



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

## PROGRAMACIÓN 2022

### DEPARTAMENTO DE SALUD



## ÍNDICE

---

1. PRESENTACIÓN .....	1
2. PROGRAMA DE TRABAJO.....	3
LÍNEA ESTRATÉGICA I: INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS ADMINISTRACIONES FORAL Y LOCAL .....	6
LÍNEA ESTRATÉGICA II: AVANZAR HACIA UN MODELO SOCIOECONÓMICO CON IGUALDAD DE GÉNERO.....	17
LÍNEA ESTRATÉGICA III: PONER FIN A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES .....	24
LÍNEA ESTRATÉGICA IV: PROMOVER EL PROTAGONISMO DE LA SOCIEDAD CIVIL EN LA CONSTRUCCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES ..	33
3. PRESUPUESTO.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>



## 1.

## PRESENTACIÓN

### ▼ Descripción

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

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

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

### ▼ Finalidad y Objetivos

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

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



## ▼ Estructura de la Información que se presenta

La estructura del documento es la siguiente:

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



## 2. PROGRAMA DE TRABAJO

### ▼ Descripción del programa de trabajo

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

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

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

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

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

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

También se han considerado otro tipo de acciones:

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

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

### ▼ METODOLOGÍA de trabajo para la elaboración de la programación 2022

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

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



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



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

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

---

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

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

### **ESTRUCTURAS:**

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

### **PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS COMUNES DE TRABAJO**

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

### **FORMACIÓN EN IGUALDAD**

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

### **ENTIDADES LOCALES**

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

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

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

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

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

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
<p>1.1.4. Elaboración o adecuación de los instrumentos (reglamentos, disposiciones, instrucciones, directrices) que permitan la efectiva incorporación del enfoque de género en las políticas institucionales informes de impacto de género, cláusulas de igualdad, régimen sancionador, etc.)</p>	Elaboración del Clausulas de Igualdad	<p>Unidad de Igualdad en colaboración con las personas asignadas por la Comisión Intradepartamental Secretaría General Técnica de Salud</p>	<p>Nº de Cláusulas redactadas/revisadas: 1</p>
	Elaboración de Informes de aportaciones		<p>Nº de informes de aportaciones De enero a agosto de 2022 se ha realizado 1 informe de aportaciones</p>
	Elaboración de informes de observaciones		<p>Nº de Informes de observaciones De enero a septiembre de 2022 se han realizado 5 informes de observaciones</p>
	Revisión de lenguaje en documentos.		<p>Nº de documentos revisados De enero a septiembre de 2022 se han revisado 3 documentos.</p> <p>Además, se ha asesorado al personal designado para la participación en el programa 512 de los Presupuestos con enfoque de género de GN, para la elaboración de un documento de recomendaciones para el personal docente responsable de los cursos de formación continuada, con el fin de que los materiales docentes utilizados contengan imágenes y textos inclusivos y no sexistas</p>

O.O.1.2. Alinear los presupuestos públicos para desarrollar políticas de igualdad con las exigencias de la normativa de referencia.			
ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
1.2.1. Consignación de recursos económicos específicos anuales para el desarrollo desde las administraciones foral y local de las medidas previstas en la normativa a través del Plan Estratégico.	Memoria económica de la programación anual del Departamento de Salud	Departamento de Salud	Presupuesto previsto para 2022. Línea III: 7.450 euros
<b>O.E. 2</b>	<b>DOTAR DE MAYOR COMPETENCIA EN IGUALDAD AL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS</b>		
O.O.2.1. Implementar en la ACFN el Itinerario Formativo para la aplicación de la Igualdad de Género en las Políticas Públicas, adaptarlo a la realidad de la administración local y darle seguimiento.			
ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
2.1.2. Formación básica, específica y sectorial del personal de la ACFN, a partir de sus competencias y funciones.	Acciones formativas sectoriales	Unidad de Igualdad en colaboración con las personas asignadas por la Comisión Intradepartamental	
	Identificación de las necesidades formativas en materia de igualdad en cada departamento	Unidad de Igualdad en colaboración con las personas asignadas por la Comisión Intradepartamental	Se ha identificado la necesidad de formación en materia de igualdad entre el personal sanitario y no sanitario.  En los resultados de la investigación de la beca comisionada del Departamento de Salud "El Abordaje de la Violencia de Género en el SNS-O: Diagnóstico y propuesta" se plantea, entre otras, como propuesta de mejora, la capacitación y concienciación del personal sanitario en lo que se refiere a la violencia contra las mujeres, siendo preciso profundizar en la formación continua, actualizada y obligatoria a todo el personal sanitario.

			<p>En los servicios jurídicos, además de formación básica en igualdad, existe la necesidad de formación en lo que se refiere a la formación sectorial, incorporación de la perspectiva de género en normativa, planes y programas, formación en cláusulas de igualdad en subvenciones y contratos, etc.</p> <p>Se está en conversaciones con el SSCC Servicio de Desarrollo Profesional y Participación para organizar una formación básica en igualdad para el personal no sanitario de SNS-O</p> <p>Es necesaria la formación en lenguaje e imágenes no sexistas. Sobre todo, para el personal que elabora documentación, normas, planes, programas, etc. y en para el personal docente que imparte cursos en Salud.</p>
	Formación siguiendo el Itinerario formativo de Igualdad	<p>Secretaría General Técnica de Salud</p> <p>Dirección del Servicio de Ciudadanía Sanitaria, Aseguramiento y Garantías.</p>	<p>Programada para febrero de 2023 una acción formativa básica en igualdad para el personal de la SGT y servicios jurídicos de Salud. Presupuesto: 1400 euros + IVA</p> <p>La Dirección del Servicio de Ciudadanía Sanitaria, Aseguramiento y Garantías, ha programado una acción formativa básica en Igualdad, siguiendo el itinerario formativo del INAI, para el personal de ese Servicio, en el primer trimestre de 2023. Presupuesto: 1350 euros + IVA</p>

O.O.2.2. Incorporar el enfoque de género en la formación no específica de igualdad que se oferta desde la ACFN.			
ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
2.2.2.Desarrollo de un sistema de trabajo para identificar las formaciones no específicas de igualdad que requieran de la incorporación de contenidos en esta materia.	<p>Diagnóstico de las formaciones no específicas de igualdad que requieran incorporación de contenidos en esta materia en el Departamento de Salud.</p> <p>Acciones formativas revisadas</p>	Unidad de Igualdad en colaboración con las personas asignadas por la Comisión Intradepartamental	<p>Se desarrollará un proceso de revisión del plan docente de salud, a lo largo del 2023.</p> <p>Dificultad para que los contenidos de igualdad se incorporen de manera transversal en los planes de docencia del Departamento de Salud. Se incidirá sobre esta propuesta tras el análisis de la ficha O del programa 512 en la Sección de Planificación, Ordenación y contratación de Servicios Sanitarios.</p>
O.E. 3	SEGUIR AVANZANDO EN EL DESARROLLO DE MECANISMOS QUE PERMITAN QUE LAS POLITICAS DE IGUALDAD DE LAS ADMINISTRACIONES TENGAN UN IMPACTO POSITIVO EN LA IGUALDAD		
O.O.3.1. Integrar el enfoque de género en la recogida, tratamiento y difusión de la información que la administración utiliza en su actividad ordinaria (estadísticas, estudios, memorias, planes, etc.).			
ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
3.1.2. Introducción sistemática de la variable sexo en formularios oficiales, registros administrativos y bases de datos de las administraciones foral y local, siempre que se refieran a personas.	Elaboración de un plan de trabajo para introducir variable sexo a partir de prioridades y diferentes tipos de información	Unidad de Igualdad en colaboración con las personas asignadas por la Comisión Intradepartamental	Se trabajará entre las Técnicas de Igualdad departamentales a lo largo del 2022-2023. Realización del trabajo sobre un modelo homogéneo.
3.1.4.Inclusión sistemática de datos desagregados por sexo e indicadores de género en los estudios, memorias y planes de las administraciones foral y local.	Elaboración de una circular para informar al Departamento de Salud y sus unidades sobre sus obligaciones en materia de datos desagregados por sexo.	Unidad de Igualdad	<p>La circular está en borrador.</p> <p>Circular enviada. Sí/NO</p>

O.O.3.3. Alinear la política de comunicación, publicidad y rendición de cuentas de la administración con la igualdad.

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/ INDICADORES EJECUCIÓN
<p>3.3.1. Estudio del grado en que cada Departamento de Gobierno de Navarra incorpora una comunicación inclusiva y no sexista en documentos, formularios, impresos o soportes y visibiliza su contribución a la igualdad a través de memorias, webs y otros canales de comunicación a la ciudadanía.</p>	<p>Análisis del nivel de implementación del lenguaje inclusivo en el Departamento de Salud en documentos, formularios, impresos o cualquier tipo de soporte</p>	<p>Unidad de Igualdad en colaboración con las personas asignadas por la Comisión Intradepartamental</p>	<p>Desde el Servicio de Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento y con el asesoramiento de la Técnica de Igualdad de Salud, se ha elaborado un documento de recomendaciones para el personal docente que imparte cursos en Salud, para la utilización de un lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas en sus acciones docentes. La propuesta es que dicho documento se incorpore en las cartas de invitación a docentes, en las carpetas de la documentación destinada al personal docente, y en la plataforma de los cursos, en el espacio destinado al personal docente.</p> <p>Difusión del documento: Nº de copias distribuidas entre 2022 y 2023 Informe de revisión Sí/NO</p>

O.O.3.5. Seguir desarrollando y consolidar los procesos de planificación presupuestaria con enfoque de género.

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/ INDICADORES EJECUCIÓN
<p>3.5.1. Incorporación en las memorias de los programas presupuestarios que se integran en los Presupuestos Generales de Navarra de actuaciones e indicadores de género que tengan en cuenta el impacto diferenciado del presupuesto en mujeres y hombres.</p>	<p>Formación y tutorización a los centros gestores del departamento de Salud en la elaboración de Presupuestos con enfoque de género</p>	<p>Unidad de igualdad</p>	<p>Análisis y seguimiento desde una perspectiva de género del programa 512 "Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento".</p> <p>La consultora Likadi junto con la Técnica de Igualdad del Departamento de Salud acompaña y asesora a las personas de los centros gestores encargadas de esta tarea. Esta consiste en detectar las principales</p>

		<p>desigualdades que son objeto de este programa y planificar los siguientes pasos a dar. Para ello se ha facilitado una herramienta de seguimiento, cuyos resultados se analizarán en septiembre y en enero-febrero, al acabar el ejercicio presupuestario.</p> <p>El trabajo de análisis y seguimiento se va a centrar, dentro del Programa presupuestario 512, en el Objetivo 30, Desarrollar un proyecto transversal que incorpore la perspectiva de género en los objetivos y acciones que desarrolla directamente el Servicio de Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento, sus acciones e indicadores.</p> <p>Tras la sesión de tutoría de septiembre se revisan también los objetivos que tienen que ver con planificación para que en todos los informes de evaluación y memorias se revise el lenguaje e imágenes.</p> <p>Se propone revisar que en las estrategias del Plan de Salud esté incluido el enfoque de género en cada acción. Analizar el enfoque de género de la estrategia y formular los indicadores con los que se va a describir esto.</p> <p>Se revisará que los indicadores de la plataforma MIDENET propongan datos desagregados por sexo.</p> <p>Revisión de indicadores de participación paritaria en los comités de las estrategias del</p>
--	--	--

			<p>Plan de Salud en relación con la proporción por sexo.</p> <p>El análisis de las página Web de Auzolan</p> <p>La inclusión de datos desagregados por sexo donde no haya</p> <p>Formación realizada. Sí</p> <p>Nº asistentes 3 mujeres</p> <p>Nº horas formación: dos sesiones de formación de una hora cada una. Una en junio, y otra en septiembre para el seguimiento del programa.</p>
<p>3.5.2. Análisis del grado de cumplimiento de los objetivos de igualdad incorporados en las memorias de los programas presupuestarios de los departamentos y organismos autónomos de Gobierno de Navarra.</p>	<p>Reflexión con el centro gestor participante en el proyecto PEG con el programa presupuestario 512 sobre el grado de cumplimiento de los objetivos y acciones de igualdad incorporados en las memorias de los programas presupuestarios a través de la herramienta de seguimiento.</p>	<p>Unidad de igualdad</p>	<p>Una vez detectadas las principales desigualdades que son objeto de este programa, es necesario planificar los siguientes pasos a dar. Para ello se ha facilitado una herramienta de seguimiento, cuyos resultados se analizarán en septiembre y en enero-febrero, al acabar el ejercicio presupuestario.</p> <p>La principal dificultad es que las personas que tienen el encargo de realizar esta tarea no realizan la ficha O, ni tienen funciones de decisión, aunque sí, tienen una relación fluida con las jefaturas y suelen acoger bien las sugerencias.</p> <p>Nº reuniones: 2</p> <p>Informe de seguimiento pendiente de realizar</p>

O.O.3.7. Desarrollar instrumentos que permitan que los criterios para garantizar el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres se extienda al conjunto de las administraciones públicas.

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/ INDICADORES EJECUCIÓN
3.7.2. Impulso de medidas para la incorporación del principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en todas las Administraciones Públicas, especialmente en los órganos de dirección y decisión de los ámbitos social, político, económico, educativo, de salud, cultural y deportivo.	Difusión de las instrucciones para la incorporación del principio de representación equilibrada	Unidad de igualdad	Realización de las instrucciones en 2023 La difusión de las mismas se realizará a lo largo del 2023

O.O.3.8. Contribuir a la igualdad desde el conjunto de la planificación de las administraciones.

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/ INDICADORES EJECUCIÓN
3.8.1. Elaboración de planes sectoriales de igualdad, cuando la política de los diferentes departamentos de Gobierno de Navarra así lo requiera. Por su parte las Unidades de Igualdad de los diferentes departamentos llevarán a cabo un plan departamental sobre las acciones y medidas a desarrollar en los mismos para alcanzar los objetivos de igualdad marcados en este Plan Estratégico.	Elaboración del Plan Anual de Igualdad del Departamento de Salud	Unidad de Igualdad	Plan anual de Igualdad del Departamento de Salud 2022-2023, realizado.

O.E. 4 PROMOVER LA COORDINACIÓN, COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD			
O.O.4.1. Consolidar los espacios e instrumentos de coordinación para la igualdad en las administraciones.			
ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/ INDICADORES EJECUCIÓN
4.1.1.Desarrollo y/o consolidación de las estructuras intradepartamentales e interdepartamentales de coordinación para la igualdad en la ACFN.	Constitución de la Comisión Intradepartamental	Departamento de Salud. Secretaría General Técnica	Informe de evaluación del proceso de puesta en marcha de estas estructuras. SÍ/NO  Constitución de la Comisión
O.O.4.2. Reforzar la colaboración y coordinación interinstitucional para la igualdad.			
ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/ INDICADORES EJECUCIÓN
4.2.1.Desarrollo y consolidación de los espacios de coordinación interinstitucional para la igualdad y contra la violencia machista que existen en Navarra	Consolidación de la Comisión Técnica del Plan de Acción de Violencia y de Comisión de Seguimiento del III Acuerdo, Comisión Permanente.	Departamento de Salud a través del Servicio de Efectividad y Seguridad Asistencial, en colaboración con el INAI y el resto de Departamentos e Instituciones implicadas.	El Departamento de Salud participa activamente en estas comisiones Nº Reuniones Nº Comunicaciones
O.O.4.4. Favorecer que las mujeres, desde su diversidad, conozcan, participen e incidan en las políticas públicas a través de Gobierno Abierto y de otras herramientas para la transparencia.			
ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/ INDICADORES EJECUCIÓN
4.4.2.Información periódica, interna y externa, del cumplimiento de los objetivos institucionales en materia de igualdad y de su impacto.	Información periódica y sistemática del grado de cumplimiento de los objetivos a través de los canales comunicativos del Departamento de Salud	Unidad de Igualdad en colaboración con las personas asignadas por la Comisión Intradepartamental	Se hará una reflexión a lo largo del 2023



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



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

---

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

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

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

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



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

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

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

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/ INDICADORES EJECUCIÓN
5.1.3. Desarrollo de acciones de sensibilización que hagan visible el coste social, económico y de salud que supone mayoritariamente para las mujeres, especialmente para las mujeres con discapacidad, un reparto no corresponsable de los cuidados.	Programa Capacitación y Apoyo a la persona cuidadora de la Escuela de cuidados del ISPLN	Departamento de Salud. ISPLN	Nº de acciones formativas realizadas. Datos de participación: nº de hombres y nº de mujeres
	Subvenciones para asociaciones de pacientes y familiares, dirigidos a la mejora de problemas de salud	Departamento de Salud. ISPLN Y Servicio de Ciudadanía Sanitaria, Aseguramiento y Garantías.	Subvenciones que llevan incorporadas cláusulas de igualdad. Es necesario de establecer un sistema de seguimiento de las mismas.  Las convocatorias de subvención están resueltas entre mayo y agosto de 2022. Se volverán a convocar en 2023. Se ha revisado y actualizado el borrador de la convocatoria prevista para 2023 de las “Subvenciones para asociaciones de pacientes y familiares, dirigidos a la mejora de problemas de salud”
	Subvenciones para programas comunitarios en relación con infección por VIH-S		
	Subvenciones para programas comunitarios de prevención y promoción de la salud		
	Subvenciones para planes municipales de prevención de adicciones		
	Subvenciones a entidades para prevención de adicciones en el ámbito comunitario		
	Subvenciones a programas comunitarios de promoción envejecimiento activo y saludable		
	Subvenciones para Promoción y Educación afectivo-sexual comunitaria		



	Subvenciones a programas de promoción de la salud de la comunidad gitana		
	Subvenciones a entidades locales para envejecimiento activo (AGENDA 21)		
	Subvenciones para equipamiento a entidades municipales envejecimiento activo		

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

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/ INDICADORES EJECUCIÓN
5.3.4. Apoyo a proyectos orientados a la implementación de políticas innovadoras y transformadoras en materia de cuidados.	Participación del Departamento de Salud en el Programa Pactos por los Cuidados en Navarra	Departamento de Salud. Servicio de Efectividad y Seguridad Asistencial.	El Departamento de Salud ha participado en el grupo motor liderado por el INAI, a través de una representante adscrita al del Servicio de Efectividad y Seguridad Asistencial y que es la responsable del Programa de Capacitación y Apoyo a la persona Cuidadora del Departamento de Salud.

O.O.5.4. Promover un cambio de modelo de reparto y distribución de los cuidados que permita desarrollar una red institucional sólida que provea a todas las personas de los cuidados necesarios para la vida, asegurando la calidad del empleo de quienes trabajan en este ámbito.

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/ INDICADORES EJECUCIÓN
5.4.1. Análisis de las brechas que, con relación al abordaje público de los cuidados, existen en Navarra (cobertura de los recursos, calidad y adaptación a necesidades sociales emergentes, gestión y condiciones del personal contratado, equilibrio territorial, etc.).	Desarrollo del Proyecto PAISS de atención integrada social y sanitaria. Evaluación con perspectiva de género	Departamento de Salud Gerencia de Atención Primaria. Subdirección de Cuidados, Atención Domiciliaria, Sociosanitaria y Acciones Comunitarias. Unidad de Cuidados y Atención Sociosanitaria) en colaboración con el Departamento de Derechos sociales.	Proyecto que se lleva a cabo en colaboración con Derechos Sociales. Se ha diseñado el documento de evaluación. Valorar incorporación de datos desagregados por sexo donde falten. Tras validación del documento de evaluación, será posible incorporar la perspectiva de género en la evaluación.



<p>5.4.3. Adaptación o puesta en marcha de nuevos recursos públicos para el cuidado de personas que den respuesta a necesidades sociales emergentes, teniendo en cuenta la realidad de las personas que enfrentan discriminaciones múltiples.</p>	<p>Plan de intervención individualizado, educativo, con perspectiva de género, atendiendo a la interseccionalidad y de apoyo a las personas cuidadoras teniendo en cuenta sus necesidades (biopsicosociales) y preferencias</p>	<p>Departamento Salud. SNS-O. Servicio de Efectividad y Seguridad Asistencial.</p>	<p>Propuesta de futuro para la actualización del Plan de Salud.</p> <p>Actualmente, en los centros de Salud, se aplica a través de enfermería. Hay un plan estandarizado que mide si hay riesgo de cansancio y, si lo hay, desde enfermería se elabora un plan individualizado para la atención a la cuidadora principal.</p>
---	---	--	---

O.O.7.2. Alinear la estrategia de Gobierno de Navarra para impulsar la igualdad de género en las empresas y organizaciones con la normativa de referencia y el modelo de gestión avanzada.

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
<p>7.2.2. Actualización y diversificación de las metodologías y herramientas de Gobierno de Navarra para elaborar y dar seguimiento a diagnósticos y planes de igualdad, así como para profundizar en la detección, abordaje y evaluación del acoso sexual y/o por razón de sexo en empresas y organizaciones .</p>	<p>Formación a técnicas y técnicos de igualdad y de prevención de riesgos laborales, a responsables de empresas y administraciones/entidades públicas (Aytos., mancomunidades...) y a delegados y delegadas de prevención</p> <p>Elaboración entre el ISPLN y el INAI, de modelo para las empresas de protocolo o procedimiento de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Publicación en webs de INAI e ISPLN</p>	<p>Salud. ISPLN. Salud Laboral</p> <p>Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior</p>	<p>El INAI y el ISPLN están preparando un curso para las empresas que estén trabajando en la elaboración e implantación de protocolos de acoso. La primera acción formativa está prevista para noviembre de 2022.</p> <p>- Se están revisando los modelos publicados por otros organismos (Ministerio de Igualdad – Instituto de las Mujeres...). Si ya hay modelos que se ajustan a los criterios sobre los que estamos trabajando, en lugar de elaborar un modelo nuevo, propondremos lo ya publicado. Prevista la finalización en 2022</p>



	Grupo interdisciplinar de trabajo para la atención de riesgos y daños psicosociales. Implementación del procedimiento para el abordaje integral (técnico-sanitario) de los casos de violencia sexual en el ISPLN		<p>- Grupo creado en febrero 2022. Se ha comenzado a trabajar conforme a un procedimiento inicial que se va actualizando según la experiencia de los casos que se están abordando. Participa personal de las 3 secciones del Servicio de Salud Laboral.</p> <p>Nº de reuniones</p> <p>Nº de casos abordados</p>
7.2.5.Consolidación de los mecanismos de colaboración y cooperación tanto institucionales, como con agentes económicos de Navarra, para la incorporación de la igualdad de género en empresas y organizaciones.	Participación en el Grupo de Trabajo formado por Inspección de Trabajo, DG Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, INAI, ISPLN y representantes de las trabajadoras, trabajadores y empresas	El INAI en colaboración con Departamento de Salud. ISPLN Salud Laboral y la D.G. de Política de empresa, Proyección Internacional y Trabajo	<p>Nº de reuniones.</p> <p>Prevista reunión para septiembre.</p> <p>- Campaña de sensibilización en materia de igualdad en las empresas.</p> <p>- Preparación de la Jornada 8 de marzo de 2023</p>
7.2.6.Mejora y consolidación del trabajo para incorporar el enfoque de género en la salud laboral de las personas trabajadoras (actuaciones preventivas, evaluación de riesgos y vigilancia de la seguridad y de la salud).	Inclusión del eje de género en los distintos programas del Servicio de Salud Laboral. Revisión de las publicaciones del ISPLN	Departamento de Salud. Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra. Salud Laboral	<p>Revisión de las publicaciones del ISPLN (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, etc.) en cuanto a la perspectiva de género con el fin de valorar la incorporación de más indicadores y/o análisis.</p> <p>- Ya se ha incorporado la perspectiva de género en los análisis de datos que publica el ISPLN. Las conclusiones que se van obteniendo permitirán valorar la incorporación o no de nuevos indicadores que aporten nueva información a la que ya se trabaja.</p>



	Inclusión de la perspectiva de género en publicaciones dirigidas a empresas y servicios de prevención que se están actualizan y se ubicarán en la web del ISPLN.		Continuación del impulso permanente de la adopción del lenguaje inclusivo en todos los informes y publicaciones.
	Formación interna al personal del Servicio de Salud Laboral para el fomento en las empresas y servicios de prevención de las evaluaciones de riesgo laboral con perspectiva de género		Pendiente para 2023.



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



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

---

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

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

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

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



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

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

O.O.9.1. Promover cambios en los comportamientos sociales que permitan erradicar prejuicios, costumbres y cualquier práctica basada en la inferioridad de las mujeres o el papel estereotipado de mujeres y hombres en la sociedad.

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS / INDICADORES EJECUCIÓN
9.1.1. Realización de acciones de comunicación institucionales que incidan en la relación de las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres y todas las manifestaciones de la violencia contra las mujeres recogidas en la normativa de referencia.	Difusión por parte del Departamento de Salud de la campaña institucional del día 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres	Unidad de Igualdad	Difusión de la campaña Sí/NO

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

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
9.4.5. Elaboración de procedimientos comunes de prevención y sensibilización adecuados a la realidad de mujeres que enfrentan otras discriminaciones que intensifican su vulnerabilidad (mujeres mayores, mujeres jóvenes, mujeres con discapacidad, mujeres racializadas y/o migradas, etc.) y que sean transferibles a las Entidades Locales de Navarra.	Participación en la elaboración de Protocolo de prevención de matrimonios a edad temprana o forzosos	Departamento Salud. SNS-O: GTT Atención integrada a Mujeres Víctimas de Violencia. INAI/NABI	El Departamento de Salud participa en el grupo que elabora el protocolo mediante una persona integrante del Grupo Técnico de Trabajo de atención a mujeres VVG en Salud. Nº de reuniones en 2022-2023 Se hace el protocolo Sí/No



O.O.9.5. Intensificar la investigación sobre las causas, extensión y consecuencias de la violencia contra las mujeres, incluidas las consecuencias en hijas e hijos, desde un enfoque de género e interseccional.

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS / INDICADORES EJECUCIÓN
9.5.2. Elaboración de estudios que analicen el tipo de abordaje de la violencia contra las mujeres que se realiza desde diferentes ámbitos de atención del sistema público, incluido el judicial, y que permitan visibilizar y prevenir situaciones de revictimización.	Difusión de los resultados de la beca comisionada sobre el abordaje de la violencia de género en el sistema sanitario público de Navarra.	Departamento de Salud. SNS-O: Servicio de Efectividad y Seguridad Asistencial.	Jornada de difusión, prevista para octubre-noviembre, del trabajo de investigación comisionada por el Departamento de Salud, realizado en 2019, sobre el estudio del abordaje de la violencia de género en el sistema sanitario público de Navarra. Estaba prevista su difusión para el 2020, pero no se pudo realizar a causa de la pandemia.

O.O.9.6. Profundizar en la recogida, tratamiento y difusión de información homogénea y periódica sobre la incidencia de la violencia contra las mujeres en Navarra.

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
9.6.1.Mejora de la información estadística sobre violencia contra las mujeres e incorporación de nuevas variables que permitan profundizar en sus causas, consecuencias, frecuencia y en la eficacia de las medidas establecidas.	Adaptación de los sistemas de recogida de información y de las bases de datos e incorporación de la valoración del riesgo de manera que se pueda obtener con facilidad los datos de violencia y se puedan analizar.	Departamento de Salud: SNS-O: GTT Atención integrada a Mujeres Víctimas de Violencia.	Nº de mejoras introducidas 'En Atención Primaria, nº de Escalas incorporadas en Atenea.  Incorporada la codificación en Atención Especializada. Sí/No



O.E. 10 ALINEAR LA RESPUESTA PÚBLICA ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES CON LA NORMATIVA DE REFERENCIA			
O.O.10.1. Mejorar la detección precoz de la violencia contra las mujeres.			
ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
10.1.1. Refuerzo y divulgación de los mecanismos para la detección y atención en materia de mutilación genital femenina, matrimonio forzado y víctimas de trata y de explotación sexual	Difusión en el Departamento de Salud de la formación de Médicos del Mundo sobre Mutilación Genital Femenina.	Departamento de Salud. Grupo Técnico de Trabajo para la atención de la VG en Salud	<p>Reunión de la Técnica de Igualdad de Salud y una representante del GTT de Violencia del SNS-O con Médicos del Mundo para recabar información sobre la formación y valorar su estrategia de difusión en SNS-O.</p> <p>Difusión en el Departamento de Salud de la Formación.</p> <p>Hasta la fecha se han realizado acciones formativas a demanda por parte de los CCSS, CASSYR, etc, sin una coordinación. A partir de ahora, la difusión y demanda se canalizará a través de del GTT de VG de Salud.</p>
	Formación en mutilación genital femenina al personal de Salud. (CCSS, CASSYR y centros hospitalarios)	Departamento de Salud	<p>Nº formaciones</p> <p>Nº asistentes (M y H)</p>



10.1.2. Elaboración y seguimiento de procedimientos o circuitos internos de detección y atención de los casos de violencia contra las mujeres en todos los ámbitos y recursos de atención sanitaria (atención primaria, urgencias y emergencias, atención especializada, atención hospitalaria, etc.), en los servicios sociales, incluyendo todos los programas desde los que se articula su trabajo, y en los centros educativos de Navarra.	Asignación de funciones de coordinación del abordaje integral e integrado de la violencia contra las mujeres en el ámbito de la estructura departamental	Salud. SNS-O: Servicio de Efectividad y Seguridad Asistencial	Funciones de coordinación asignadas mediante OF 100E/2022 de la Consejera de Salud.
	Creación de un Grupo Técnico de Trabajo para el abordaje efectivo y continuista en materia de Violencia contra las mujeres en el SNS-O	Salud. SNS-O: GTT Atención integrada a Mujeres Víctimas de Violencia.	GTT creado mediante OF 100E/2022 de la Consejera de Salud. El grupo se constituyó en sesión del 13 de junio de 2022. Se especifica que la población diana objeto de este grupo son las mujeres mayores de 14 años, víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas. Las funciones son la coordinación y el impulso de la atención integral e integrada en el SNS-O.  El GTT Seguirá los ejes de actuación acordados por Comisión Técnica del Plan de Acción Sectorial de Salud  El primer encargo de este grupo es implantar y desarrollar en Navarra el Instrumento común del SNS de Detección Temprana. Se trabajará con un subgrupo de AP, CASSyR, Salud Mental y Servicio de Efectividad y Seguridad Asistencial
	Coordinación para la implementación y seguimiento del Instrumento común estandarizado del Ministerio de	Salud. SNS-O: GTT Atención integrada a Mujeres Víctimas de Violencia.	19-09-22 Primera reunión de trabajo del subgrupo del GTT de Violencia para informar y consensuar los instrumentos de



	Sanidad para la detección temprana de VG en AP, CASSyR y SM		detección y cribado empleados en el SNS-O. Designación de las tres personas que participaran en el Grupo Motor del Ministerio de Salud para la formación e implementación del Instrumento de detección temprana en Navarra
	Diseño de un proceso de abordaje integral de la violencia contra las mujeres en el SNS-O	Salud. SNS-O: GTT Atención integrada a Mujeres Víctimas de Violencia.	Diseño realizado Sí/ NO (en curso)
	Actualización del protocolo de sumisión química a nivel nacional de forma participada por las CC.AA.	Salud. SNS-O: GTT Atención integrada a Mujeres Víctimas de Violencia.	Actualizado en agosto de 2022
	Participación en la elaboración en el nivel nacional de un protocolo único de violencia sexual en el ámbito sanitario	Salud. SNS-O: GTT Atención integrada a Mujeres Víctimas de Violencia.	Nº de sesiones realizadas en el Grupo de Trabajo del Consejo Interterritorial de Salud.
	Elaboración de un protocolo unificado de violencia sexual, alineado con el protocolo nacional, para el SNS-O	Salud. SNS-O: GTT Atención integrada a Mujeres Víctimas de Violencia.	Protocolo realizado Sí/NO
	Seguimiento de la utilización del Protocolo de Sumisión Química único en todas las áreas de Salud	Salud. SNS-O: GTT Atención integrada a Mujeres Víctimas de Violencia.	Nº de activaciones del Protocolo Nº de actuaciones de difusión del protocolo
	Implantación eficaz y seguimiento del Parte único de Lesiones y su obligatoriedad, mejorando su registro y extendiendo su uso en atención primaria y especializada	Salud. SNS-O: GTT Atención integrada a Mujeres Víctimas de Violencia.	-Nº de partes realizados y registrados en hospital.  '-Nº de partes realizados en atención primaria.



O.O.10.4. Asegurar que la red de profesionales tiene formación especializada, específica y actualizada

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	INDICADORES EJECUCIÓN
<p>10.4.2. Diseño y desarrollo de un programa de formación inicial y especializada de carácter obligatorio y continuo dirigido a toda la red de profesionales con responsabilidad directa en la información, atención, protección y recuperación a las víctimas supervivientes de la violencia.</p>	<p>Diseñar y realizar un curso específico en materia de igualdad de género, transversalidad y violencia contra las mujeres destinado a la formación de profesionales y de futuros y futuras profesionales de la salud (residentes de medicina familiar y comunitaria, ginecología, psiquiatría, psicología clínica, enfermería de salud mental, obstétrico ginecológica, familiar y comunitaria)</p>	<p>Departamento de Salud. SNS-O: GTT Atención integrada a Mujeres Víctimas de Violencia. y Sección de Formación del Servicio de Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento.</p>	<p>La formación en VcM está incluida en el Plan docente de Salud. La o las acciones formativas se realizan todos los años y están dirigida a todo el personal sanitario y sociosanitario de Salud.</p> <p>También se realizan acciones formativas sobre VcM desde otras unidades.</p> <p>En el 2022 se han realizado 3 acciones formativas sobre VcM: Una del Plan docente, Una del área de Tudela, una del Grupo de docencia de Salud Mental.</p> <p>Está prevista una acción formativa en octubre para el GTT de Violencia del SNS-O.</p> <p>Nº de acciones formativas Nº asistentes (M y H)</p>



	<p>Diseñar y realizar un curso específico en materia de igualdad de género, transversalidad y violencia contra las mujeres destinado a la formación de integrantes del Grupo Técnico de Trabajo de atención integrada a Mujeres Víctimas de Violencia.</p>	<p>Departamento de Salud. SNS-O: Servicio de Efectividad y Seguridad Asistencial</p>	<p>Diseño realizado. Se impartirá en octubre. Prácticamente todas las personas integrantes del GTT tienen, como mínimo, formación básica en igualdad y/o en VcM. La formación se ha diseñado con el fin de llevar a cabo las funciones encomendadas al grupo. Se impartirá en octubre. Tendrá una duración de 14 horas. El programa es:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Atención integrada en salud y continuidad con otros servicios de la comunidad</li> <li>Importancia de la formación a personal sanitario</li> <li>Priorización de acciones</li> <li>Elaboración de protocolos, guías etc.</li> <li>Objetivos y límites de cada servicio</li> <li>Recogida de información</li> <li>Criterios para evaluar las acciones</li> </ul> <p>Formación realizada Sí NO Nº asistentes (M y H)</p>
--	--	--	---

**O.E. 11 EVITAR LA REVICTIMIZACIÓN A TRAVÉS DE LA COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL**

**O.O.11.1. Consolidar la coordinación en las administraciones foral y local.**

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS / INDICADORES EJECUCIÓN
<p>11.1.3. Impulso y desarrollo de protocolos locales y comarcales de coordinación de la actuación ante la violencia, teniendo en cuenta las singularidades del medio rural.</p>	<p>Participación de la Admón. Foral en los Protocolos Locales de Coordinación contra la Violencia contra las Mujeres</p>	<p>Departamento de Salud -Servicio de Efectividad y Seguridad Asistencial. -Gerencia de Atención Primaria -Gerencia de Salud Mental</p>	<p>Hasta 2021 había 14 protocolos firmados.  En 2022 se han firmado y/o actualizado seis. Está prevista la firma de uno más antes de acabar el año.</p>



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



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

---

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

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

- **Educación:** A través del Programa coeducativo Skolae, Creciendo en Igualdad, más de 221 centros educativos están profundizando en el desarrollo de un modelo coeducativo en las etapas de Infantil, Primaria, Secundaria y Formación Profesional. En 2021, 3.800 docentes de las redes pública y concertada de la Comunidad Foral de Navarra han participado o están participando en la formación que para el profesorado se realiza a través de Skolae.
- **Universidades:** En 2020, la Universidad Pública de Navarra ha aprobado su II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2022-2027 y en 2021, se ha aprobado el Máster Oficial en Género, Mujeres e Igualdad.
- **Salud:** Ante la realidad de que existen diferencias importantes entre mujeres y hombres respecto a la salud –ellas tienen una mayor esperanza de vida al nacer por sus mejores hábitos de vida, aunque su percepción de la propia salud es peor en todas las edades-, o que las mujeres utilizan en mayor medida las consultas de atención primaria y de enfermería, mientras que los hombres acuden más a las urgencias y tienen mayor número de hospitalizaciones, desde el ámbito de la salud se están desarrollando programas para que las mujeres puedan tomar decisiones autónomas sobre su salud y, mediante la incorporación del enfoque de género en los planes y programas de salud, tengan vidas saludables.
- **Deporte:** Tanto desde el programa Mujeres y Deporte, como a través de otros impulsados por Gobierno de Navarra, se abordan las brechas de género en la participación de mujeres y hombres en la práctica física y deportiva, además de la segregación existente si se tienen en cuenta las diferentes modalidades y disciplinas deportivas.
- **Medios de Comunicación:** El INAI ha organizado ya dos ediciones del programa “Comunicación con perspectiva de género para una sociedad igualitaria” con la colaboración de la Asociación de Mujeres Periodistas de Navarra. El objetivo es dotar a las y los profesionales de herramientas y perspectiva de género para el ejercicio de su profesión. Este año 2022 han sido 70 profesionales las que han participado.
- **Cultura:** Derecho fundamental y herramienta de transformación social. La LF 1/2019, de 15 de enero, de Derechos Culturales de Navarra incluye la igualdad de género entre los valores en los que se fundamentan, también en el acceso y participación en la vida cultural y garantiza la paridad de género en la composición del Consejo Navarro de la Cultura. El Plan Estratégico de Cultura de Navarra 2017-2023 menciona entre sus principios la lucha contra la violencia de género en los proyectos culturales y entre las



miradas integradoras, incluye la mirada feminista. También hace referencia a las campañas de sensibilización en la práctica de actividades culturales para fomentar valores asociados a la igualdad de mujeres y hombres y propone incluir la igualdad en contrataciones, convenios, subvenciones, becas y programas que tengan que ver con la cultura.

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



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

O.E. 13 PROMOVER EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y SU PARTICIPACIÓN PROPOSITIVA EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

O.O.13.1 Contribuir a que las mujeres tengan vidas saludables y puedan tomar decisiones sobre su salud de forma autónoma.

ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
13.1.1. Incorporación efectiva y transversal de la igualdad en los planes y programas de salud, en todos los niveles de atención, tanto individual, como colectiva.	Participación en el grupo de trabajo interdepartamental de Bienestar Emocional	Gerencia de Salud Mental	<p>Grupo liderado por Gerencia de Salud Mental. Su objetivo es la prevención y la promoción de la Salud Mental.</p> <p>La Técnica de Igualdad del Departamento del Salud forma parte del Grupo de bienestar emocional.</p> <p>Se ha editado un folleto divulgativo. Se sugiere la incorporación de lenguaje no sexista para la próxima edición.</p> <p>En la reunión del 22 de septiembre de 2022 se han recogido aportaciones de los departamentos integrantes del grupo, para el borrador del Programa de Promoción de Bienestar emocional 2022-2023 del ISPLN.</p> <p>Nº de reuniones de enero a septiembre de 2022: 3</p>
	Seguimiento del Programa de Promoción de la Salud con la comunidad gitana desde una perspectiva de género	Departamento de Salud ISPLN. Servicio de Promoción de la Salud Comunitaria	Informe de seguimiento realizado. SI/NO Nº de participantes desagregados por sexo



13.1.2. Inclusión de la variable sexo y de indicadores de género en la información de salud vinculada a la atención, demanda, prevalencia, incidencia de enfermedades y satisfacción.	Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Salud 2014-20, con indicadores desagregados por sexo y utilizando lenguaje inclusivo y no sexista.	Departamento de Salud Servicio de Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento.	Se está realizando la evaluación del Plan de Salud. Se proponen como indicadores:  Nº informes de evaluación con indicadores desagregados por sexo  % de indicadores de las estrategias del Plan de Salud desagregados por sexo
	Definición de indicadores clave con presentación de valores desagregados por sexo y con análisis de resultados	Departamento de Salud Servicio de Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento.	Indicadores definidos, desagregados y con análisis de resultados. SI/NO  % de indicadores de las estrategias del Plan de Salud desagregados por sexo.
	Utilización del lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en los espacios de comunicación de los resultados del Plan de Salud 2016-20 (Auzolan, Web, etc.)	Departamento de Salud Servicio de Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento.	Revisión del lenguaje e imágenes.  Utilización Sí/No/Parcialmente
13.1.3. Identificación, a través de estudios e investigaciones, de mejoras en materia de diagnósticos y morbilidad diferencial de mujeres y hombres, enfermedades que afectan mayoritariamente a mujeres e impacto de las desigualdades de género en la salud de las mujeres, que sean transferibles a planes y protocolos de actuación sanitaria.	Priorización de los estudios sobre "Salud y Género" en los proyectos de investigación de Salud	Departamento de Salud Servicio de Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento. Sección de Investigación, Innovación y Gestión del Conocimiento	El último proyecto adjudicado con esta temática ha sido la convocatoria del 2017 de la beca comisionada "El abordaje de la violencia de género en el Servicio Navarro de Salud: Diagnóstico y propuestas"  Se seguirán recogiendo datos de los resultados de las convocatorias para ver el resultado de la priorización.



	<p>Inclusión de la perspectiva de género en las convocatorias de subvención de proyectos de investigación en Salud</p>		<p>A partir de este año 2022 las siguientes convocatorias llevan incorporadas cláusulas de igualdad:</p> <p>R. 2816E/2022 Convocatoria para la concesión de financiación para la intensificación de la actividad investigadora en los centros del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea durante el año 2022.</p> <p>R 168/2022. Convocatoria de subvenciones para la promoción de proyectos de investigación del Departamento de Salud durante el año 2022.</p> <p>. 5538E/2022 Proyecto de Investigación Comisionada para analizar la arquitectura sanitaria en Navarra.</p> <p>Prevista las resoluciones de adjudicación a finales de 2022 o en 2023.</p> <p>Se realizará control anual desagregado por sexo de todos los resultados de convocatorias de subvenciones (solicitadas y concedidas, IP y colaboradores) Se hará un documento interno con los resultados</p> <p>Se sugiere establecer un método de seguimiento de las cláusulas de igualdad para determinar su contribución a la igualdad. Conocer cuántos proyectos de investigación de los que han obtenido financiación, han sido puntuados por incorporar la perspectiva de género.</p>
--	--	--	---



O.E. 14 FOMENTAR EL COMPROMISO DE MUJERES Y HOMBRES CON EL DESARROLLO DE UN MODELO DE CIUDADANÍA EN IGUALDAD			
O.O.14.1. Sensibilizar a la ciudadanía para incrementar su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres			
ACCIONES	MEDIDAS	RESPONSABLE	HITOS/INDICADORES EJECUCIÓN
<b>14.1.1.</b> Realización de acciones de comunicación para incrementar el compromiso de la ciudadanía con la igualdad, especialmente con motivo de fechas de especial relevancia para la construcción y desarrollo de los derechos de ciudadanía de las mujeres.	Difusión en el departamento de la Realización de la campaña institucional del día 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres y otras campañas y acciones de comunicación relevantes	Unidad de Igualdad	Difusión de la campaña

