

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

**Instituto Navarro para la Igualdad**  
**Nafarroako Berdintasunerako Institutua**

**NAFARROAKO FORU KOMUNITATEKO GENERO-  
BERDINTASUNARI BURUZKO DIAGNOSTIKOAREN LABURPEN  
EXEKUTIBOA**

---

2017ko uztailearen 16a

## AURKIBIDEA

1. Dokumentuaren aurkezpena	1
2. Abiapuntuko testuingurua	4
3. Kanpo-diagnostikoaren ondorioak: emakumeak eta gizonak NFKn	6
4. Barne-diagnostikoaren ondorioak: NFKAko langileak eta enpresa publikoetakoak	11
5. Politiken maparen ondorioak: emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako politika publikoak	15

## 1. DOKUMENTUAREN AURKEZPENA

Nafarroako Foru Komunitatean (aurrerantzean, NFK) 2017ko apiriletik ekainera bitartean genero-berdintasunari buruz egindako diagnostikoaren laburpen exekutiboa dago jasota txosten honetan.

Diagnostikoa egitean hiru atal bereizi dira, baina elkarren artean oso lotura handia dute:

- ▶ **KANPO-DIAGNOSTIKOA:** NFK-ko eremu nagusietan emakume-kopuruaren eta gizon-kopuruaren bilakaerari eta egungo egoerari buruzko diagnostikoa.
- ▶ **BARNE-DIAGNOSTIKOA:** NFK-ko Administrazioan eta Nafarroako enpresa publikoetan lan egiten duten emakumeen eta gizonen egoerari buruzko diagnostikoa.
- ▶ **POLITIKEN MAPA:** NFK-ko Administrazioak eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea eta lortzea xede duten Toki Entitateek komunitatean abian jarri dituzten politika, ekimen eta baliabide nagusien analisia.

Horretarako, **informazioa biltzeko metodologia** jakin bat baliatu da; hau da, lehen mailako eta bigarren mailako informazio-iturriak uztartzen dituen. Zehatz-mehatz, diagnostiko honetarako honako hauek baliatu dira: estatistika ofizial kuantitatiboak eta kualitatiboak, Nafarroako Berdintasunerako Kontseiluko zenbait kiderekin taldean egindako landa-lana, eta hainbat esparrutan aditu diren pertsonen egindako elkarrizketa sakonak.

Ahal izan dugunean, eskuragarri dauden datuen analisia egiteko, metodologia hau baliatu dugu:

- ▶ Emakume-kopuruaren eta gizon-kopuruaren analisia sektorez sektore, haietako bakoitzaren argazki estatiko bat lortze aldera.
- ▶ Segregazio bertikalaren eta horizontalaren analisia, jakiteko zein den kontzentrazioa eta/edo banaketa zenbait sektoretan edo arlotan (horizontala) eta zenbait mailatan eta/edo lanpostutan (bertikala).
- ▶ Ondasunekiko, baliabideekiko eta zerbitzuekiko emakumeen eta gizonen parte-hartzearen eta jarreraren analisia, bai eta haietan nola parte hartzen duten eta haiek nola eskuratzen zein erabiltzen dituzten ere.
- ▶ Luzetarako analisia, joerak edo bilakaera-ildoak hautemateko. Irizpide orokor gisa eta datuak eskuragarri izan ditugun guztietan, 2002a hartu da abiapuntuko urtetzat; izan ere, urte hartan onartu zen, azaroaren 28an, 33/2002 Foru Legea, lehendabizikoz emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna sustatzeko.
- ▶ Analisi konparatiboa, Espainiako Estatuko datuekiko.
- ▶ NFK-ko lurraldekako analisia, landa-eremua eta hiri-eremua kontuan hartuta.
- ▶ Baterako aldagaien analisia: "sexua" aldagaia beste aldagai batzuetako datuekin gurutzatuta (hala nola egoera zibila, adina, amaitutako ikasketa-maila eta nazionalitatea), kontuan hartuta analisirako egokia eta garrantzitsua den.

## 2. ABIAPUNTUKO TESTUINGURUA

Azken hamarkadetan gizartean gertatu diren **eraldaketa** handienetako batzuk dira, besteak beste, emakumeek eta gizonen gure gizartean bete behar duten tokiri eta posizioari buruzko iritzia, eta gizonen eta emakumeen duten eta eduki beharko luketen rolari buruzko iritzia. Aldaketa hori nabarmena izan da, eta botere publikoen ekintzarekin batera gertatu da, emakumeen eta gizonen eguneroko egoeran eragin nahi izan baitute.

Nolanahi ere, Europan, Espainiako Estatuan eta autonomia-erkidegoetan egin diren azterlanen eta estatistiken arabera, egoera bestelakoa da. Hau da, **oraindik ere asko dugu egiteko** emakumeen eta gizonen arteko **benetako berdintasuna** lortzeko, bai tratuari, bai baldintzei eta bai aukerei dagokienez.

Horren haritik, Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriko martxoaren 22ko **3/2007 Lege Organikoa** mugari izan zen Espainiako Estatuko ordenamendu juridikoan, bai botere publikoentzat bai gizartearentzat oro har. Lege horrek ordura arte ez bezalako ikuspegia zuen abiapuntu eta oso eragin handia izan zuen Espainiako legedian; izan ere, zenbait jarraibide xedatu zituen, politikaren, ekonomiaren, gizartearen eta kulturaren eremu guztietan **berdintasun-printzipioa** kontuan hartzeko eta **genero-ikuspegia** aplikatzeko, bai administrazio publikoei zegokienez, eta bai erakunde pribatuei zegokienez. Bestalde, Lege Organiko horrek 26 legeri eragin zien, bai eta maila apalagoko ezin konta ahala arauri ere. Badira hamar urte lege hura onartu zela eta Berdintasunerako Legea aplikatu izanaren ondorio gisa esan daiteke beharrezkoa zen berdintasuna sustatzeko esparru integrala ezarri zuela termino orokorretan, eta oraindik ere helburuak lortu ez badira ere, etorkizunean gara daiteke.

Autonomia-erkidegoek dituzten eskumenen barruan ere garatu ziren emakumeen eta gizonen berdintasunerako legeak, eta haietako batzuetan Espainiako Estatuan baino lehen. Esaterako, Nafarroako Foru Komunitatea da berdintasuna sustatzeko politikak ezartzen aurrera egin duen autonomia-erkidegoaren adibideetako bat, eta tresna **aitzindari** bat du, hau da, emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna sustatzeko azaroaren 28ko **33/2002 Foru Legea**, nahiz eta 15 urteren buruan lege hori nabarmen hobetu den. Lege hura onartu eta gero, Nafarroako Foru Komunitateko emakumeen eta gizonen **aukera-berdintasunerako plana** (2006-2010) jarri zen abian.

Genero-indarkeriari dagokionez, uztailaren 2ko **22/2002 Foru Legea** onartu zen indarkeria sexistaren aurkako neurri integralak hartzeko, eta, egun, **Nafarroan emakumeen kontrako indarkeriari aurre egiteko 14/2015 Foru Legea** dugu, Istanbulgo Hitzarmena oinarri duena. 2016ko azaroan emakumeenganako indarkeriaren aurka egiteko Ekintza Plana onartu zuen Nafarroako Gobernuak, Lege hura beteko zela bermatzeko.

Hori guztia 1995. urtean sortutako **Nafarroako Berdintasunerako Institutuak** (aurrerantzean, NBI) sustatu du, NFKn berdintasuna lortzeko beste tresna asko sustatzeaz gain. Merezki du nabarmentzea **Toki Entitateek** egindako lana, oso modu aktiboan hartu baitute parte berdintasunaren alde gaurdaino; hortaz, bai NBI eta bai Toki Entitateak funtsezkoak izan dira emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako eragile profesionalaren irudia finkatzeko.

Eraldaketen epe hori igaro ondoren, une egoki eta erabakigarrian gaude Nafarroako Foru Komunitatean hausnarketa kolektibo bati ekiteko. Nafarroako gizarteari arretaz erreparatzeko unea da, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean hautemandako premiak eta azaleratzen ari diren premiak abiapuntu hartuta, lege-esparru berria zehazteko, benetako berdintasunerako bidean beste irtenbide batzuk eskaintzeko baliagarria izanen den tresna bat

zehazteko, alegia. Testuinguru horretan dago legegintzaldi honetako Akordio Programatikoa, genero-berdintasunerako beste Foru Lege bat egiteko premia biltzen duena.

Diagnostiko hau (egin eta aurkeztu ondoren), berdintasunerako legea egiteko lehendabiziko fasea da. Dokumentu honetan dago laburtuta diagnostikoa, eta hau du xede: lanerako **funtsezko ardatzak hautematea**, **desberdintasun handienak** zer alorretan dauden hautematea, **zer genero-alde** dauden hautematea.

**Nafarroako gizarteak** berdintasunaren alorrean bizi duen egoerari eta bilakaerari buruzko kanpo-diagnostikoaz gain, NFK-ko **Administrazioko bertako langileen** eta enpresa publikoetako langileen egoeraren analisia egin dugu, bai eta NFK-ko Administrazioak eta Toki Entitateek NFK osoan aukera-berdintasuna sustatzeko dituzten **ekimen eta tresna nagusien** analisia ere. Hiru analisi horien bidez osatu dira txosten exekutibo honetako atalak.

### 3. KANPO-DIAGNOSTIKOAREN ONDORIOAK: EMAKUMEAK ETA GIZONAK NFKN

Nafarroako Foru Komunitateko (NFK) biztanleriak berdintasunaren alorrean bizi duen egoerari buruzko diagnostikoak garbi erakusten du aldaketa-prozesuan dagoen dimentsio anitzeko egoera dela.

Hauek dira analisiaren emaitza nagusiak, **aztertutako zazpi alorren arabera** antolatuta.

- 1) Hortaz, **biztanleriari eta demografiari** buruzko datuen azalpenari dagokionez, eskura dugun azken erroldaren arabera 322.807 emakume daude; hau da, Nafarroako biztanleriaren erdia egiten dute, hain zuzen **%50,4**. Ehuneko hori pixka bat txikiagoa da Espainiako Estatuko batez bestekoarena baino; hala ere, 2002. urteko datuekin alderatuta, gora egin du ehunekoak, Nafarroako eskualde guztietan egin du gora gainera, nahiz eta logikoa denez, Iruñeak du kontzentrazio handiena. Jaiotza-tasak Nafarroan beherako joera du, eta heriotza-tasak, berriz, pixka bat gora egin du 2010. urteaz geroztik.

Horren ondorio zuzena hau da: **Nafarroako biztanleriaren zahartzea** (Espainiako Estatuko biztanleria baino zertxobait zahartuagoa), eta bereziki emakumeei dagokionez, 65 urte baino gehiago dituzten **1,27** emakume baitaude gizon bakoitzeko. Emakumeek bizi-itxaropen handiagoa edukitzeak zerikusia du emakumeek osasuneko eta autozainketako eredu jakin batzuk garatu izanarekin (nutrizio-ohitura osasungarriagoak, beren gain arrisku fisiko gutxiago hartzea, etab.). Baina aurrerago azalduko dugunez, emakumeek urte gehiago biziitzeak **bizi-baldintzak kaskartzea** ekar dezake berekin, ez bakarrik desgaste naturalarengatik, baizik eta garai aktiboan lan-alorrean izandako soldaten eta aukeren aldean ondorioz ere bai.

Zahartzeari dagokionez, nabarmenagoa da Nafarroako Foru Komunitatean jaiotako biztanleen artean; **atzeritarren** profila (biztanle guztien %8,6 egiten dute), berriz, gizona eta gaztea da, eta gero eta gutxiago dira, migrazio-saldoa negatiboa baita. **Hego Amerikatik** etorritako pertsonen kolektiboan soilik daude **emakume gehiago** gizonak baino. Ama atzeritarren artean **jaiotza-tasa** handiagoa da, hain zuzen %13, atzeritarrak ez diren amena baino. Nafarroan bizi diren emakumeen jatorriaren arabera hautemandako beste desberdintasun bat **ugalkortasun-tasa** da; atzeritarrek 63,3 haur izaten dituzte 1000 emakumeko, eta Nafarroako emakumeek, berriz, 42,23.

Nafarroako gizartearen bilakaeran eragin gero eta handiagoa dute **ezkontza-, familia- eta bizikidetzak-ereduek**. Sexu desberdineko pertsonen arteko ezkontza-tasak behera egin du. Ezkontza-ereduari dagokionez, badira hamar urte pasatxo joera aldatzen ari dela; orain, ezkontza zibilak gehiago dira erritu katolikoaren bidezko ezkontzak baino. Ezkontzeko batez besteko adinak gora egin du, Nafarroako emakumeen adinak gehiago (2002. urtean baino **4,6** urte gehiagorekin ezkontzen dira), Nafarroako gizonezkoenak baino (2002. urtean baino **4,4** urte gehiagorekin ezkontzen dira); hala ere, gizonak emakumeak baino zaharragoak izateko joerari eusten zaio (2,6 urteko aldea). Banatzeari dagokionez, **dibortzioa** da Nafarroan **formularik ohikoena**: 2015ean 1.119 dibortzio zenbatu ziren, 61 banantze eta 5 ezkontza-deuseztasun.

**Familiaren osaerari** dagokionez, **pertsona bakarrez osatutako etxeen kopuruak nabarmen egin du gora** (2016an, **%27** egiten zuten). Sexuaren arabera aztertuta, Nafarroan gizonezko pertsona bakar batez osatutako familien %77ren kasuan, gizonezkoak 65 urte baino gutxiago ditu; eta 65 urte baino gehiago dituzten pertsona bakarrek familien %71 emakumeak dira.

Seme-alaba adingabeekin bizi diren **guraso bakarrek**o familiei dagokionez, kopuruak gora egin du, eta Nafarroako familien **%5,7** egiten dute (**Nafarroako Estatistika Erakundeak 2016an**

**gizarteari eta bizi-baldintzei buruz egindako inkestaren arabera**). Familia horien ezaugarri nagusia da, EINren 2016ko familia-etxeei buruzko inkesta jarraituaren arabera, **emakumea** dela sostengatzaile nagusia (familien %81).

- 2) **Lanaren eta bizitzaren jasagarritasunaren** alorrean hauteman dira alde handienak, eta alde horiek zuzenean eragiten dute emakumeen bizitza-baldintzetan, bai unean-unean, eta bai aktibo izateari uzten diotenean. Hau da, **Nafarroan, lan-merkatuan sartzen diren emakumeen ehuneko txikiagoa da gizonezkoena baino** (jarduera-tasak hauek dira: %63,42 gizonak dira eta %53,81 emakumeak), eta **langabeziarako aukera handiagoa** dute (langabezia-tasa: %10,92 gizonak dira eta %14,26 emakumeak). Gainera, iraupen luzeko langabe emakume gehiago daude, eta unibertsitateko ikasketak dituzten eta langabezia dauden kolektiboan ugari dira emakumeak. Informazio horretan, EINek egindako Biztanleria Aktiboaren Inkestatik jasotakoan, biztanleria ez-aktiboko pertsonatzat hartzen du “etxekoandreak” kolektiboa, eta erretiratu edo ikasleen pareko hartzen ditu. **Datuen ikuspegi horrek ez du uzten etxeko zereginetan eta zaintza-lanetan aritzen diren emakume guztiak zenbatzen**, eta biztanle potentzialki aktibotzat hartu beharko lirateke; hala eginez gero, inkestako emaitzak oso bestelakoak izanen lirateke, adituek adierazten dutenez.

Biztanleria Aktiboaren Inkestako datuen arabera, bestalde, egoera **askoz okerragoa da zenbait aldagairen arabera, hala nola adinaren eta nazionalitatearen arabera**. Emakume ez-aktiboen eta emakume langabeen kopuru handiena NFKn muturreko adin-tarteetan biltzen da; hau da, 55 urtetik aurrera eta 19 urtetik behera. Nolanahi ere, adin-tarte guztietan daude emakume ez-aktibo gehiago gizon ez-aktibo baino, etxeko zereginak eta zaintza-lanak emakumei gizonezkoen baino gehiago dagozkielako genero-rola nagusi delako oraindik ere. Horren haritik, nazionalitatearen aldagaiak ere eragin handia du; izan ere, langabeziak gehiago eragin die emakume atzeritarrei. Hain zuzen, azken hamar urteetan emakumezkoen langabezia-tasak 26 puntu gora egiteaz gain, gizonezko atzeritarren langabezia-tasarekiko aldea 6 puntutik gorakoa da.

Nafarroako emakumeek lana duten biztanleen %45,6 egiten dute, eta lanen banaketan nabarmena da **genero-segregazioa sektorearen eta lan-motaren arabera, eta emakumeen ekintzaitza txikiagoa**; Nafarroako lan-merkatuaren ezaugarri horiek eta Espainiako lan-merkatuarenak berdinak dira. Bestalde, Nafarroako emakumeek besteren konturako lan guztien %48 egiten dute eta norberaren konturako lanen %32. Hau da, 14.200 emakume bakarrik sortu du nor bere lana Nafarroan. Datu hori lotu izan ohi da gizonezko ekintzaileen aldean emakumeak, besteak beste, arriskurako zurreragoak izatearekin, sostengu ekonomiko kaskarragoa edukitzearekin, eta familia eta lana uztartzeko familiaren laguntza gutxi izatearekin.

Lan-sektoreei eta lan-adarrei dagokienez, Nafarroako emakumeak batik bat zerbitzuen sektorean egiten dute lan (emakume landunen %57), eta **industriaren adarrean oso presentzia txikia dute** (emakume landunen %26), eta azken horretan sortzen dira enplegu-aukera hoberenak, Nafarroako produkzio-sarean. Nafarroako emakumeek eta gizonek 2016an bete dituzten lanbide-kategorien eta lan-moten analisisa egin ondoren, hauteman dugu sexuagatiko lan-segregazioa gertatzen dela, eta, oro har, egoera hori pixkanaka aldatzen ari bada ere, Nafarroako emakumeek kaskarren baloratuta eta gutxien ordainduta dauden lanetan aritzen direla.

Genero-aldea are handiagoa da **lan-baldintzetan, hain zuzen, behin-behinekotasunaren, lanaldiaren eta soldatzen terminotan**. Hau da, eta egoera hobera aldatzen ari bada ere, Nafarroako emakumeek oraindik ere gehiago onartzen dituzte aldi baterako kontratazioak (aldi

baterako kontratuen %55 dira emakumeenak); horrez gain, **lanaldi partzialeko kontratuen %78,9** emakumeenak dira.

Baina **soldata-aldea**<sup>1</sup> da lan-merkatuan genero-aldearen adierazle nabarmenena, bai portzentajea bera handia delako (%19,68<sup>2</sup>) eta bai Espainiako Estatu osoko portzentaje handienetako bat delako. Desberdintasun nabarmen horren ondorioz, Nafarroako emakumeek duten **errenta-maila eta jasotzen dituzten prestazio-motak** txikiagoak dira Nafarroako gizonak jasotzen dituztenak baino, eta, beraz, horrek pobrezia-arrisku handiagoa dakar berekin, bai eta **egoera ahulagoan** egotea ere. Emakumeen pobrezia-tasak handiagoak dira gizonenak baino adin-tarte guztietan, eta alde handiena 65 urtetik gorako adin-tartean hauteman da. Hala eta guztiz ere, Nafarroako familien pobrezia-egoera edo gizarte-bazterketa ez da hain larria batez beste, Espainiako Estatuko familiakoen aldean.

Lanak badu beste alde bat, hau da, etxeko zereginak eta zaintza-lanak, eta horiek gabe ezinezkoa litzateke bizitzak aurrera egitea. Horren haritik beretik, gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunaren beste alderdi nabarmen bat oraindik ere **etxeko zereginen eta zaintza-lanen banaketa desorekatua** da, eta horrek emakumeei eragiten die bereziki (biztanleria ez-aktibo gisa hartzen dira inkesta ofizialetan): eremu pribatura eta familiakora mugatzea eragiten die, lan-alorrean gora egitea eragozten die, bai eta aisialdiko-jarduerak egitea zein atseden hartzea ere. Begi bistan dago, halaber, **adingabeak edo mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko baimenak dituzten langileen artean desoreka** dagoela, oso gutxi baitira baimen horiek dituzten gizonetakoak. Nafarroan egindako Gizarte Inkesta eta Bizi Baldintzei buruzkoaren arabera, azken hamar urtetan hohera egin da etxeko zereginak eta zaintza-lanak modu ekitatiboan banatzeari dagokionez; izan ere, duela hamar urte gizonetakoek %13,6 egiten zuten eta azken inkestaren arabera, egun, %35,1; hala ere, garbi dago oraindik ere alde handia dagoela, berdintasunari begira. Datu horrek agerian uzten du, besteak beste, emakumeek **ahalegin handiagoa egin behar dutela aldi berean egiteko etxeko zereginak eta lan ordaindua**; hori hala dela dio lehen aipatutako inkestak (2016koa) eta EINek denboraren erabilerari buruz egin berri duen inkestak. Azken inkesta horretan, halaber, zehatz-mehatz dago jasota Nafarroako emakumeek egunero ordu 1 eta 44 minutu gehiago ematen dituztela gizonak baino etxearekin eta familiarekin zerikusia duten jardueretan, eta ordu 1 eta 30 minutu gutxiago, berriz, lan ordainduan.

Genero-desberdintasunek kalteak eragiten dituzte Nafarroako emakumeen **osasunean**, eta eragina dute bizitzeko eran eta haiek baliabideez egiten duten erabileran. Bizi-itxaropen osasuntsua bi sexuetan berdintzen ari bada ere, norberaren osasunaren pertzepzioari buruzko datuak kaskarragoak dira oraindik ere Nafarroako emakumeen kasuan gizonen kasuan baino. Neurri handi batean nahasmendu kronikoen ondorioa da hori (gehienetan ez dira desgaitasuna eragiten duten nahasmendutzat hartzen, eta, beraz, mugatu egiten da bitarteko aringarrietara jo ahal izatea). Nahasmendu horiek ohikoagoak dira adin-tarte guztietako emakumeengan, nahiz eta adinean gora egin ahala nabarmenagoak diren. Nafarroan desberdintasun funtzionala duten pertsonen bolumenari erreparatuta, hauteman dugu pertsona guztien %58,9 emakumeak direla.

**Osasun mentaleko** adierazleetan, berriz, emaitzak kaskarragoak dira ia emakume guztien kasuan, eta osasun mental txarra izateko arriskua da tasarik nabarmenena, 10 puntu gehiago gizonetako kasuan baino (datu hori osasun-egoerari buruz Nafarroan 2012an egin zen diagnostikoan dago jasota).

<sup>1</sup>Orduko sarrera gordinak kontuan hartuta kalkulatu dira. Eurostat metodologia.

<sup>2</sup> Diagnostikoa egitean, generoagatiko soldata-aldeari buruzko 2015eko datuak argitaratu ziren; datu horien arabera, Nafarroan %18 egiten du, Espainiako Estatuko hirugarren kopuru handiena.



- 3) **Ahalduntzeari (gizartean eta politikan parte hartzea)** dagokionez, datu gutxi daude eskuragarri, eta horrek agerian uzten du emakumeek bizitza asoziatiboan gutxi hartzen dutela parte; beraz, berretsi egiten da emakume gehiago daudela eremu pribatura alboratuta. Batetik, Nafarroan erroldatutako emakumeen elkarte-kopurua ez da apenas aldatu azken urteotan. Eta bestetik, politikaren eta erabakien eremuari dagokionez, oraindik ere **asko falta da parekotasuna lortzeko** alderdi politikoetan eta sindikatuen zein enpresen zuzendaritza-organoetan. **Botere Legegilean** egoerak zertxobait hobera egin du, emakume gehiago baitago (parekotasuna lortu da) Nafarroako Parlamentuan; hala ere, ez dago parekotasunik batzordeetan, gaiaren araberrako maskulinizazioa eta feminizazioa nabarmena baita egun ere. **Botere Betearazlean** ere egoerak hobera egin du, emakumeen ordezkariak dagokionez; baina sendotu egin behar da hoberako joera hori. **Toki-mailan (emakume alkateen edo zinegotzien** kopuruari dagokionez), berriz, Nafarroako emakumeen **parte-hartzea** oraindik ere txikia da.

Nafarroako emakumeen presentzia **komunikabideetan** ere oso txikia da. Komunikazioaren alorreko emakume profesional gutxi daude enpresa horietako erantzukizuneko lanpostuetan, bai eta kazetariak ordezkatzan dituzten organismoetan ere. Komunikabideen beste alderdietako batek komunikabideek emakumez ematen duten irudiarekin du lotura; hau da, apenas dute protagonismoa informazioaren alorrean, eta publizitatean estereotipo sexistak ageri dira.

- 4) **Ezaguerearen** alorrak hezkuntza-sisteman emakumeek duten presentziaren analisia du batik bat oinarri. Horrenbestez, **eskolatze masiboak** (nesken eta mutikoen eskolatzea araututa dago) ez du nahitaez zerikusirik aukera berberak lortu izanarekin, segregazioa hauteman baita heziketa-aukeretan. Hau da, heziketa-ibilbidearen barruan Nafarroako emakume gehiagok aukeratzen dute gizonek baino Batxilergoa ikasten jarraitzea gero unibertsitatera joateko (ikasleen %54), eta gizon gehiagok aukeratzen dute Lanbide Heziketa ikastea (emakumeek %38 baino ez dute egiten) edo eskola uztea emakumeek baino, lan-merkatuan ahalik eta azkarren sartzeko. Espezialitate-mota aukeratzean ere hautematen da sexuagatiko segregazioa; mutilek oraindik ere proportzio handiagoan egiten dituzte eduki zientifiko eta teknologikoko ikasketak. Hori bera gertatzen da gero **unibertsitatean** ere; emakumezkoak nagusi dira, baina Ingeniaritzako eta Arkitekturako ikasketetan presentzia oso txikia da (%24,9), eta **Osasun-arloko ikasketak** (matrikulazioen %79,5) eta Gizarte Zientzien eta Legeen arloko ikasketak (%55,5), berriz, emakume askok aukeratzen dituzte.

Baliteke irakasleak **ikasketen hautaketan** eragina duten faktoreetako bat izatea; izan ere, irakasleak erreferente dira eta segregazio bertikala eta horizontala errepikatzen dute. Bestalde, eskola-mailako irakaskuntzan irakasleen feminizazioa nabarmena da (10etik 7 emakumeak dira), eta unibertsitate-mailako irakaskuntzan, berriz, maskulinizazioa (10etik 4 emakumeak dira), bai eta unibertsitateko erantzukizuneko lanpostuetan ere (katedradunen %21,6 baino ez dira emakumeak). Eta azkenik, irakasten dituzten ezaguera-arloaren araberrako segregazioa ere hauteman da; izan ere, arlo zientifiko eta teknikoko lanpostuetan, %22 bakarrik dira emakumeak. Horren haritik, emakumeen presentzia lanbide zientifikoetan eta I + G sektoretakoetan oraindik ere ez da orekatua; hau da, maila apalagoko lanpostuetan presentzia handiagoa da, hala nola teknikarien edo laguntzaileen mailetan (%39 emakumeak dira), eta oso txikia ikerlari gisako lanpostu kualifikatuagoetan (%37).

Diagnostikoaren arabera, bestalde, **Informazio Gizarteko** tresnak, teknologiak eta erabilerak ez dituzte bere egin NFK-ko emakumeek, eta, beraz, eremu horretan ere hauteman dira genero-aldeak: gutxiagotan erabiltzen dute Internet, eta konplexutasun handia ez duten beste erabilera batzuetarako, oro har, teknologiarekiko zaletasun txikiagoa dute. Epe ertainean eten digital horri

aurre egiteak berebiziko garrantzia du, emakumeak egun nagusi den “Informazioaren Gizartean” bete-betean parte hartzeko gai izatea lortu nahi badugu.

- 5) **Denbora librearen eta espazioaren erabilerari** dagokionez, oraindik ere genero-desberdintasunak hautematen dira, eta desberdintasun horiek lotura dute lehen adierazitako etxeko zereginen eta zaintza-lanen banaketarekin (denbora kentzen die emakumeei) eta emakumeen eta gizonen arteko erantzunkidetasunaren gabeziarekin. Horrenbestez, Nafarroako gizezko gehiagok egiten du, emakumeen aldean, kirola edo garatzen dituzte zaletasunak zein jolasak denbora librean; emakumezko gehiagok hartzen du konpromisoa, gizonen aldean, boluntariotzarekin. Oro har, Nafarroako emakumeek gutxiagotan egiten dute kirola eta beranduago hasten dira kirol-jarduerak egiten. Aldea askoz ere handiagoa da arbitroen kolektiboan, kirol federatuan eta goi-mailako kirolean.

Horren ildo beretik, azken datuak **garraioaren erabilerarekin** du zerikusia. Batetik bestera joateko moduan badira desberdintasunak emakumeen eta gizonen artean; emakumeek gizezko baino gehiago erabiltzen dute Iruñea eskualdeko garraio publikoa (%76).

- 6) **Emakumeen kontrako indarkeriak** da aztertu dugun seigarren alorra, eta hori da berez gizartean desberdintasuna errotuta dagoelako seinalerik nabarmenena. Bada adierazle positiborik: Nafarroa da emakumeen erailketa-tasa txikiena duenetako bat Espainiako Estatu osoan. Nafarroako Foru Komunitatean gora egin du genero-indarkeriarekiko sentsibilitateak, eta zenbait urte gorabeheratsuren buruan, gero eta salaketa gehiago erregistratzen dira, bai emakumeek berek jarritakoak, bai haien senideek jarritakoak eta bai hurbileko ezagunek jarritakoak. Baina, hala ere, ezinbestekoa da emakumeenganako indarkeria-mota oro desagerrarazteko politika publikoak sustatzen jarraitzea. Horretaz gain, indarkeria-egoeran dauden emakumeei behar beste eta kalitateko baliabideak zein laguntzak ematen jarraitu behar da.
- 7) **Herritarrek berdintasunarekiko duten pertzepzioa** da aztertu dugun zazpigarren alorra, azkena. Aztertu ditugun alorretan hauteman eta orain arte adierazitako desberdintasunak desberdintasun, deigarria da herritarrek apenas hautematea emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna. Hain zuzen, Nafarroako gizonen %72,4k uste du erabateko edo nahiko berdintasuna dagoela gizonen eta emakumeen artean; eta Nafarroako emakumeen %60k gizezkoek baino berdintasun gutxiago hautematen dute.

Diagnostiko honen ondorio nagusietako bat da agerian utzi behar dela, batetik, Nafarroako herritarren berdintasunerako bidean aurrerapauso asko hauteman direla, eta bestetik, oraindik ere asko dugula egiteko, aldeak badirelako gizonen eta emakumeen artean. Desberdintasun edo alde batzuk nabarmenagoak dira beste batzuen aldean, baina berdintasun erabateko eta eraginkorra lortuko badugu, alde horiek desagerraraziko dituzten tresnak bilatu behar dira. Emakumeak **ageriko egitea**, zenbatzea eta haien presentzia aztertzea bada aurrerapauso handi bat.

Beharrezkoa da **instituzioak eta politika publikoak** autokonplazentziaz elikatzea lortutako aurrerapenengatik, eta beharrezkoa ere bada aukeran dagoen norabide bakarrean lan egiten jarraitzeko motibatuta egotea; hau da, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunari eta horren adierazpide nabarmenena den genero-indarkeriari gogotsu aurre egiten jarraitzea. Testuinguru horretan, **herritarrek** ere inplikaturik egon behar dute eragile gisa, emakumeen eta gizonen artean desberdintasunak daudela jabetu behar dute eta konponbidearen parte direla ohartu behar dute.



## 4. BARNE-DIAGNOSTIKOAREN ONDORIOAK: NFKAKO LANGILEAK ETA ENPRESA PUBLIKOETAKOAK

Barne-diagnostikoak bi analisi biltzen ditu; batetik, NFK-ko Administrazioako (aurrerantzean, NFKA) langileak, eta bestetik, enpresa publikoetako langileak.

**NFKAko langileei** buruzko analisiari dagokionez, hauek dira txostenetik ateratako ondorioak:

- ▶ **NFKAko langile gehienak emakumeak dira.** 2017ko ekainean 26.993 langilek egiten dute lan, eta haietatik %70,2 emakumeak dira eta %29,8 gizonak (70/30). Baina departamentuak sexuen arabera aztertu ondoren, desberdintasunak hauteman ditugu. Esaterako, emakumeen presentzia handiagoa da Osasuneko Departamentuan (%80,2), Eskubide Sozialetakoan (%75,4) eta Hezkuntzakoan (%70,9), baina oso txikia, berriz, Funtzio Publikoa, Barnea eta Justiziako Departamentuan eta Landa Garapena, Ingurumena eta Toki Administrazioako Departamentuan (%32 eta %45, hurrenez hurren). Gizonezkoen edo emakumezkoen jarduera-arloak izan ohi direnekin lotuta egotea departamentuetan gizonen edo emakumeen kontzentrazioa, sektorekako segregazioaren adierazgarri da.
- ▶ Langileen adina ertaina/handia da, 45,68 urte; emakumeen batez besteko adina 45,28 da, eta gizonezkoena pixka bat handiagoa, 46,63 urte, hain zuzen. **Urte gutxiko adin-tarteetan** (35 urtetik behera) **emakumezkoen presentzia oso handia da**, eta urte gehiagoko adin-tarteetan (bereziki 55 urtetik gora), berriz, gizonezkoena. Horren arrazoia da emakume gazteen belaunaldiak gero eta gehiago sartzen direla lan-merkatuan oro har, eta azken hamarkadetan bereziki sektore publikoan, sektore publikoan sartzeko sistema objektiboagoa eta berdintasunekoagoa baita.
- ▶ Langileen kontratazio-motari dagokionez, **aldi baterako lanpostuetan emakumeak dira nagusi**, %75etik gora, aztertutako urteetan (aldi baterako kontratu gehien dituzten departamentuetan, hala nola Hezkuntza eta Osasunean, emakume gehiago dago -%30 eta %40, hurrenez hurren-), eta behin-behineko langileen eta langile finkoen kategorietan gizonak dira nagusi (batez bestekoaren gaitetik 20 puntu inguru lehendabizikoaren kasuan eta 5 bigarreanean). Behin-behineko langileen kasuan (goi-mailako karguekin lotuta daude), nabarmena da genero-estereotipoak oraindik ere indarrean daudela; hau da, estereotipo horiek lotu egiten dituzte gizonezkoen ezaugarriak eta haien ustezko prestutasun handiagoak eragindako egoerak, erantzukizuneko lanpostu horiekin.
- ▶ **Antzinatasun handiko tarteetan gizonak daude batez ere** (20 urte baino gehiago), eta lan-ibilbide luzeagoak eta jarraituak dituzte; horrek zerikusia du emakumeak lan-merkatuan beranduago sartzearekin.
- ▶ **Administrazio-maila** bakar batean ere ez dago langile guztiak kontuan hartuta dagoen sexu-banaketa (70/30). Administrazio-mailei dagokienez, B (laguntzako, lankidetzako eta kudeaketako jarduerak) eta D (laguntza eta administrazioko zereginak) mailetan emakumezkoak nagusi dira nabarmen (%81,07 eta %82,98 hurrenez hurren). Gizonezko gehiago dago, berriz, zuzendaritza-motako eta erabakiak hartzen direneko mailetan (A maila), segurtasuneko eta larrialdietako kidegoetan -hala nola suhiltzaileak eta polizia forala- (C maila) eta mendeko laguntzan (E maila). Langile berriak sartu direnez, lanbide-mailen kualifikazioarekin zerikusia duen desberdintasuna edo aldea gero eta txikiagoa da; izan ere, hauteman dugu gero eta emakume gehiago daudela A mailan (2005ean %49,7 ziren eta 2017an %61,3), eta horrez gain, E mailan dauden emakumeen kopuruak behera egin duela (2005ean %63 ziren eta 2017an %56,2).

- ▶ **Lanpostuei dagokienez, askoz ere gehiago dira** (lanpostuen %80tik gora) administrazioko lanetan, erizaintzan, hezkuntzaren alorrean, etab.; nabarmena da segregazio horizontala, eta emakumeekin eta gizonekin lotu ohi diren rolak oraindik ere hautematen dira. Merezi du adieraztea, halaber, **NFKAko lanpostuen zerrendan langileen lanbideak genero-markarekin idatzita daudela**, hizkuntza inklusiboa errespetatu gabe.
- ▶ Erantzukizun-mailaren arabera sexu-banaketa kasu bakar batean dator bat langile guztien banaketa orokorrarekin (70/30 proportzioan): “oinarrizko postuetan”; langile guztien %71 egiten dute emakumeek eta %29 gizonak. Eta, aitzitik, **zenbat eta handiagoa izan erantzukizun-maila, orduan eta gizon gehiago proportzioan emakumeekiko**.
- ▶ **Sindikatuaren ordezkartzaren multzoan**, emakume gehiago daude gizonezko baino (%58 emakumeak dira eta %42 gizonak). Datua positiboa da, sindikalismoan batez ere gizonezkoek parte hartu ohi dutelako hasieratik, eta historikoki gizonezkoen eremu soziala izan delako; baina sexu-banaketa ez dator bat langile guztien banaketa orokorrarekin (70/30).
- ▶ **Soldata** txiki eta ertaineko **tarteetan** emakumeen presentzia bat dator langile guztien banaketa orokorrarekin (70/30), baina soldata handiko tarte batzuetan emakumeen presentzia oso txikia da eta gizonena, berriz, oso handia.
- ▶ NFKAren barruan, argi dago soldata berdina jasotzen dutela lan berdina egiten dutenek, baina datuek adierazten dutenez, **gizonek eta emakumeek urtean jasotzen duten batez besteko soldata** lehen aipatu ditugun **segregazio horizontalaren zein bertikalaren joeraren baitan daude**; beraz, esan daiteke generoagatiko soldata-aldea egon badagoela. Horrenbestez, zenbait faktore tarteko, hala nola antzinatasuna, txandakako lana, lanaldi partziala, lanpostua, lan-arloa eta buruzagitzak, emakumeen batez besteko soldata NFKAn txikiagoa da bost administrazio-mailetan. Emakumeen eta gizonen arteko soldata-aldea ez da homogenea. Esaterako, B mailan gehieneko aldea hau da: 667,51€/urteko; eta A mailan, berriz: 3.986,82€/urteko (maila horretakoa da soldata-alderik handiena).
- ▶ NFK-ko Administrazioak baditu, beste administrazioek bezalaxe, lana eta familia bateragarri egiteko neurriak (ordutegi malgua, lanaldi murrizketak, eszedentziak, etab.). Neurri horiez baliatzen diren pertsonen buruzko informazioa sexuaren arabera zehaztua eta eguneratua ez daukagu, baina 2014ko diagnostikoan jasotako datuen arabera, lanaldi murriztuko neurriez baliatu ziren pertsonen %92tik gora emakumeak izan ziren, bai eta eszedentziako eta lanaldi malguko neurriez baliatu zirenak ere. Egungo egoerari dagokionez, pertzepzio hau hauteman dugu elkarrizketen bidez: **gizonezkoen erantzunkidetasun gabezia**; horrek esan nahi du mendekotasuna duten pertsonak zaintzearen ardua emakumeek hartzen dutela beren gain, eta, beraz, lana eta familia bateragarri egitea xede duten baimenak emakumeek hartzen dituztela gehienbat. Administrazio publikoak eskaintzen duen malgutasuna emakumeentzat bakarrik da erakargarria, itxuraz.
- ▶ Ez da sexu-desberdintasunik hauteman barne-igoeran, ez eta prestakuntzaren alorrean ere. NFKAn, langileen %28,75ek jaso du prestakuntza 2016an. Prestakuntza jaso duten pertsona guztien artean, emakumeen kopurua eta langile guztiak kontuan hartutako emakumeen kopurua (70/30) antzekoa da. Hala ere, **kezkagarria da genero-berdintasunaren gaiaren inguruan zer prestakuntza gutxi ematen zaien NFKAko langileei**.

Hona hemen **Nafarroako enpresa publikoetan lan egiten duten langileei** buruzko datuen analisiaren ondorioak.

- ▶ NFKAn ez bezala, enpresa publikoak, batez bestekoak kontuan hartuta, **ordezkaritza orekatuko** marjinetatik hurbil daude. Langile-taldeen sexu-banaketa desberdina da, eta ez da joera garbirik hauteman, emakumeen presentzia handia edo txikia azaldu ahal izateko. Feminizazio handia hauteman da enpresa sustapenaren sektoreko enpresetan, hala nola CEIN (%75,8) eta SODENA (%68,1), bai eta etxebizitzaren eta hirigintzaren sektoreko NASUVINSA enpresan ere (%62,3), besteak beste. Maskulinizazioa nabarmena da, besteak beste, aisialdiaren eta kirolaren alorreko NICDO enpresan (%64,8 gizonak dira) eta nekazaritza eta abeltzaintzaren sektoreko INTIA enpresan (%63,2).
- ▶ **Enpresa publikoetako emakumeen kolektiboa gazteagoa da** gizonena baino (emakume guztien %67,16 dira 51 urtetik beherako adin-tartekoak, eta gizonekoei dagokienez, %57,71 dira). Antzinasuna proportzioan txikia da, ez baitira hainbeste urte enpresa horiek sortu zirela. NFKAn bezala, **gizonezkoen antzinasuna handiagoa da emakumezkoena baino**; horrek adierazten du emakumeak beranduago sartu zirela lan-merkatuan.
- ▶ Nafarroako Enpresa Korporazio Publikoko langileen %100ek eta enpresa publikoetako langileen %86,14k **egonkortasuna** dute (langile finkoak). Sexuaren arabera banaketa orekatua da. Erretiro partzialeko egoeran dauden gizonen proportzioa eta emakumeen proportzioa da sexuen arteko desberdintasun handiena (%57,1 eta %42,8 egiten dute, hurrenez hurren).
- ▶ Goi-mailako zuzendaritzako postuetan batik bat gizonetzkoak dihardute. Gainerako lanpostuetan ez da desberdintasun nabarmenik hauteman, **kargu-mota** dela-eta langileen banaketari dagokionez. Enpresa publikoen eremuan ere **emakumeek proportzio handiagoan erabakitzen dute bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko neurriak eskatzea (%80,25 emakumeak dira).**

NFKAko langileen arteko eta enpresa publikoetako langileen arteko berdintasun-egoerari buruzko diagnostikoko emaitzak ikusita, ondorio orokor hau atera daiteke: gaur egun **genero-aldeak gutxitzeko joera** hautematen da, 2014ko egoerarekin alderatuta (aurreko diagnostikoa egin zen urtea).

- ▶ Nolanahi ere, xehetasunei erreparatu gero, badira desagerrarazi beharreko aldeak. Hain zuzen, oraindik ere nabarmena den **segregazio horizontala**, emakumeek batez ere lanpostu eta jarduera feminizatuak baitituzte, bai departamenduetan eta bai zerbitzuetan. Bai eta oraindik ere hautematen den **segregazio horizontala** ere, nahiz eta azken urteotan aurrerapauso handiak eman diren; izan ere, erakunde eta enpresa publikoetako zuzendaritza-postuetan eta erabakiak hartzen diren esparruetan emakumeen presentzia txikia da.
- ▶ Adinean edo antzinasunean hauteman diren sexu-desberdintasunak emakumea lan-munduan sartzeak berekin dakarren prozesuaren ondorioa da, eta, beraz, urteen joanean desberdintasun horiek murriztu eta gutxitu egin beharko lirateke. Barne-promozioaren terminotan ez da sexu-desberdintasun handirik hauteman.
- ▶ Hauteman dira, ordea, **lan-baldintzen inguruko genero-aldeak**; hau da, emakume gehiago daude gizonetzko baino aldi baterako kontratuekin eta lanaldi murriztuekin. Aldagai horrek lotura du, halaber, Administrazioak **lana eta familia bateragarri egiteko** eskaintzen dituen **neurriak** emakume gehiagok aukeratzearekin. Emakumeek gehiagotan eskatzen dituzte zaintza-lanetarako, amatasunagatik, adineko pertsonak eta/edo mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko baimenak eta antzekoak, eta horrek ez du eragiten hain premiazkoa den emakumeen eta gizonen erantzunkidetasuna, baizik eta betikotu egiten dituzte genero-rolak eremu pribatuan.

- ▶ Eta, gainera, **Administrazio publikoak eredu izan behar duenez** gizartearentzat oro har, are eta beharrezkoagoa egiten du emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren zeharkakotasuna sustatzea xede duten politiketan sakontzea, Administrazio langileen politikari dagokionez.
- ▶ Nafarroako Enpresa Korporazio Publikoaren Berdintasunerako Planak kontuan hartu beharko lituzke neurri horiek guztiak, eta **berdintasunari buruzko pedagogia** egin ere bai. Ezinbestez adierazi beharrekoa da txosten hau idazten amaitu eta beste araudi bat idazteari ekin zaiola, eta araudi horrek Administrazio Publikoen Zerbitzurako langileen lan-baldintzetan eragina izanen duela; beraz, aukera erantsi bilaka daiteke.
- ▶ **Nafarroako enpresa publikoei** buruzko gomendio espezifikoei dagokienez, **merezi du adieraztea erakunde publiko horietan genero-ikuspegia txertatzen ari direla beren berdintasun-planen bidez**, baina, printzipioz, ez da uste politika horiek koordinatzeko punturik egonen denik erakunde bakoitzean. Horregatik guztiagatik, komeni da **beste genero-unitate bat** sortzea, **Nafarroako Enpresa Korporazio Publikoak koordinatuta**, eta NFK-ko departamentuetan dauden berdintasun-unitateek dituzten funtzio antzekoak izanen dituen.
- ▶ Azken batean, eta azken urteotan emakumeen eta gizonen berdintasunean aurrerapausoak eman diren arren, uste dugu oraindik ere asko falta dela Administrazio publikoko langileek genero-alderik gabeko eredu batean lan egin dezaten lortzeko, eta Administrazioa gainerako gizartearentzat erreferente bilakatzeko.



## 5. POLITIKEN MAPAREN ONDORIOAK: EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO POLITIKA PUBLIKOAK

Foru Administrazioa bera aitzindari izan da zenbait arau, plan eta programa orokor egiten, eta horiek guztiek izan dute eragina NFKn emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-egoeran. Bestalde, zenbait egitura eta mekanismo anitz jarri dira abian helburu hori bera lortze aldera.

Politika horiek zentralizatuko zituen **berdintasunerako erakunde autonomo bat** sortzearen aldeko apustua jada 1995ean egin zen, eta geroztik asko aldatu da. Egun, Nafarroako Berdintasunerako Institutua da Nafarroako politika publiko guztietan genero-zeharkakotasuna ezartzen dela zaintzen duen erakundea, bai eta Nafarroako gizartean emakumeen eta gizonen arteko genero-desberdintasunei aurre egiten diena ere.

Jarduera-ildo nagusiak aldatu egin dira urteen joanean. 240/2015 Foru Dekretuaren bidez onetsitako estatutuetan hiru jarduera-atal espezifiko adierazten dira, eta egun ere lantzen ditu Nafarroako Berdintasunerako Institutuak: politika publiko guztietan berdintasun-printzipioaren zeharkakotasuna, partaidetza soziala eta sentsibilizazioa, eta, azkenik, emakumeen kontrako indarkeriak. Hori guztia kudeaketaren eta baliabideen atalarekin osatzen da, hiru eremuetan laguntzeko.

Aipatutako hiru atal horietan jarduteko, zenbait funtsezko egitura sortu dira, hala nola Nafarroako Berdintasunerako Kontseilua, Toki Entitateetako Berdintasuneko Agentek, Berdintasunerako Departamentu arteko Batzordea, Emakumeen kontrako indarkeriaren arretan eta prebentzioan koordinazioa eraginkorra izan dadin instituzioen arteko akordioaren jarraipen-batzordea, Transexualen Arretarako Batzordea eta departamentuetako genero-berdintasunerako unitateak. Nafarroako Berdintasunerako Institutuak askotariko tresnak sortu ditu **emakumeen partaidetza soziala** bultzatzeko eta **herritarrak oro har sentsibilizatzeko**, hala nola diru-laguntzak emakumeen elkarreentzat, genero-berdintasunaren inguruan edo emakumeenganako indarkeriaren kontrako sentsibilizazio-kanpainak eta zenbait hitzarmen gizarte-entitateekin. **Zeharkakotasunaren kudeaketarako** generoaren eraginari buruzko txostenak daude, genero-ikuspegia kontuan hartutako **aurrekontuak**, kontratu edo diru-laguntza publikoetan klausulak, metodologiaren bidezko laguntza Toki Entitateentzat (hala nola, udaletako genero-atalentzako gidalerroak eta diru-laguntzak proiektuetarako), Nafarroako enpresetan genero-berdintasuna integratzeko prozedura (IGE), berdintasunerako planak ezartzeko laguntzak eta prestakuntza berdintasuneko agenteentzat zein Administrazioako langileentzat. **Emakumeen kontrako indarkerien atalak** emakumeen kontrako indarkeriak prebenitzeko eta halako kasuetan arretea emateko baliabideak eta laguntzak kudeatzeko beharrezko tresnak ditu, bai eta indarkeriaren kontrako jarduerak koordinatzeko zein planifikatzeko tresnak ere.

Planifikatzeko eta erregulatzeko tresnak ezinbestekoak dira, genero-berdintasunean aurrera egin nahi badugu. Horren haritik, giltzarri izan da lehenengo jarduera-eremua zehaztu zuen Emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna sustatzeko azaroaren 28ko 33/2002 Foru Legea, bai eta Nafarroako Gobernuari eta Lehendakariari buruzko abenduaren 3ko 14/2004 Foru Legea, erregelamendu-proiektuetan sexua dela-eta haietan ezartzen diren neurrien eraginari buruzko txostena egitea xedatu zuena. Merezki du aipatzea, halaber, Nafarroako Foru Komunitateko emakumeen eta gizonen aukera-berdintasunerako I Plana (2006-2010), erreferentzia-esparrua izan baita Nafarroako Berdintasunerako Institutuaren jardueretarako, bai eta Berdintasunerako Kontseiluaren eginkizunak arautzen dituen maiatzaren 9ko 22/2012 Foru Dekretua ere. Horretaz gain, badira hiru urte Berdintasunerako Programak abian jartzen direla, Nafarroako Berdintasunerako Institutuak koordinatzen dituen bederatzi unitateen bidez.

Genero-indarkeriaren alorrean, tresna arautzaileak ere ezarri dira, hala nola apirilaren 10eko 14/2015 Foru Legea, bai eta instituzioen arteko koordinaziorako tresnak ere. Emakumeen kontrako indarkeriak desagerrarazteko ekintzen planifikazio estrategikoa Emakumeen kontrako indarkeriari



aurre egiteko apirilaren 10eko 14/2015 Foru Legea garatzeko Ekintza Planean eta plan sektorialetan dago jasota.

**Departamentu-mailan**, halaber, NFKAren barruan genero-berdintasuna lor dadin bultzatu da, eta, horretarako, desberdintasunak desagerrarazteko eta murrizteko neurriak ezarri dituzte, Berdintasunerako Programen bidez eta Berdintasunerako Unitateek sustatuta, Nafarroako Berdintasunerako Institutuaren koordinaziopean. Departamentuetako planetan, programetan eta politiketan pixkanaka-pixkanaka ari dira txertatzen genero-ikuspegia. Horretaz gain, araudiek generoan zer eragin duten jakiteko txostenak diseinatu eta egin dira, datuak sexuaren arabera bereizten ere aurrerapausoak eman dira, kontratuetan zein diru-laguntzetan generoari buruzko klausulak gehitu dira, zenbait kasutan parte-hartze orekatua sustatu da, langileei genero-berdintasunaren alorreko prestakuntza eman zaie, generoa kontuan hartutako aurrekontuak egin dira zenbait programatarako eta hizkuntza inklusiboa erabiltzeko neurriak xedatu dira.

Hirugarren mailan antolatu dugu **Toki Entitateek** egindako lana; hain zuzen, mugimendu feministarekin eta Nafarroako emakumeen zenbait elkarterekin batera berdintasunerako udal mapa osatu dute. Batik bat, **Gobernantza eta Genero-zeharkakotasunarekin** zerikusia duten alderdiak egituratu dituzte, eta emakumeen kontrako indarkeria desagerraraztea xede izanik prebentzioko eta indarkeria hautemateko protokoloak ezarri dituzte. Toki entitateek Nafarroako Foru Komunitateko emakume guztiak ageriko egiteko programak eta neurriak diseinatu dituzte; hau da, **emakumeen ahalduntzea eta haiek gizarlean zein politikan parte har dezaten sustatzeko eta balioak alda daitezen** bultzatzeko. Horretaz gain, bizitza, lana eta familia-eginkizunak bateratzeko Tokian Tokiko Itunak jarri dituzte abian, **erantzunkidetasuna** lortze aldera oso eragin handia duen mugimendua. Lan horri guztiari esker, eta, bestalde, kontuan hartuta neurri arautzaileak ezarri direla, gida metodologikoak sortu direla, generoaren inguruan azterlanak eta ikerketak egin direla eta komunikazio inklusiboa bultzatu dela, toki entitateen inplikazioa sendotu egin da, eta Nafarroako gizonen eta emakumeen arteko berdintasun formal eta benetakoa sustatzen da eta lortuko da.

Ekimen horiek guztiak abian jarri eta aurrerapauso handiak eman badira ere, Administrazio publikoa eta Nafarroako gizarlean jakitun dira oraindik ere lan asko egin behar dugula, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortuko badugu eta desberdintasunak desagerraraziko baditugu. Hori hala dela adierazten dute herritarren egoerari buruzko diagnostikoan hautemandako genero-aldeek, bai eta barne-diagnostikoan hautemandakoek ere.

Legegintzaldi honetan funtsezkoa izan da Akordio Programatikoa; izan ere, genero-berdintasunerako beste Foru Lege bat egitea xedatzeaz gain, zenbait helburu zehazten ditu emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortze aldera beharrezko urratsak emateko. Hortaz, aukera paregabea da lehen adierazitako koordinazioko egiturak finkatzeko, eta etorkizunean ezinbestean sor daitezkeenak ere finkatzeko. Funtsezkoa izanen da, halaber, Nafarroako Berdintasunerako Institutuaren hiru jarduera-eremuetan politikak sustatzen jarraitzen lagunduko diguten tresnak finkatzea, bai eta eginkizun hau gauzatu ahal izateko beharrezko baliabide ekonomikoak zein giza baliabideak jartzea ere.