
- Colaborar con la puesta en marcha de las medidas del Plan de acción de la Ley de Violencia contra las mujeres.

e) Departamento de Relaciones Ciudadanas e Institucionales

Durante el año 2015, se desarrollaron actuaciones sectoriales específicas para el fomento de la igualdad de género. Muchas de ellas se enfocaron al uso del lenguaje inclusivo en la comunicación y redacción de los documentos y normativas. Es por ello que se realizó un mapeo de documentos administrativos y se identificó al personal responsable de su realización. También se realizaron sesiones de trabajo con el personal de prensa sobre estrategias de comunicación no sexista. En este mismo sentido, se ha facilitado un folleto con las principales estrategias para la redacción empleando lenguaje inclusivo, dirigido a periodistas. Además, en este mismo trabajo se creó una carpeta online específica con documentación sobre la situación de las mujeres en las diferentes áreas y ámbitos económicos y sociales con el fin de facilitar su uso en las noticias de prensa (ordenación de la documentación por áreas temáticas en subcarpetas y recopilación de artículos y datos sobre la situación de las mujeres en una carpeta específica de uso común).

En el año 2016, se realizó un análisis del lenguaje inclusivo de notas de prensa. Para ello, se siguió un procedimiento de elección de 18 notas de prensa, cada tres meses, a través de un muestreo aleatorio de cada Departamento para comprobar la utilización del lenguaje no sexista. En un siguiente paso, se analizó el uso del lenguaje, el contenido y el tratamiento de las campañas de publicidad del Gobierno de Navarra.

Para este año 2017 se espera la consecución de los objetivos sectoriales que se detallan a continuación:

- Analizar con perspectiva de género el Plan de Participación y/o Euskera para incorporar elementos correctores en sus programas si fuera necesario.
- Incorporación de la Perspectiva de Género en las Campañas de Comunicación del Gobierno Navarra.

f) Departamento de Educación

En el año 2015, el Departamento de Educación impulsó medidas sectoriales concretas para fomentar la coeducación y avanzar hacia una educación no sexista. Para ello, se elaboró un listado de herramientas existentes que eran útiles para la incorporación del principio de igualdad en los procedimientos de trabajo del Departamento de Educación. Se trabajó sobre las herramientas de mayor utilidad, uso y aplicaciones, entre el personal implicado en cada caso y se entregó a todos los Servicios del Departamento, las guías, protocolos y demás documentos metodológicos disponibles.

Durante 2016, se realizaron los Planes de Coeducación en los centros educativos generando un hábito de reflexión sobre sus resultados y en la elaboración de propuestas, por lo que se establecieron y consensuaron los criterios por los cuáles se reconocen a los centros que generan buenas prácticas. Esto se llevó a cabo por medio de jornadas de coeducación e igualdad de género como

reconocimiento a las buenas prácticas o realización de sesiones informativas en relación al Plan de Coeducación en los centros educativos.

Además, se ofreció un seminario diagnóstico para los centros educativos (elaborando un correo informativo para los centros explicando el seminario diagnóstico, realizando la campaña de difusión del mismo diagnóstico a los centros, haciendo un seguimiento del resultado del diagnóstico y su incidencia en el plan de coeducación y realizando una sesión informativa a los equipos directivos).

Por último, se trabajó para convertir el blog *coeducando*, en una herramienta de participación y formación. Para ello, se facilitó la utilización del blog organizando actividades de formación que fomentaran la participación en sus foros por medio de bloques temáticos, además de realizar actividades de formación en relación con el contenido de los diferentes foros.

En este año 2017 desde la Unidad de Igualdad del Departamento de Educación trabajará en los siguientes objetivos sectoriales:

- Integrar la igualdad entre mujeres y hombres, y la no discriminación de género en el sistema educativo de Navarra a través de la implantación del Plan de Coeducación.
- Analizar con Perspectiva de Género el Programa Laguntza de prevención de acoso y convivencia en centros escolares, para incorporar elementos correctores si fuera necesario.

g) Departamento de Salud

La Unidad de Igualdad del Departamento de Salud, durante el año 2015, centró sus esfuerzos en la implantación de acciones enfocadas a la consecución de los objetivos comunes (consolidación de la Unidad dentro del propio departamento y generación de procesos que incorporen el principio de igualdad).

Durante el año 2016, la Unidad de Igualdad pudo implantar acciones de carácter sectorial tales como el diseño, la implantación y el seguimiento de un Observatorio de Salud Comunitaria de Navarra con elementos que posibilitan y contemplan la perspectiva de género.

Así, se ha incorporado una persona del Observatorio en la Unidad de Igualdad (UI). Por otro lado, se han acordado mecanismos de comunicación permanente que faciliten la sistematización de la comunicación y el trabajo conjunto entre las UI y el Observatorio, por medio de reuniones periódicas en al menos 1 o 2 años.

Además, se han establecido y mejorado los circuitos de actuación ante sospecha de violencia de género en el Servicio de Urgencias del Complejo Hospitalario de Navarra (CHN), en los Centros de Atención a la Mujer (CAM) del Área de Pamplona y en los de Atención Primaria. Para ello, se ha hecho una revisión del Protocolo y del Procedimiento de Actuación para la incorporación, atención y seguimiento de los casos de sospecha de violencia de género identificados en otros dispositivos sanitarios de Atención Primaria. Por último, se revisaron las necesidades de formación en violencia de género del personal sanitario implicado en su detección y/o atención.

Este año, 2017, se prevé la ejecución de diversas actuaciones encaminadas a alcanzar los siguientes objetivos de carácter sectorial:

- Mejorar la detección de los casos de violencia de género en los Servicios de Salud.

- Crear una beca comisionada con el fin de recopilar datos desagregados por sexo en las Listas de Espera de Consultas.

h) Departamento de Cultura, Deporte y Juventud

En el Departamento de Cultura, Deporte y Juventud se inició en 2015 un análisis de la participación de mujeres y hombres en el Deporte Base que se financia desde las políticas públicas del área de deporte.

En 2016, se ha recogido un tipo de actuación sectorial específica con la que se realizó un análisis de datos desagregados por sexo de las personas usuarias de los servicios de información juvenil y se detectaron diferencias por sexo en las demandas de información, con lo que se modificó la forma de transmitir la información, adaptada a las diferencias detectadas. Todo ello ha permitido contemplar la formación para el crecimiento personal con enfoque de género en la convocatoria de la Escuela Navarra para Jóvenes (ENAJ).

También se han examinado los presupuestos y “fichas 0” de Cultura, Deporte y Juventud para verificar su pertinencia de género, se ha puesto en común y seleccionado con las Direcciones de Servicio y Subdirecciones los programas sobre cuales intervenir y se han analizado las desigualdades de género, la participación y la incidencia en la toma de decisiones de mujeres y hombres en relación al contenido de los programas seleccionados. Finalmente, se ha llevado a cabo la elaboración de un documento de recomendaciones con la identificación de las medidas correctoras (acciones positivas) que se podrían llevar a cabo.

El Departamento de Cultura, Deporte y Juventud, a través de su Unidad de Igualdad implantará en el 2017 los siguientes objetivos sectoriales:

- Incluir la perspectiva de género en el Plan Estratégico de Cultura de Navarra.
- Analizar con perspectiva de género la Subdirección de deporte para contribuir a cuestionar y desmontar las desigualdades y discriminaciones entre hombres y mujeres.
- Analizar con perspectiva de género el II Plan de Juventud como eje transversal al mismo.
- Contribuir a cuestionar y desmontar los valores socioculturales dominantes que justifican la existencia de desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres a través de medidas específicas en el ámbito de la Juventud.

i) Departamento de Desarrollo Rural, Medioambiente y Administración Local

Por último, en este Departamento, al igual que ha pasado en otros, durante el 2015 los esfuerzos de la Unidad de Igualdad se centraron en la consolidación de la misma y en asegurar la implantación del principio de igualdad en determinados procedimientos.

Para el año 2016, ya en el ámbito sectorial, se realizó un análisis de la oferta formativa del Departamento, por medio de la revisión del Plan de formación del organismo pagador. Asimismo, se promovió la utilización de un lenguaje no sexista en todos los actos de comunicación y relación que desde la Administración se ha establecido con la ciudadanía. Para ello se insertó una noticia recordatoria en el portal sobre la utilización del lenguaje inclusivo y la existencia de la guía.

En 2017 la Unidad de Igualdad abordará los siguientes objetivos sectoriales:

- Incluir el enfoque de género en las convocatorias de ayudas PDR 2014-2020.
- Incluir el enfoque de género en la Hoja de Ruta del Cambio Climático.

Todos los departamentos han diseñado y puesto en marcha actuaciones sectoriales con perspectiva de género.

5.3. Mejoras sugeridas desde los Departamentos

Por último, es de interés recoger aquí las sugerencias de mejoras recogidas desde los Departamentos en los procedimientos de implantación de la transversalidad de género.

En general, hay que destacar la necesidad compartida de **ampliar las dotaciones de recursos humanos** en cada Departamento que como parte de las Unidades de Igualdad incorporen personas a tiempo completo con **capacitación** en materia de igualdad, así como la necesidad de que exista un **compromiso real** por parte de las estructuras departamentales para considerar el cumplimiento del programa de igualdad como un objetivo propio más. Esto supondría además el **reconocimiento** de las personas que componen las Unidades de Igualdad por parte de las Direcciones de servicio y Direcciones generales y ampliaría la visibilidad y repercusión del trabajo que se realiza por las Unidades. Será importante trasladar a la nueva Ley de Igualdad esta necesidad para afianzar la transversalidad de género en todas las políticas de la Administración Foral de Navarra.

Asimismo, hay que mencionar que para poder utilizar las herramientas de las que se dispone para incorporar la transversalidad (enunciadas en el punto 4.3. de este informe) es importante considerar no sólo la capacitación de las personas de las Unidades de Igualdad, sino **también las del resto del personal** que participa en la planificación, comunicación, contratación, y en tantos otros ámbitos donde se hace cada vez más necesaria otra forma de trabajar, que suponga la aplicación de forma transversal del Principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Aparte de las mejoras coincidentes en lo concerniente a la dotación y capacitación de los recursos, otras sugerencias aportadas por algunos Departamentos van en la línea de **insistir** en la desagregación de los datos que habitualmente manejan por sexo y hacer un mejor uso de un lenguaje inclusivo en sus informes y documentos de referencia.

Incluso se sugiere generar **documentos que indiquen las obligaciones legales** (desagregación de datos, lenguaje no sexista, paridad en la participación, integración cláusulas, etc.) para difundir esta información de forma amigable a todo el personal. Sería necesario enviarlo a los órganos correspondientes explicando cualquier consulta o duda existente a la Unidad de Igualdad departamental.

Los Departamentos del Gobierno consideran la formación, la desagregación de datos, el lenguaje inclusivo y la incorporación de la perspectiva de género como elementos a mejorar.

6. PANORÁMICA DE LAS POLÍTICAS Y ACTUACIONES POR LA IGUALDAD EN EL CONTEXTO DE LAS ENTIDADES LOCALES

Tal y como se indicaba en el apartado 4.3 de herramientas de apoyo a la gestión de la transversalidad, el **Itinerario para la Planificación, Gestión y Evaluación de las Áreas de Igualdad Municipales** es el instrumento que da marco y permite organizar la actividad de las entidades locales en materia de políticas de igualdad.

Con el impulso del INAI/NABI la Red de Agentes de Igualdad se encarga de encauzar y homogeneizar esta actividad local en las cuatro áreas definidas: “Gobernanza local y transversalidad de género”, “Violencia contra las mujeres”, “Cuidado, corresponsabilidad y conciliación” y, por último, “Empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores”.

Dentro de la coordinación que se realiza con todas las Agentes de Igualdad de las entidades locales y de la Universidad, el INAI/NABI dispone de información permanente y sistematizada alrededor de estas cuatro áreas acerca del tipo de actuaciones que se están planificando o poniendo en marcha en el ámbito de la Administración local de Navarra. Asimismo, parte de esa información procede en muchas ocasiones también de las solicitudes de subvenciones que estas entidades tramitan hacia el Instituto.

La información de partida considerada en este epígrafe procede del documento “Resumen de la Evolución y diagnóstico de las políticas de igualdad en el espacio local (2003-2016)”, elaborado por el INAI/NABI que dispone de un análisis de las principales medidas desarrolladas en el entorno local a lo largo de esos 13 años. Como ya decíamos con anterioridad, en el mismo informe aparecen los resultados de una encuesta encaminada a conocer la realidad actual sobre detección de necesidades de asesoramiento técnico en materia de igualdad en el espacio local²⁰. Una de las conclusiones más importantes que se pudieron extraer de esta encuesta es que el 85% de los municipios que respondieron a la misma (y que representaban al 73% de la población navarra), opinaba que es necesaria la implantación de políticas de igualdad de género en el municipio.

Otros hallazgos del mencionado diagnóstico efectuado por el INAI/NABI fueron los siguientes:

- En Navarra hay 20 agentes de igualdad que dan cobertura a 69 municipios, lo que supone el 67% de la población total.
- En 2016 ha aumentado la financiación para proyectos de igualdad de género en las entidades locales a través de la subvención del INAI/NABI. De las entidades subvencionadas, la cobertura poblacional ha aumentado en el último año desde el 64% al 72%.
- Más de la mitad de los municipios participantes en la encuesta no tienen ni han tenido personal técnico de igualdad de género, principalmente por tratarse de ayuntamientos pequeños y también por falta de dotación presupuestaria.
- Las actuaciones más demandadas por los municipios son: la creación de **servicios de apoyo a la conciliación** y de respiro para las familias; las **acciones formativas para desmontar**

²⁰ Gobierno de Navarra: “Resumen de la Evolución y diagnóstico de las políticas de igualdad en el espacio local (2003-2016)”, elaborado por el INAI, 2017.

entre la población más joven los estereotipos de género referidos a mujeres y hombres, y elaboración protocolos y material para **prevenir y sensibilizar contra la violencia de género**.

- Algunos municipios manifiestan no conocer todavía las subvenciones que lanza el INAI/NABI.
- La **disposición de 26 municipios (37%) para unirse con otros**, o a través de mancomunidades, y poder solicitar subvenciones para contratar agentes de igualdad. Contando con que de los 272 municipios navarros hay 252 con menos de 6.000 habitantes (o sea el 92% de los municipios) parece clara la necesidad de que las entidades locales se agrupen para compartir recursos y soluciones, sin embargo el 80% de las Agentes de Igualdad actuales trabajan en un único municipio.
- En particular este último punto **refuerza la idea de crear una Red de entidades locales por la igualdad y en contra de la violencia de género** con las características que ya se avanzaban en el epígrafe 4.1. del presente informe y donde como indicábamos el 67% de los municipios que respondieron a la encuesta muestran interés por participar de forma activa en esta Red.

Parece pues necesario generar una estructura de coordinación de políticas y programas entre entidades con Agentes de Igualdad para compartir experiencias y trabajo en red, además de ofrecer asesoramiento y servicios a las entidades que no tienen Agente y que difícilmente van a tener debido a su reducida población y el resto de limitaciones como la escasa estabilidad de las plazas de agentes de las entidades locales con bajo presupuesto.

En 2017 el INAI/NABI ha procedido a realizar una consulta específica a las 20 Entidades Locales de la CFN que cuentan con Agentes de Igualdad. El objetivo de la consulta ha sido disponer de una foto reciente de la situación de las políticas de igualdad de género en el ámbito local de acuerdo a las *Líneas de Acción 2017 de Agentes de Igualdad de Entidades Locales*.

La información que las agentes de igualdad han trasladado al INAI/NABI sobre la planificación de 2017 se refiere a las anteriormente mencionadas cuatro áreas del Itinerario para la Planificación, Gestión y Evaluación del trabajo de las Áreas de Igualdad Municipales, añadiendo otras acciones previstas para 2017.

A continuación se muestra el análisis de la información sobre las políticas que se aplican en cada entidad local²¹ que se ha trasladado a fichas de recogida de información, cuya estructura de contenidos seguirá la lógica de las 4 áreas del Itinerario.

En términos generales puede decirse que todos los ayuntamientos están llevando a cabo actuaciones para seguir las cuatro líneas de análisis e intervención en materia de género, lo que refleja una valoración muy positiva de estas entidades locales.

²¹ La Mancomunidad SSB Ultzama, aparece representada por el Ayuntamiento de Larrainzar. También se van a analizar las acciones llevadas a cabo por la Universidad Pública de Navarra (UPNA), debido a que ha seguido estas mismas líneas de acción y se ha consolidado como otro agente de igualdad en la CFN.

6.1. Línea de Gobernanza Local y Transversalidad de género

En este apartado, se van a señalar y a analizar aquellas acciones que siguen la línea de acción relacionada con Gobernanza Local y la Transversalidad de género en las entidades locales de Navarra. El objetivo es el de recoger las prácticas locales que fomenten la transversalidad de género y que mejoren la eficacia y la calidad de la administración local desde una perspectiva inclusiva de género, promoviendo un nuevo modo de gestión de los asuntos públicos desde una mirada igualitaria.

En todas estas entidades locales se ha puesto un gran interés por mantener la **línea de contratación y consolidación de las Agentes de Igualdad** como figura profesional con una vocación de permanencia, aunque no siempre ha sido posible por cuestiones financieras. Según el informe del INAI/NABI sobre la Evolución de las políticas de igualdad de género en el espacio local entre 2003 y 2016, en 2016 el Instituto financiaba la contratación de 6 agentes locales. A su vez 6 municipios y 4 mancomunidades que en su día tuvieron ayudas a la contratación de agentes de igualdad han tenido que prescindir de esta figura. Por su parte hay 4 agentes de igualdad que ya tienen una plaza fija.

Destacan algunos municipios en los que las medidas relacionadas con la **Gobernanza Local y la Transversalidad de Género, han sido mayoritarias** y en los que se dedica un mayor esfuerzo en implantar el *mainstreaming* de género por medio de diversas iniciativas, planes, programas, proyectos y actividades de difusión que aseguran la incorporación de la transversalidad de género. Así, en algunos municipios existen medidas de implantación, seguimiento, gestión y evaluación de la perspectiva de género. Para empezar, en ellos figuran **acciones de formación** sobre todo del personal político y técnico por medio de itinerarios de formación, planes de formación y programas anuales, dirigidos tanto al personal de la comisión de igualdad como al personal municipal. Se trata de programas de formación de carácter interno, destacando el caso del Ayuntamiento de Estella que también lleva a cabo una acción formativa de incorporación de la perspectiva de género en entidades y asociaciones externas.

Otras de las acciones remarcables es la **capacidad de trabajo en red con otras entidades locales** por medio de la colaboración entre Ayuntamientos y otros entes municipales. Se trata de un trabajo de intercambio con otros ayuntamientos y organismos de igualdad locales, para generar un trabajo compartido y un aprendizaje con el que recoger unas mejores prácticas.

Otras actuaciones van dirigidas a la **creación y consolidación de unidades/áreas/comités de igualdad** para incorporar la perspectiva de género en el área municipal. El objetivo es asignar recursos humanos y presupuestos a partir de los cuales se impulsen y coordinen actuaciones municipales de transversalidad. Además, tres de estos Ayuntamientos incluyen acciones relacionadas con la incorporación de la **perspectiva de género en Planes, Programas y Proyectos** así como la revisión técnica y el desarrollo de los mismos. Con ello, se generan informes de impacto de género, se revisan los itinerarios-con el fin de adecuar su diseño a las líneas, objetivos y actuaciones que se recogen en el mismo- y se elaboran planes anuales para su implementación.

También se recogen **normativas, planes para generar una comunicación inclusiva**. En su mayoría consisten en la creación o revisión de ordenanzas o instrucciones municipales sobre la comunicación externa e interna, el lenguaje inclusivo y la generación de datos desagregados por sexo. Estas acciones se materializan, por ejemplo, por medio de la elaboración de contenidos con enfoque de género en las webs municipales, en las redes sociales, en los boletines informativos, en los mails, en la cartelería, etc. Por otro lado, tres de estos Ayuntamientos, incorporan **cláusulas de igualdad de género en contratos, convenios y subvenciones**. Por último, algunos de ellos llevan a cabo acciones de **participación ciudadanas** y foros entre sus medidas de transversalidad.

El ayuntamiento de Ansoáin, es el que más medidas y actuaciones genera en relación a la línea de Gobernanza Local y la Transversalidad de Género. Entre ellas destacan, además de las anteriores, la participación en las Mesas de Trabajo relacionadas con medidas y planes de movilidad sostenible; la participación en los grupos de trabajo de Transversalidad de la Red de Técnicas de Igualdad de Entidades Locales para el diseño de la futura Red Navarra de entidades locales por la Igualdad; el diseño, coordinación y desarrollo de la evaluación del II Plan de Acción Local y diseño del III; y el asesoramiento a Consejos Escolares de Centros Públicos. Además, se ha creado un protocolo de prevención y/o abordaje de las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que se ha incluido en el acuerdo y convenio colectivo.

Cuando se analiza la línea de Gobernanza Local y la Transversalidad de Género en el resto de las Entidades Locales, observamos unas líneas de acción comunes para la mayoría de ellos. Así, en este eje aparecen acciones de formación del personal técnico y político; de creación, gestión, diseño, seguimiento y evaluación de planes y normativas; de incorporación de cláusulas de género en las contrataciones y subvenciones; de trabajo entre diversas áreas; de comunicación inclusiva; de protocolos a seguir ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, entre otras.

En la siguiente tabla resumen se visibilizan las acciones principales de la línea de acción analizada:

Cuadro 4.-Ejemplos de actuaciones locales en la Línea de Gobernanza y Transversalidad de Género

Ayuntamientos	Acciones concretas
Ablitas Ribaforada	Formación. Plan de Igualdad. Incorporación cláusulas de género. Visibilidad del área.
Alsasua	Formación personal técnico y político. Planes de actuación con perspectiva de género. Incorporación cláusulas de género. Revisión de normativa para temario de igualdad. Revisión de normativa de protocolos ante acoso sexual y por razón de sexo.
Ansoáin	Formación. Trabajo en red intermunicipal. Consolidación de unidades/áreas/comités de igualdad. Planes, Programas y Proyectos de igualdad. Comunicación inclusiva. Incorporación de cláusulas de igualdad de género. Participación ciudadana. Proyectos de subvenciones. Mesas de Trabajo planes de movilidad sostenible. Grupos de trabajo de Transversalidad. Diseño y desarrollo de la evaluación del II Plan de Acción Local. Asesoramiento a Consejos Escolares.
Villava-Atarrabia	Formación. Mesas de trabajo en red interáreas.
Barañain	Formación. Difusión de Planes de Igualdad. Trabajo en red interáreas (transversalidad). Sesiones de trabajo entre municipios.
Berriozar	Plan de formación a personal técnico Mesa inter-areas de asesoramiento para la inclusión de perspectiva de género
Burlada	Planes de Igualdad. Comunicación inclusiva. Trabajo interinstitucional y trabajo en Red.

Ayuntamientos	Acciones concretas
Cintruénigo	Formación. Planes de Igualdad. Trabajo interinstitucional y trabajo en Red. Comunicación inclusiva. Incorporación de cláusulas de género. Protocolo de acoso sexual.
Estella	Formación. Consolidación de unidades/áreas/comités de igualdad. Planes, Programas y Proyectos de igualdad. Comunicación inclusiva. Incorporación de cláusulas de igualdad de género.
Larraintzar (Mancomunidad Ulzama)	Plan de comunicación.
Leitza	Planes de igualdad en empresas.
Noain-SSB	II Plan de acción para la igualdad Constitución de la mesa de igualdad
Pamplona	Formación. Trabajo en red intermunicipal. Consolidación de unidades/áreas/comités de igualdad. Planes, Programas y Proyectos de igualdad. Comunicación inclusiva. Incorporación de cláusulas de igualdad de género. Participación ciudadana.
Tafalla	Normativa de comunicación. Plan de comunicación.
Tudela	Formación. Plan de Igualdad del Ayuntamiento. Mesa técnica de seguimiento del Plan. Incorporación de cláusulas de género.
Zizur	Formación. Protocolo ante acoso sexual y por razón de sexo. Comunicación inclusiva. Incorporación de cláusulas de género y subvenciones.
Zona Media-Olite	Formación. Participación ciudadana. Elaboración de instrumentos de transversalidad.
UPNA	Formación. Sensibilización. Investigación. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Materiales de prevención para profesorado ante casos de violencia de género.
Valle de Egüés	Formación. Trabajo en red intermunicipal. Consolidación de unidades/áreas/comités de igualdad. Comunicación inclusiva. Incorporación de cláusulas de igualdad de género. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Contratación de agente de igualdad.

Fuente: Agente de Igualdad locales

El área de Gobernanza Local y Transversalidad de género es donde más actuaciones de igualdad se han registrado.

6.2. Línea de Violencia contra las mujeres

Todos los Ayuntamientos desarrollan medidas para analizar, estudiar, prevenir y actuar en materia de violencia de género.

Entre todos se dispone de **protocolos de prevención, detección, actuación y derivación** de respuesta local ante los casos de violencia de género y agresiones sexistas que suponen una sistematización en la forma de proceder y de actuar ante estos casos. Además, se realizan acciones de **sensibilización por medio de concentraciones pacíficas para visibilizar el rechazo ante la violencia contra las mujeres** (por el día del 8 de marzo, por el 25 de noviembre y en los días en fiestas). También elaboran **diagnósticos** para conocer las necesidades del municipio en materia de violencia de género (características de las denuncias de violencia de género en el territorio) y realizan **mapeos de los diferentes tipos de violencia y realizan informes anuales de evaluación** en materia de violencia contra las mujeres.

Además, algunos de ellos, desarrollan unas **acciones adicionales específicas**. Por ejemplo, el Ayuntamiento de Cintruénigo realiza una coordinación con las personas que intervienen directamente con mujeres que han sufrido situaciones de violencia de género. Además, participa con otras entidades locales para conocer las realidades concretas en materia de violencia contra las mujeres (incluyendo la mutilación genital femenina). El Ayuntamiento del Valle de Egüés, lleva a cabo, acciones de diseño y difusión de material que contribuya a prevenir y sensibilizar a la ciudadanía en violencia de género. El Ayuntamiento de Ansoáin diseña un Plan anual de implementación del protocolo; gestiona una asesoría confidencial del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y diseña programas de prevención de violencia de género a través del empoderamiento de mujeres. O

Por su parte, el Ayuntamiento de Pamplona desarrolla un gran número de acciones relacionadas con la prevención o actuación ante la violencia de género. Ha establecido unas acciones de prevención y atención a las agresiones sexistas, sobre todo ante los hitos en los que se concentra una gran cantidad de población (en las fiestas locales, en eventos, en carpas universitarias, en conciertos, etc.), realizando, así, un trabajo continuado en identificación y eliminación de puntos críticos inseguros en los barrios, especialmente durante las fiestas locales. También Pamplona lleva a cabo acciones en materia de prostitución, tratando de asegurar que las mujeres en situación de prostitución estén exentas de todo tipo de sanción o criminalización, y que tengan acceso a todos los recursos necesarios en términos de seguridad, apoyo legal, supervivencia y trabajo, así como oportunidades para dar a conocer casos de explotación sexual y de abandonar el mercado sexual de forma voluntaria. Asimismo, se está trabajando por generar una coordinación de los recursos garantizando la atención a todos los tipos de violencia psíquica, sexual en el ámbito familiar o la asociada al uso de las tecnologías y redes sociales. Por último, este Ayuntamiento está promocionando la presencia de las mujeres en la denominación de calles, plazas, edificios o salas de uso público

En el resto de las entidades locales, se informa de una serie de acciones concretas para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, como la creación y seguimiento de protocolos de prevención, detección, actuación y derivación en violencia contra las mujeres; la sensibilización por medio de concentraciones y campañas pacíficas para visibilizar el rechazo contra la violencia de género; la asesoría jurídica y psicológica a mujeres; las guías de actuación ante casos de agresiones sexistas en espacios festivos; la prevención y capacitación en violencia de género en centros educativos; la formación del personal en materia de violencia de género; la difusión del equipo de Atención Integral a Víctimas de Violencia de Género, entre otras acciones.

Es interesante resaltar las acciones del Ayuntamiento de Burlada, por medio del diseño y regulación de un espacio local de coordinación para la prevención de la violencia, la atención y la recuperación de las supervivientes y de sus hijas e hijos, con presencia de todos los recursos con implantación en el municipio y con responsabilidad en este ámbito. Los recursos dedicados a los y las menores ante casos de violencia de género sólo se mencionan en este Ayuntamiento. Asimismo, una buena práctica que ha llevado a cabo este ayuntamiento en materia de sensibilización ciudadana es la de visibilizar, en actos institucionales, los casos más graves de violencia contra las mujeres ocurridos en ese municipio como una forma de reparación colectiva del daño.

Es también remarcable una de las acciones llevadas a cabo por el Ayuntamiento de Zizur. Se trata de la elaboración de un vídeo realizado por hombres contra la violencia sexista, como una manera de implicarles y sensibilizarles ante la violencia de género.

Por último, es significativa la participación de la UPNA en prevención de la violencia de género por medio de las sesiones formativas en atención ante acoso sexual entre el personal; participando en proyectos para prevenir de agresiones sexistas y en proyectos europeos sobre acoso sexual; diseñando jornadas contra la violencia sexual y reproductiva y campañas para visibilizar las violencias corporales.

En el siguiente cuadro se recoge una síntesis de las acciones en materia de violencia de género llevadas a cabo en el resto de los Ayuntamientos.

Cuadro 5.- Ejemplos de actuaciones locales en la Línea de Violencia contra las mujeres

Ayuntamientos	Acciones concretas
Ablitas Ribaforada	Protocolos de prevención, detección, actuación y derivación en violencia contra las mujeres. Sensibilización por medio de concentraciones y campañas pacíficas.
Alsasua	Grupo municipal de coordinación en atención a mujeres. Trabajo con grupos de mujeres supervivientes. Asesoría jurídica. Guía de actuación en espacios festivos. Prevención de VG en ESO.
Ansoáin	Protocolos de prevención, detección, actuación y derivación. Sensibilización por medio de concentraciones y campañas pacíficas. Diagnósticos, mapeos de tipos de violencia y realizan informes anuales de evaluación. Plan anual de implementación del protocolo. Diseño programas de prevención de violencia. Empoderamiento de mujeres.
Villava-Atarrabia	Protocolos locales de prevención, detección, actuación y derivación en violencia contra las mujeres. Formación en VIOGEN. Formación de Mesa Técnica del Protocolo.
Barañain	Protocolos locales de prevención, detección, actuación y derivación en violencia contra las mujeres. Impulso de Mesa Técnica intersectorial.
Baztan	Protocolos locales de prevención, detección, actuación y derivación en violencia contra las mujeres. Programas de capacitación y prevención en las escuelas.
Berriozar	Elaboración de protocolo local Campañas de visibilización Asesoramiento jurídico y psicológico Plan de formación a profesionales que intervienen en la atención

Ayuntamientos	Acciones concretas
Burlada	Espacio local de coordinación para la prevención de VG. Sistematización de las situaciones de violencia contra las mujeres. Visibilización casos graves de VG en Burlada.
Cintruénigo	Protocolos de prevención, detección, actuación y derivación. Sensibilización por medio de concentraciones y campañas pacíficas. Diagnósticos, mapeos de tipos de violencia y realizan informes anuales de evaluación. Coordinación con personas que intervienen directamente con mujeres. Coordinación con otras entidades locales para conocer las realidades.
Estella	Protocolos de prevención, detección, actuación y derivación en violencia contra las mujeres. Sensibilización por medio de concentraciones y campañas pacíficas. Formación sobre violencia a profesional local y municipal. Programa prevención de violencia en centros educativos.
Larrainzar (Mancomunidad Ulzama)	Difusión del equipo de Atención Integral a Víctimas de Violencia de Género (EAIV).
Leitza	Difusión del equipo de Atención Integral a Víctimas de Violencia de Género (EAIV). Campaña de sensibilización contra la violencia de género en comercios.
Noaín-SSB	Elaboración de documento "Pautas de actuación ante agresiones sexistas en fiestas" Difusión de materiales de sensibilización a la ciudadanía Talleres de autodefensa feminista para mujeres
Pamplona	Protocolos de prevención, detección, actuación y derivación. Sensibilización por medio de concentraciones y campañas pacíficas. Diagnósticos, mapeos de tipos de violencia y realizan informes anuales de evaluación. Acciones de diseño y difusión de material que contribuya a prevenir.
Tafalla	Protocolo local de prevención, detección, actuación y derivación en violencia contra las mujeres.
Tudela	Mesa técnica coordinación contra la VG.
Valle de Egüés	Protocolos de prevención, detección, actuación y derivación. Sensibilización por medio de concentraciones y campañas pacíficas. Diagnósticos, mapeos de tipos de violencia y realizan informes anuales de evaluación. Acciones de prevención y atención a las agresiones sexistas en las fiestas y eventos. Identificación y eliminación de puntos críticos inseguros en los barrios. Acciones en materia de prostitución. Coordinación de los recursos para la atención a todos los tipos de violencia. Presencia de las mujeres en las calles.
Zizur	Campaña de prevención de violencia sexista en fiestas. Proyecto elaboración de vídeo de hombres contra la VG. Asesoría psicológica. Asesoría jurídica a mujeres.
Zona Media-Olite	Protocolos locales de prevención, detección, actuación y derivación en violencia contra las mujeres. Sensibilización y formación a la ciudadanía.
UPNA	Formación en atención ante acoso sexual en el personal. Proyecto prevención de agresiones sexistas. Proyecto europeo sobre acoso sexual. Atención a casos de acoso en UPNA. Jornadas violencia sexual y reproductiva. Campañas violencias corporales.

Fuente: Agentes de Igualdad locales

La gran mayoría de las entidades locales manifiestan la necesidad de contar con una Guía que les ayude a elaborar los protocolos locales en prevención y detección ante la violencia contra las mujeres, así como disponer de un Modelo que se pueda avalar desde el Acuerdo Interinstitucional contra la violencia de género.

6.3. Línea de Cuidado, corresponsabilidad y conciliación

El ámbito de los cuidados es otro eje de análisis y de trabajo para las entidades locales. Cuando hablamos de conciliación, nos referimos a la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia, al trabajo y a otras actividades personales. En un sentido amplio, se refiere al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, en el afectivo, en el familiar, en el personal de ocio, en el estudio y a disponer de tiempo propio. Conciliar conlleva mantener el equilibrio entre las diferentes dimensiones de la vida para mejorar el bienestar de todos y todas. En ese sentido, la corresponsabilidad va un paso más allá y, además de aumentar la implicación de las personas en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, quiere extenderse a una responsabilidad colectiva por parte de otros agentes sociales e instancias públicas y privadas.

La línea de acción de cuidado, corresponsabilidad y conciliación es sobre la que menos información disponible hay. En una de las entrevistas se reconocía que este aspecto apenas se toca porque afecta a la estructura económica o lo que es lo mismo, al ámbito de lo privado. Si bien la mayoría de ayuntamientos tienen actuaciones en el ámbito de la corresponsabilidad y el cuidado, las Agentes de Igualdad locales han solicitado al INAI/NABI un debate sobre qué seguir haciendo con los Pactos pro la conciliación, cómo impulsarlos o reconvertirlos en otras herramientas que impulsen la corresponsabilidad.

Algunos ejemplos de actuaciones pueden ser la creación de un **Pacto por la conciliación de la vida familiar, laboral y personal**, gestionando y coordinando un grupo de corresponsabilidad. También se llevan a cabo **actividades, talleres y diferentes acciones relacionadas con el autocuidado y la corresponsabilidad**, los cuidados compartidos, los cambios de valores, la ética del cuidado como valor social, la conciliación responsable, la asignación de roles y estereotipos entre hombres y mujeres.

Como ejemplos de actuaciones más concretas mencionar por ejemplo las del Ayuntamiento de Ansoáin donde se coordinan distintas actividades de huertas ecosociales, con grupos de institutos y grupos de personas con diversidad funcional. El Ayuntamiento de Estella ofrece un servicio de ludoteca durante el curso escolar y en periodos de vacaciones. También tiene un proyecto de Caminos Escolares, que consiste en una serie de talleres de sensibilización a las familias. Por último, el mismo ayuntamiento ha presentado un informe y un vídeo titulado “La voz de quienes cuidan”. El Ayuntamiento del Valle de Egüés, también cuenta con un servicio de apoyo y respiro familiar.

El resto de los Ayuntamientos también han reportado algunas acciones. En la mayoría de ellos existe el Pacto local por la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, desarrollando las acciones que dicho pacto establece. Entre otras actuaciones encontramos el servicio de apoyo y respiro familiar, recursos de ludoteca, cursos y jornadas de cuidados, el proyecto de “Caminos Escolares” seguros, campamentos urbanos, etc. Resaltar la creación de la “Jubiloteca”, de los Ayuntamientos de Villaba-Atarrabia y Burlada, cuyo objetivo principal es el de conciliar la vida laboral, familiar y personal de las mujeres cuidadoras y las familias con personas mayores dependientes a su cargo. Además, el

Ayuntamiento de Burlada, lleva a cabo una serie de medidas que permitan al personal cuidar y cuidarse mejor. Otras acciones que destacan son el Plan de trabajo para la ética del cuidado y corresponsabilidad del Ayuntamiento de Cintruénigo o la formación para la asunción de nuevos modelos de ciudad que rompan con estereotipos de género entre hombres y mujeres, del Ayuntamiento de Pamplona.

Toda esta información se sintetiza a continuación:

Cuadro 6.- Ejemplos de actuaciones locales en la Línea de Cuidado, corresponsabilidad y conciliación

Ayuntamientos	Línea acción: Cuidado, corresponsabilidad y conciliación
Ablitas Ribaforada	Pacto por la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Servicio de apoyo y respiro familiar.
Ansoáin	Pacto por la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Actividades, talleres y diferentes acciones relacionadas con el autocuidado y la corresponsabilidad. Huertas Ecosociales.
Villava-Atarrabia	II Pacto local por la conciliación. Recursos de ludoteca, ayuda a colonias urbanas, servicios a personas dependientes (Jubiloteka). Cursos de autocuidados. Informes para el Comité.
Barañain	Jornadas sobre trabajo de cuidados y la corresponsabilidad.
Baztan	Campañas y formaciones.
Berriozar	Creación de una Jubiloteka Acciones de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad, así como sobre el cambio de valores hacia la igualdad de género, la ética del cuidado como valor social y la conciliación responsable (dentro del Programa Hábitos Saludables)
Burlada	Medidas que permitan al personal cuidar y cuidarse mejor. Ampliación de personas usuarias de Jubiloteka.
Cintruénigo	II Pacto local por la conciliación. Plan de trabajo para la ética del cuidado y corresponsabilidad. Estimular autocuidado.
Estella	Pacto por la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Actividades, talleres y diferentes acciones relacionadas con el autocuidado y la corresponsabilidad. Servicio de ludoteca. Caminos Escolares. Informe y vídeo "La voz de quienes cuidan".
Larraintzar (Mancomunidad Ulzama)	Implantación del "Día de los cuidados" en los centros educativos.
Leitza	Pacto por la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
Noaín-SSB	Desarrollo e implementación de un recurso de conciliación mancomunado de vacaciones escolares
Pamplona	Mapa de recursos para el cuidado. Formación para la asunción de nuevos modelos que rompan con estereotipos.
Tafalla	Pacto por la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
Tudela	Pacto por la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
Valle de Egüés	Pacto por la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Actividades, talleres y diferentes acciones relacionadas con el autocuidado y la corresponsabilidad. Servicio de apoyo y respiro familiar.

Ayuntamientos	Línea acción: Cuidado, corresponsabilidad y conciliación
Zizur	Pacto por la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Proyecto "Caminos Escolares" seguros. Campamentos urbanos.
Zona Media-Olite	Pacto por la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Proyecto "Caminos Escolares" seguros.
UPNA	Gestión de ludoteca. Asesoramiento a sindicatos sobre medidas de conciliación.

Fuente: Agentes de Igualdad locales

6.4. Línea de Empoderamiento de las mujeres, su participación sociopolítica y cambio de valores.

El empoderamiento hace alusión al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y en el acceso al poder. Cada vez en mayor medida, este concepto se expresa como una toma de conciencia del poder, que individual y colectivamente, detentan las mujeres y que está asociado a la recuperación de la propia dignidad como personas.

En este eje de análisis resulta más complicado hacer una comparativa, debido a que las acciones relacionadas con el empoderamiento como la participación sociopolítica y el cambio de valores, son numerosas y muy diversas.

Aquí encontramos una diversidad de acciones como las **escuelas de empoderamiento**, como espacio de reflexión e intercambio feminista o los **programas de coeducación** en centros educativos. También, en los tres ayuntamientos se han desarrollado **programas de educación afectivo-sexual** y programas de salud integral para mujeres. Otras acciones dan **visibilidad a mujeres en Red** como práctica de empoderamiento personal y colectivo. También existe un programa para fomentar la integración de las mujeres de origen subsahariano en la región y colaborar con otras entidades para mejorar la calidad de vida en el empleo de las mujeres. Por su parte, otro Ayuntamiento desarrolla una serie de talleres de cortometrajes, de intercambio de tareas, de cambio de valores, así como talleres de gimnasia no convencional y talleres de suelo pélvico y organiza un concurso de fotografía enfocado hacia la igualdad.

Como es lógico, el Ayuntamiento de Pamplona es uno de los que desarrollan más acciones. Entre ellas realiza estudios, por medio del análisis de datos estadísticos y a través de campañas, acerca de la situación de las mujeres en el empleo; incluye las reivindicaciones feministas en la planificación de los eventos festivos; revisa los mecanismos de participación bajo el principio de igualdad entre mujeres y hombres; organiza acciones de formación por medio de la escuela de madres y padres; desarrolla un proyecto de información LGTBQI sobre asesoramiento sexual feminista y diversidad sexual; incorpora al patrimonio municipal las obras de mujeres artistas; sensibiliza a periodistas sobre el tratamiento de información respetuoso; y genera espacios de confluencia feminista o de fomento de la presencia de las mujeres en redes sociales.

El resto de las entidades locales también desarrollan acciones relacionadas con el empoderamiento de mujeres. En particular destacan las escuelas de empoderamiento a través de programas de coeducación, el impulso a asociaciones feministas, los talleres de actividades que fomenten el empoderamiento y la participación, las campañas de sensibilización, o el impulso a asociaciones de mujeres.

Sobresalen también las actuaciones del Ayuntamiento de Alsasua con el programa 'Emakumeen Bilgunea/ Encuentro de Mujeres' dirigidas y planteadas por mujeres para la realización de cursos, conferencias, etc. así como la participación con artículos de opinión durante 7 ocasiones al año en el periódico de zona 'Guaixe'. Por su lado, el Ayuntamiento del Valle de Egüés lleva a cabo actuaciones dirigidas a incrementar la participación de las mujeres en los ámbitos de la cultura, el ocio y el deporte, en los que se encuentran sub representadas, y está adecuando la programación cultural, deportiva y de ocio, a las necesidades y expectativas de las mujeres del municipio. Otra de sus actuaciones ha ido dirigida a fomentar el acceso y disfrute de las mujeres del espacio público en igualdad de condiciones.

Un resumen de las actuaciones reportadas aparece a continuación.

Cuadro 7.- Ejemplos de actuaciones locales en la Línea de Empoderamiento

Ayuntamientos	Línea acción: Empoderamiento de las mujeres, su participación sociopolítica y el cambio de valores
Ablitas Ribaforada	Escuelas empoderamiento Programas coeducación Impulso asociaciones de mujeres
Alsasua	Desarrollo del programa "Emakumeen Bilgunea/ Encuentro mujeres" Programa de coeducación Participación en periódico Campañas del 8 de marzo, del 25 de noviembre y en fiestas
Ansoáin	Proyecto de integración de perspectiva de género en la memoria histórica Evaluación proyecto Huerto Ecosocial
Villava-Atarrabia	Subvenciones a proyectos de igualdad Puesta en marcha del Consejo de la Mujer
Barañain	Escuelas de empoderamiento Programas de coeducación Reactivación del Consejo de Igualdad
Baztan	Promoción cursos de autodefensa feminista
Berriozar	Formación en empoderamiento personal y grupal (talleres de autodefensa, etc.) Subvenciones a asociaciones de mujeres Programas coeducativos para alumnado y profesorado Propuesta de trabajo conjunto con Gaztegunek para trabajar con la juventud en igualdad Formación en educación afectivo-sexual en el IESO de Berriozar
Burlada	Subvenciones a proyectos de igualdad impulsados por mujeres Apoyo a proyectos de aprendizaje colaborativo entre grupos de mujeres y asociaciones
Cintruénigo	Escuelas empoderamiento. Programas de coeducación. Educación afectivo-sexual. Visibilidad de mujeres. Integración de las mujeres de origen subsahariano. Mejorar la calidad de vida en el empleo de las mujeres.
Estella	Escuelas empoderamiento. Programas de coeducación. Educación afectivo- sexual. Visibilidad de mujeres. Talleres y concursos para fomentar el empoderamiento.
Larrazar (Mancomunidad Ulzama)	Talleres empoderamiento de mujeres mayores de 60 años

Ayuntamientos	Línea acción: Empoderamiento de las mujeres, su participación sociopolítica y el cambio de valores
Leitza	Talleres empoderamiento de mujeres mayores de 60 años Campaña fomento mujeres y deporte
Noaín-SSB	Trabajo con asociaciones de mujeres Desarrollo de la escuela de saberes Celebración del día de las mujeres rurales
Pamplona	Escuelas empoderamiento. Programas de coeducación. Educación afectivo-sexual. Visibilidad de mujeres. Estudios de la situación de las mujeres en empleo. Reivindicaciones feministas en los eventos festivos. Mecanismos de participación. Escuela de madres y padres. Información a personas LGTBQI sobre asesoramiento sexual-feminista y diversidad sexual. Incorporación al patrimonio municipal las obras de mujeres artistas. Sensibilización a periodistas. Espacio de confluencia feminista. Centro de compañía. Fomento de la presencia de las mujeres en redes sociales.
Tafalla	Escuelas empoderamiento
Tudela	Escuelas empoderamiento Encuentros interculturales de mujeres
Valle de Egüés	Talleres de autoestima. Actuaciones para incrementar la participación de mujeres. Actuaciones para fomentar el disfrute del espacio público.
Zizur	Programa de coeducación. Investigación de identificación de puntos críticos. Campañas del 8 de marzo, del 25 de noviembre y en fiestas. Cursos agricultura para mujeres. Cursos para entrevistas de trabajo exitosas.
Zona Media-Olite	Trabajo con asociaciones de mujeres para crear redes y visibilizar a mujeres. Celebración del "Día de las Mujeres Rurales".
UPNA	Apoyo a grupos feministas. Debate para impulso de mujeres PAS. Cursos autodefensa. Impulso a delegadas. Visibilización de mujeres de UPNA. Programa para reducir la brecha digital.

Fuente: Agentes de Igualdad locales

Las entidades locales trabajan en escuelas de empoderamiento y talleres con mujeres para fomentar su participación social.

6.5. Otras acciones previstas por las Entidades Locales

Además del análisis de las intervenciones relacionadas con las cuatro Líneas pre-definidas en el Itinerario, se han recogido otras acciones que según reportan las Agentes de Igualdad locales están

previstas hasta finales de 2017 en las Entidades Locales a las que representan. Se ha considerado de interés comentar algunos aspectos de ellas.

Así, se puede observar la comparativa de las acciones en el siguiente cuadro:

Cuadro 8.-Otras acciones a realizar por las entidades locales previstas para 2017

Ayuntamientos	Normativa	Guías, metodología, procedimientos	Planes	Campañas	Estudios e investigaciones	Formación	Comunicación del área y difusión	Otras
Ablitas Ribaforada	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Alsasua	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Ansoáin	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✗	-
Villava-Atarrabia	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	-
Barañain	✗	✓	✓	✓	✗	✓	✓	-
Baztan	✗	✓	✓	✓	✗	✓	✗	-
Berriozar	✓	✓	✗	✓	✗	✓	✗	-
Burlada	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	-
Cintruénigo	✗	✗	✓	✓	✗	✓	✓	-
Estella	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-
Larraitzar (Mancomunidad Ulzama)	✗	✗	✓	✓	✗	✓	✗	-
Leitza	✗	✗	✗	✓	✗	✓	✗	-
Noaín-SSB	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	-
Pamplona	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tafalla	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-
Tudela	✓	✓	✗	✓	✗	✓	✓	✓
Valle de Egüés	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	-
Zizur	✗	✓	✗	✓	✓	✓	✗	-
Zona Media-Olite	✓	✗	✗	✓	✗	✓	✓	-
UPNA	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-

A **nivel normativo**, 14 de las Entidades locales informan de que tienen previsto aprobar normas, decretos, ordenanzas municipales o que van a reformular o revisar algún aspecto legal relacionado con la igualdad de género y la inclusión de las mujeres.

Por otro lado, 15 de las entidades locales indican que van a desarrollar **guías** de prevención y de recursos, generar bases de datos, implantar **protocolos** de actuación y crear **procedimientos** para introducir ciertos aspectos relacionados con la igualdad.

Asimismo, 14 de los Ayuntamientos, tienen o van a tener en este año 2017 **planes de igualdad** o planes en los que incluir la perspectiva de género o van a tener en cuenta la situación diferenciada de las mujeres. Estos planes están vinculados a los procesos de participación, a la planificación anual, a la evaluación de igualdad, a la implantación de medidas estratégicas, a la actuación en la infancia, en los barrios, con los mayores y a la conciliación.

En el caso de **las campañas**, todos los ayuntamientos han diseñado o van a diseñar campañas de sensibilización y de implicación por la igualdad de género. La mayoría de estas campañas se han desarrollado por el 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, o se desarrollarán el 25 de noviembre, día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres, además de campañas específicas en contra de las agresiones sexistas en los espacios festivos.

Al igual que las campañas han sido medidas sobre las que han informado todos los ayuntamientos, la participación en **investigaciones** por parte de los mismos es mucho más minoritaria. Exclusivamente, 6 de los 18 ayuntamientos han llevado a cabo o van a desarrollar próximamente estudios e investigaciones en materia de igualdad. El Ayuntamiento de Villaba-Atarrabia ha propuesto una beca de investigación denominada “Sancho VI El Sabio: La Historia de las Mujeres villavesas en el siglo XX”. El Ayuntamiento de Estella ha elaborado un diagnóstico para conocer la situación de violencia en el municipio y ha redactado una investigación sobre los 20 años de políticas locales en materia de igualdad.

Asimismo, el Ayuntamiento de Pamplona ha realizado, entre sus trabajos de investigación, dos estudios y un informe. Uno de ellos para conocer la situación socioeconómica de las mujeres de la ciudad (recogiendo las variables de edad, procedencia, nivel de estudios, tipo de contratos, nivel de renta, etc.). El otro se ha denominado “Estudio Noctámbulas” y, por último, ha presentado un informe de puntos críticos de la ciudad. El Ayuntamiento de Tafalla ha desarrollado y difundido el estudio llamado “Indicadores de sexismo y violencia de género en la adolescencia en Navarra”. Del mismo modo, el ayuntamiento de Zizur, ha desarrollado una investigación (IAP) organizada en colaboración con el movimiento feminista sobre el proyecto “Del Zizur prohibido al Zizur libre para las mujeres. Identificación de puntos críticos y propuestas de cambio”. Por último la UNPA ha coordinado programas de máster y de grado relacionados con la temática de género.

Como se ha comentado en los anteriores apartados las sesiones **formativas** aparecen en todos los ayuntamientos a través de talleres, programas de sensibilización o de prevención y por medio de formación al personal técnico y político y hay previstas nuevas acciones para lo que queda de año.

Con respecto a **la comunicación del área** y difusión de la información, una gran mayoría, en concreto 14 ayuntamientos, indica que lleva, o va a llevar, a cabo acciones para mejorar en este aspecto por medio de la visibilidad del Área de Igualdad y/o los asuntos de igualdad en la web, en redes sociales, en notas de prensa o ruedas de prensa, por medio de cartelería y otros materiales gráficos y por medio de planes de comunicación interna y externa en los que se plantee el uso del lenguaje inclusivo.

Por último, cuatro ayuntamientos reportan sobre otras actuaciones de igualdad como el impulso de asociaciones de mujeres y acciones de urbanismo inclusivo en el caso del Ayuntamiento de Ablitas y Ribaforada. En el caso de Alsasua se va a organizar un programa especial en materia de género que recoja la trayectoria de las medidas de igualdad realizadas hasta ahora y plantee actuaciones a futuro. Otros Ayuntamientos como el de Pamplona han organizado congresos de comunicación inclusiva para periodistas y el de Tudela ha creado un Consejo por la Igualdad.

Todo ello deja constancia de la implicación con las acciones de igualdad de todas estas entidades locales.

7. PRINCIPALES CONCLUSIONES

Tras este análisis de la situación de las políticas de igualdad en la AFCN recorriendo los distintos niveles administrativos, se pueden extraer algunas conclusiones.

Para empezar, desde la propia Administración Foral, se ha trabajado de forma pionera por elaborar unas normas, planes y programas generales y la implantación de una serie de estructuras y una diversidad de mecanismos que tratan de garantizar la igualdad de mujeres y hombres tanto en la Administración pública como en la sociedad navarra.

Así, la apuesta por la creación de un **organismo de igualdad** que centralizara estas políticas se remonta a 1995 y ha ido evolucionando hasta el momento actual donde el INAI/NABI se constituye como el organismo que vela por la incorporación de la transversalidad de género en todas las políticas públicas de Navarra, además de promover y seguir impulsando la participación social de las mujeres navarras y la sensibilización de la población en general, y de continuar trabajando por la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Se han creado diversas estructuras esenciales para ello que van desde las Unidades de Igualdad de Género, el Consejo Navarro de Igualdad, los y las Agentes de Igualdad de Oportunidades y diversas Comisiones como la Comisión Interdepartamental o la Comisión de Atención a la transexualidad. Ello conlleva el reto de hacer más estables a todas estas estructuras de coordinación, a la vez que adaptadas a las nuevas necesidades, así como el crear otras nuevas estructuras como la prevista Red de Entidades Locales.

Desde el INAI/NABI se han generado múltiples herramientas de apoyo a la gestión de la transversalidad como los informes de impacto de género, los presupuestos con enfoque de género, los itinerarios para las áreas de igualdad municipales, o las subvenciones a entidades locales, a asociaciones de mujeres y a empresas de Navarra. Por eso, otro de los retos es consolidar y normalizar el uso de todos estos instrumentos.

Asimismo es preciso seguir ahondando en la eliminación de estereotipos, trabajando de cerca con los medios de comunicación y dar continuidad a las campañas de difusión de contenidos y de concienciación de la sociedad navarra para aumentar su compromiso en la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

Igualmente desde el INAI/NABI se ha fomentado la creación de un nuevo perfil de técnicos o técnicas de Igualdad capacitados de forma obligada en la materia y se desea atender la necesidad de incorporar nuevos recursos cualificados y con dedicación exclusiva tanto en los Departamentos (fortaleciendo las Unidades de Igualdad), como en las entidades locales (consolidando la contratación de Agentes de Igualdad locales).

A lo largo del análisis de información realizado se ha identificado la importancia de incluir el principio de igualdad en todas las políticas, es decir, el garantizar el *mainstreaming* de género en las políticas del Gobierno de Navarra y evitar que esta centralidad se desdibuje en los sucesivos cambios de legislatura. De hecho, en varias de las entrevistas celebradas durante la elaboración de este informe se ha planteado que para consolidar esta misión, contribuiría el hecho de separar del INAI/BAI los recursos destinados a la gestión de los programas de violencia de género como se hace en otros organismos de igualdad que sirven de modelo.

Asimismo, en este proceso de transversalización, resulta clave el papel dinamizador y coordinador del INAI/NABI hacia las principales estructuras de la Administración de Navarra como son los Departamentos del Gobierno de Navarra y las Entidades locales.

En el nivel departamental, igualmente, se trabaja para conseguir la transversalidad de género en las políticas públicas de su competencia por medio de medidas que ayudan a planificar actuaciones y de herramientas para corregir y paliar las desigualdades. Así, todos los Departamentos han reportado planes y programas en este sentido.

Entre las acciones llevadas a cabo se observa que ya se empieza a desagregar datos por sexo, se han creado cláusulas de género en contratos y subvenciones, se ha promovido la participación equilibrada, se han llevado a cabo sesiones formativas en igualdad de género a parte del personal (aunque aún de forma muy poco significativa), se han elaborado presupuestos sensibles al género y han establecido medidas para hacer uso de una comunicación inclusiva. Igualmente, se han diseñado y elaborado informes de impacto de género, si bien de las entrevistas mantenidas se deriva la conveniencia de hacer un mayor esfuerzo por revisar este tipo de informes y hacer seguimiento de las recomendaciones que se hacen en materia de igualdad en estos informes, así como de atender las observaciones que aporta el propio INAI/NABI a los informes. Algo similar habría que hacer con medidas como por ejemplo la incorporación de las cláusulas de género en las convocatorias de subvenciones o de licitaciones, o para la mejora en el uso del lenguaje inclusivo. Sólo haciendo un seguimiento sistematizado y convencido con indicadores claros podrá analizarse el impacto de este tipo de instrumentos y podrán impulsarse nuevas políticas o consolidarse las existentes.

A nivel general, se percibe una valoración muy positiva del trabajo de dichos Departamentos en la contribución a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Pero también se identifican nuevamente necesidades de personal con la única función exclusiva de introducir el principio de igualdad en las políticas y que se pueda dedicar a este tema con una formación especializada y sería deseable un mayor compromiso para interiorizar la relevancia de este *mainstreaming* de género en el hacer cotidiano de la función pública.

En un tercer nivel, se ha situado el trabajo de las Entidades Locales que junto con el movimiento feminista y los diversos movimientos asociativos de mujeres de Navarra, han dibujado un primer mapa municipal por la igualdad. Principalmente, articulan aspectos relacionados con la Gobernanza y Transversalidad de Género, con medidas como la participación de mujeres, la formación, los protocolos de actuación ante, por ejemplo, situaciones de acoso, etc. Están trabajando para erradicar la violencia contra las mujeres con protocolos de prevención, detección, actuación en casos de violencia de género, por medio de concentraciones pacíficas para visibilizar el rechazo ante la violencia contra las mujeres y con mapeos de los diferentes tipos de violencia, entre otras actuaciones. Además, desde la puesta en marcha del Pacto por la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, todas las entidades locales trabajan para que las mujeres y los hombres de sus localidades puedan disfrutar de sus tiempos y de una conciliación de sus vidas laborales y familiares. Por último, las entidades locales han diseñado programas y medidas que dan visibilidad a todas las mujeres de la Comunidad Foral de Navarra desde el empoderamiento y su participación sociopolítica y para el cambio de valores. Todo este trabajo, junto a la implantación de medidas normativas, la creación de guías metodológicas, los estudios e investigaciones de género y la comunicación inclusiva hace que la implicación de dichas entidades locales se consolide y se fomente y consiga una igualdad formal y real entre hombres y mujeres en Navarra.

Los retos en el espacio municipal descansan sobre todo en la necesidad de ampliar la presencia de Agentes de igualdad y de las políticas de igualdad que fomentan en más entidades locales tratando de dar servicio de forma conjunta a pequeños ayuntamientos y, en la medida de lo posible, contribuyendo a la descentralización de los servicios de atención para las mujeres del entorno rural. Todo ello, de nuevo bajo la coordinación del INAI/NABI y aspirando a que haya como mínimo una o un Agente de Igualdad en cada una de las Comarcas que defina la Reforma del Mapa Local. Con este nuevo marco normativo, además de compartir buenas prácticas entre los municipios y de lanzar

proyectos que se compartan en todas las entidades, se confía en que pueda activarse la creación definitiva de la Red de Entidades Locales por la Igualdad.

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

Pero además en la sesión de trabajo con el Consejo Navarro de Igualdad mantenida en junio de 2017, se recogieron numerosas propuestas de mejora si se quiere lograr que la igualdad esté en el objeto central de cualquier política o actividad. Algunos de estos retos se resumen aquí:

- Implicar a todas las administraciones por la igualdad, incorporando la realidad de las Entidades locales en la lógica de diseño, programación e intervención de las políticas de la Administración Pública de Navarra, donde la territorialización es un elemento diferencial.
- Combatir la brecha salarial de las mujeres navarras (que tiene particular incidencia en la industria) mediante la promoción de medidas de responsabilidad social corporativa, concienciación de las consecuencias de la división sexual del trabajo. También se apunta la inclusión de premios (mediante incentivos fiscales o de distintivos para el reconocimiento público) a empresas que fomenten la igualdad, el fomento de las cláusulas sociales de acceso a la contratación o la subvención pública y, en su caso, la aprobación de sanciones por incumplimiento de las políticas de igualdad.
- Instaurar una cultura de rendición de cuentas en materia de igualdad con mecanismos de seguimiento y control para profundizar en el cumplimiento de las políticas y en el uso de las herramientas disponibles, tanto en la Administración, como en las empresas que reciben ayudas o contratan con la Administración. E incrementar las actuaciones de sensibilización hacia la sociedad para combatir el fenómeno denominado “velo de la igualdad” como creencia que afecta particularmente a la población más joven.
- Propiciar una reflexión en el ámbito público sobre las pautas de externalización de servicios donde la predominancia del factor precio (subasta) en los criterios de valoración de ofertas conduce, en muchos casos, a la precarización de las condiciones de trabajo de muchos de los puestos del sector servicios que ocupan las mujeres mayoritariamente.
- Insistir en visibilizar a las mujeres dentro de la población navarra con información accesible desagregada por sexo y dejar constancia de la ausencia de datos cuando sea así.
- Fomentar la investigación que profundice en el conocimiento de las causas que generan la desigualdad y difundir las conclusiones de esos estudios para generar una sociedad más formada y sensibilizada. Además, siguen haciendo falta apoyos a la Universidad Pública para mantener e incrementar la línea de estudios especializados en materia de igualdad y conseguir que la igualdad figure en el Currículo formativo de los planes universitarios. Asimismo es necesario que esta formación sirva para profesionalizar al personal de la ACFN que diseña políticas y programas y que presta servicio a la población navarra. Se incluye aquí también el deseo de impulsar la presencia de mujeres en el ámbito de la investigación.
- Desarrollar medidas de acción positivas que atiendan la interseccionalidad y eviten mayores desigualdades en el acceso a recursos públicos para mujeres pertenecientes a colectivos que las hacen más vulnerables. Como por ejemplo:

- Reconocer que la ruralidad asociada a la dificultad de acceder a servicios públicos se convierte en un nuevo obstáculo de las mujeres para favorecer la conciliación, la participación o el empoderamiento.
- Prestar una atención diferencial a las mujeres con diversidad funcional porque tienen mayor probabilidad de sufrir aún más desigualdades que las mujeres sin discapacidad en una multiplicidad de ámbitos: el empleo, acceso a los servicios o propia violencia de género.
- Admitir como enfermedades incapacitantes determinadas patologías orgánicas y psicológicas que afectan especialmente a las mujeres (lupus, fibromialgias, trastornos de conducta alimentaria, etc.).
- Diseñar medidas destinadas a mujeres que encabezan familias monoparentales con mayores problemas económicos y de conciliación.
- Tener en cuenta a la mitad de la población, que son las mujeres, en aspectos como la planificación urbanística, el acceso a transporte público, la seguridad urbana y resto de cuestiones relacionadas con la accesibilidad universal y el uso del espacio público y descentralizar más la oferta de servicios públicos especialmente concentrada en Pamplona y su comarca.
- Regular los delitos de odio hacia las mujeres y hacia el feminismo.
- Incidir en la sensibilización y formación de las y los profesionales de los medios de comunicación como vectores de información hacia una sociedad navarra libre de sexismo en el lenguaje, los contenidos y la publicidad. Avanzar en la formación no formal en materia de igualdad y dar mayor visibilidad a las mujeres en las actividades de la vida cultural y social potenciando una presentación equilibrada y no tan estereotipada que reconozca el trabajo y papel de las mujeres y que en la medida de lo posible contribuyan a hacer pedagogía de la igualdad.
- Diseñar nuevas políticas en el marco de medidas para la sostenibilidad de la vida con la implicación de los hombres en la lucha por la igualdad, por ejemplo promocionando la cultura de corresponsabilidad, fomentando el disfrute de permisos de paternidad, los permisos intransferibles, etc. poniendo al personal de la Administración como ejemplo. Convertir a Navarra en una Comunidad Autónoma pionera en medidas de conciliación que permitan a las mujeres trabajadoras superar los nuevos techos de cristal que suponen los desafíos de la empresa actual (incorporación de nuevas tecnologías, internacionalización y nuevos liderazgos), con especial atención a las emprendedoras autónomas.

Como puede comprobarse, son muchas aún las necesidades detectadas. Por todo ello, el INAI/NABI y resto de estructuras que trabajan por la transversalización de género en las políticas públicas confían en que **la nueva Ley de Igualdad** se convierta en una herramienta fundamental bajo cuyo paraguas estas entidades alcancen su máxima legitimidad y las medidas e instrumentos que ya existen y las que se diseñen *ad hoc* se conviertan en norma de obligado cumplimiento.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Contreras López, José (2017). *Traslado telemático, Acuerdo 3251, sesión 12 abril 2017*. Gobierno de Navarra. Director del Servicio de Secretariado del Gobierno y Acción Normativa. Pamplona, 18 de abril de 2017.
- Comisión de Seguimiento del Acuerdo interinstitucional. *Plan de Seguridad para las mujeres víctimas de maltrato doméstico (2002-2004)*. Emakunde. Recuperado de: http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/violencia_coordinacion/es_def/adjuntos/1ai.plan.seguridad.cas.pdf
- Dávila Díaz, Mónica (2007), Likadi. *Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género*. Junta de Andalucía, Instituto Andaluz de la Mujer. Unidad de Igualdad y Género.
- DECRETO FORAL 22/2012, de 9 de mayo, por el que se regulan las funciones, la composición y el régimen de funcionamiento del Consejo Navarro de Igualdad. Boletín Oficial de Navarra (BON) N.º 95, 21 DE MAYO DE 2012 https://www.navarra.es/home_es/Actualidad/BON/Boletines/2012/95/Anuncio-0/
- European Institute for Gender Equality (2014). *Índice de Igualdad de Género. Conclusiones principales*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0213275ESC.pdf>
- Gobierno de Navarra. *Acuerdo Programático para el Gobierno de Navarra Legislatura 2015-2019*. Recuperado de: http://www.ub.edu/OGC/Navarra_2015_acuerdo.pdf
- Gobierno de Navarra, Agentes de Igualdad de Oportunidades. Recuperado de: https://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Tecnicas+de+igualdad/
- Gobierno Vasco. (2007). BERDINSAREA-Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia hacia las Mujeres. Emakunde. Recuperado de: http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/contenidos/noticia/nov2_30072007_es/es_nov20707/nov20707.html
- Gobierno de Navarra, Informes de impacto de Género. https://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Transversalidad/Lineas+estrategicas+de+intervencion+del+Gobierno+de+Navarra/Evaluacion+del+Impacto+de+Genero/
- Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua (2016). *Resumen de la Evolución y diagnóstico de las políticas de igualdad en el espacio local (2003-2016)*. Gobierno de Navarra.
- Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua (2016): *Informe sobre el Movimiento Asociativo de Mujeres en Navarra*.
- Lesmes Zabalegui, Santiago, (2009). *Guía para incorporar la perspectiva de género en las subvenciones y los contratos públicos*. Gobierno de Navarra, Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua (INAI/NABI), Pamplona.

- Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para Actuar Contra La Violencia Hacia las Mujeres. Boletín Oficial de Navarra (BON) N.º 71, 15 de abril de 2015. Recuperado de: <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=35670>
- Ley Foral 14/2016, de 21 de octubre, por la que se aprueba el Plan de Estadística de Navarra 2017-2020 y se modifica la Ley Foral 11/1997, de 27 de junio, de Estadística de Navarra. Boletín Oficial de Navarra (BON), 28 de octubre de 2016 <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=37985#Ar.10>
- Zoco Zabala, Cristina (2009). *Políticass de Igualdad de Género: El modelo navarro*. Anuario Jurídico de La Rioja, nº 14, 2009, pp.117-139.