

Unidades  
de igualdad  
Berdintasunerako  
unitateak

**PROGRAMA DE IGUALDAD  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA  
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA  
2019**

**NAFARROAKO FORU KOMUNITATEKO  
ADMINISTRAZIOKO EMAKUMEEN ETA  
GIZONEN ARTEKO BERDINTASUN  
PROGRAMA**

# UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO

## ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

### 1. ASESORAMIENTO Y COORDINACIÓN INTERDEPARTAMENTAL: UNIDAD TÉCNICA DE COORDINACION DEL INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD/ NAFARROAKO BERDINTASUNERAKO INSTITUTUKO

Leránóz Goñi, Mertxe. *Directora-Gerente del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua.*

Álvarez Arruti, Nerea. *Subdirectora de Planificación y Programas*

García Ustárroz, Cristina. *Jefa de Sección de Programas y Transversalidad de Género*

Lacunza Clemente, Pedro. *Técnico de la Sección de Programas y Transversalidad de Género*

Sánchez Galle, Silvia. *Administrativa de la Sección de Programas y Transversalidad de Género*

### 2. DIRECCIONES GENERALES

#### Departamento de Cultura, Deporte y Juventud:

López Jurio, Adoración. *Directora General de Cultura. - Institución Príncipe de Viana.*

Goñi Urroz, Rubén. *Director Gerente del Instituto Navarro de Deporte y Juventud.*

#### Departamento de Derechos Sociales:

Tuñón San Martín, Francisco Javier. *Director General de Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y Evaluación de las Políticas Sociales.*

Fernández Mendaza, Paz. *Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare.*

#### Departamento de Desarrollo Económico:

Goñi Razquin, Izaskun. *Directora General de Política Económica y Empresarial y Trabajo.*

Ezkutari Artieda, Maitena. *Directora General de Turismo y Comercio.*

Blanco Rodríguez, M<sup>a</sup> Yolanda. *Directora General de Industria, Energía e Innovación.*

#### Departamento de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local:

Gil Jordán, Ignacio. *Director General de Desarrollo Rural, Agricultura y Ganadería.*

García Balaguer, Eva. *Directora General de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.*

#### Departamento de Educación:

Pérez Elorza, Roberto. *Director General de Educación.*

Oroz Bretón, Miren Nekane. *Directora General de Universidades y Recursos Educativos.*

#### Departamento de Hacienda y Política Financiera:

Urrutia Juanicotena, Begoña. *Directora General de Presupuesto.*

Esáin Equiza, Luis. *Director General de Hacienda Tributaria de Navarra.*

**Departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia:**

Goñi Lacabe, Amaia. *Directora General de Función Pública.*

Aldave Villanueva, M<sup>a</sup> Lourdes. *Directora General de Justicia.*

Sagües García; Mikel: *Dirección General de Informática, Telecomunicaciones e Innovación Pública*

**Departamento de Relaciones Ciudadanas e Institucionales:**

Pellejero Goñi, Pello. *Director General de Comunicación y Relaciones Institucionales.*

Arregui Pérez, Joseba Mikel. *Director Gerente de Euskarabidea/Instituto Navarro del Euskera.*

**Departamento de Salud:**

Gabilondo Pujol, Luis. *Director General de Salud.*

Moracho del Río, Óscar. *Director Gerente del Servicio Navarro de Salud/Osasunbidea.*

**3. MESA TÉCNICA INTERDEPARTAMENTAL**

**Departamento de Cultura, Deporte y Juventud:**

Maestro Pegenaute, Asun. *Directora del Servicio de Bibliotecas de la Dirección General de Cultura- Institución Príncipe de Viana.*

González Díez, Adelaida. *Subdirectora de Juventud del Instituto Navarro de Deporte y Juventud.*

**Departamento de Derechos Sociales:**

Martínez de Lizarrondo Artola, Antidio. *Director del Servicio de Observatorio de la Realidad Social de la Dirección General de Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y Evaluación de las Políticas Sociales.*

Arteaga Martínez, Ana. *Directora del Servicio de Asistencia Técnica y Administrativa del Servicio Navarro de Empleo.*

**Departamento de Desarrollo Económico:**

Zubicoa León, Javier. *Director del Servicio de Trabajo de la Dirección General de Política Económica y Empresarial y Trabajo.*

Viguria Alday, Carolina: *Directora de Política Económica, y Empresarial y Trabajo.*

Cueli Erice, Margarita. *Directora del Servicio de Ordenación y Fomento del Turismo y Comercio de la Dirección General de Turismo Y Comercio.*

Pérez García, Miguel Ángel. *Director de Servicio de Asistencia Jurídica y Administrativa de la Dirección General de Industria, Energía e Innovación.*

Moso Sarasa, Estela: *Directora General de Obras Públicas.*

**Departamento de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local:**

Álvarez Asiáin, Pilar. *Secretaria General Técnica del Departamento de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local.*

Ursúa Sesma, Carmen. *Directora del Servicio de Territorio y Paisaje de la Dirección General de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio*

**Departamento de Educación:**

Lacasta Zubero, Aitor. *Director del Servicio de Evaluación, Calidad, Formación y Convivencia de la Dirección General de Educación.*

Ardaiz Astrain, Juan: *Director de Universidades y Estudios Educativos.*

**Departamento de Hacienda y Política Financiera:**

Garde Macías, Elena. *Directora de Servicio de Intervención General de la Dirección General de Presupuesto.*

Cebrián Jiménez, Pablo. *Director de Nastat/Instituto de Estadística de Navarra.*

Otamendi Eugui, Marta. *Directora del Servicio de Asistencia e Información al Contribuyente de Hacienda Tributaria de Navarra.*

**Departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia:**

Artozqui Morrás, Olga. *Secretaria General Técnica del Departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia*

Zarranz Alli, Eva María. *Directora del Instituto Navarro de Administración Pública de la Dirección General de Función Pública*

Gordillo Herrera, Araceli. *Directora del Servicio Gestión Medios Humanos y Materiales de la Dirección General de Justicia.*

Solabre Goñi, Jesús: *Comisario Policía Foral.*

**Departamento de Relaciones Ciudadanas e Institucionales:**

Balardi Usabiaga, Juan José. *Director del Servicio de Comunicación de la Dirección General de Comunicación y Relaciones Institucionales.*

Kasares Corrales, Paula. *Directora del Servicio de Planificación y Promoción del Euskera de Euskarabidea/Instituto Navarro del Euskera.*

**Departamento de Salud:**

Elizalde Soto, Lázaro. *Director del Servicio de Ciudadanía Sanitaria, Aseguramiento y Garantías de la Dirección General de Salud.*

Soria Sarnago, Maite. *Directora de Cuidados Sanitarios del Complejo hospitalario de Navarra -Gerencia del Complejo Hospitalario del Servicio Navarro de Salud/Osasunbidea.*

#### **4. GRUPO DE TRABAJO TÉCNICO**

**Departamento de Cultura, Deporte y Juventud:**

Álvarez Ajuria, Nuria. *Técnica Superior de la Sección de Recursos y Desarrollo Estratégico de la Dirección General de Cultura-Institución Príncipe de Viana.*

Onaindía Salaberría, Ana. *Jefa de Negociado de Fomento Deportivo de la Sección de Promoción Deportiva.*

Munarriz Nuin, Estefanía: *Jefa de Sección de Promoción Cultural e Innovación.*

Arcón Alzorritz, Juan: *Jefe de Negociado de Información y Formación.*

**Departamento de Derechos Sociales:**

Otazu Elcano, Agustín. *Jefe de Sección de Inclusión Social y Atención a las Minorías del Servicio de Atención Primaria e Inclusión Social.*

Zarranz Oreste, Natalia. *Jefa de Sección de Servicios para Personas Mayores de la Subdirección de valoración y Servicios de la Agencia Navarra para la Autonomía y Desarrollo de las Personas.*

Pérez Lafuente, M<sup>a</sup> Jesús. *Jefa de Negociado de Registro y Personal de la Sección de Régimen Jurídico y de Personal del Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare .*

Malvido Goñi, Marina: *Administrativa. Servicio de Vivienda.*

Aznar Antunez, María: *Jefa de Sección de Fomento del empleo e Igualdad de Oportunidades.*

**Departamento de Desarrollo Económico:**

Astráin Zaratiegui, María Teresa. *Jefa de la Sección de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos del Servicio de Trabajo.*

Akerreta Larraz, Isabel. *Jefa de Sección de Asistencia Jurídica del Servicio de Asistencia Jurídica y Administrativa.*

Valencia Ederra, Rebeca: *Jefa de Sección de Competitividad Empresarial.*

Loitegui Biurrun, Charo: *Jefa de Régimen Jurídico de Transportes.*

**Departamento de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local:**

Fuentetaja González, Sonia. *Jefa de Sección de Fomento de Explotaciones Agrarias y Asociacionismo Agrario del Servicio de Explotaciones Agrarias y Fomento Agroalimentario.*

Bernaldo de Quirós Miranda, Tania. *Jefa de Sección de Régimen Jurídico de Medio*

**Departamento de Educación:**

Mayo Falque, Pilar. *Jefa de Sección de Igualdad y Convivencia del Servicio de Evaluación, Calidad, Formación y Convivencia.*

Acosta Marín; Jesús. *Asesor Docente de la Sección de Ordenación Académica.*

García Cifuentes, Sonia. *Profesora de Enseñanza Secundaria.*

García Puncel, Andrea. *Jefa de negociado de Evaluación.*

**Departamento de Hacienda y Política Financiera:**

Merino Legaz, Laura. *Técnica Administración Pública, Sección de Política financiera del Servicio de Presupuestos y Política financiera.*

Sagaseta López, Marina. *Jefa de Negociado de Coordinación del Plan de Estadística de Navarra de Nastat/Instituto de Estadística de Navarra.*

**Departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia:**

Mangado Fernández, María Teresa. *Titulada Grado Medio en Administración del Instituto Navarro de Administración Pública.*

Garayoa Alzorritz, Belén. *Psicóloga del Servicio Social de Justicia.*

Del Castillo Artazcoz, Inma. **Jefa de Sección de Asistencia Administrativa y Digitalización.**

Vitas Elizari Edurne. **Jefa de Sección de Asistencia Administrativa y Digitalización.**

Lumbreras Castellano, Yolanda. **Subinspectora Policía Foral.**

#### **Departamento de Relaciones Ciudadanas e Institucionales:**

Latorre Izquierdo, Laura. **Periodista del Servicio de Comunicación.**

Del Río Solano, Kontxi. **Técnica de Grado Medio de Euskera del Servicio de Planificación y Promoción del Euskera.**

Burusco Juandeaburre, Blanca. **Jefa de Sección de Oficina de Atención a las víctimas**

#### **Departamento de Salud:**

Mugarra Bidea, Itxaso. **Técnica de Administración Pública del Servicio de Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento.**

Gómez Leoné, Cristina. **Psicóloga clínica del Hospital de Día Psiquiátrico.**

Astrain Azparren, Victoria. **Trabajadora Social del Centro de Salud Mental de Burlada.**

Auza Dorronsoro, Izaskun. **Administrativa. Sección de Ordenación y Régimen del Personal.**

Elarre Belzunegui, Ainara. **Técnica de Grado Medio. Sección Prevención Riesgos Laborales.**

Malón Musgo M<sup>a</sup> Mar. **Subdirectora de Atención Primaria y Continuidad Asistencial de Navarra Este.**

Eslava Lizaso, Cristina. **Técnica de Grado Medio. ISPLN. Sección del Observatorio de la Salud Comunitaria.**

De Irizar Malo, Marta. **Trabajadora Social. Unidad de Atención al Paciente y Trabajo Social.**

Castiella Lafuente, Fermín. **Facultativo Especialista de Área. ISPLN. Sección de Promoción de la Salud y Salud en todas las políticas.**

Villalgordo Ortín, Paola. **Jefa de Unidad Administrativa. Unidad de Atención a Ciudadanos y Pacientes.**

### **5. SECRETARÍAS GENERALES TÉCNICAS**

Gamboa Baztán, José Miguel. **Secretario General Técnico. Departamento de Cultura, Deporte y Juventud.**

Piquer Lapuerta, Francisco Javier. **Secretario General Técnico. Departamento de Derechos Sociales.**

Orradre Artieda, Martín. **Secretario General Técnico. Departamento de Desarrollo Económico.**

Álvarez Asiáin, Pilar. **Secretaria General Técnica. Departamento de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local.**

Iriarte Moncayola, Antonio. **Secretaria General Técnica. Departamento de Educación.**

Cebrián Jiménez, José María. **Secretario General Técnico. Departamento de Hacienda y Política Financiera.**

Artozqui Morrás, Olga. **Secretaria General Técnica. Departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia.**

Gorricho Ochoa, José Miguel. **Secretario General Técnico. Departamento de Relaciones Ciudadanas e Institucionales.**

Asiáin Albisu, Joseba. **Secretario General Técnico. Departamento de Salud**

## ÍNDICE

PRESENTACIÓN .....	9
INTRODUCCIÓN.....	12
ANTECEDENTES.....	14
Conclusiones del Programa de Igualdad 2018.....	14
Los objetivos comunes. ....	15
Los objetivos sectoriales.....	16
Destacamos a continuación algunas actuaciones llevadas a cabo por las unidades departamentales dentro de sus objetivos sectoriales:.....	17
Recomendaciones para el Programa de Igualdad 2019 .....	19
Estructura del Programa de Igualdad 2019 .....	20
EL PROGRAMA DE IGUALDAD.....	21
Proceso de elaboración .....	21
Objetivos y Actuaciones .....	22
IMPLANTACIÓN Y PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	43
Proceso de programación.....	44
Proceso de seguimiento .....	45
COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN.....	46

## PRESENTACIÓN

Este documento recoge el **Programa de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra para el año 2019**. Este Programa de Igualdad es el quinto programa anual. Los Programas de Igualdad en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra se iniciaron en el año 2015 y dan continuidad al proceso de implantación de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, que comenzó con el compromiso del Gobierno de Navarra en marzo de 2009. De esta manera se cumple la normativa vigente que recoge la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A su vez, se sigue la lógica de incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres para implantar la transversalidad de género en las Administraciones que rige el Proyecto de Ley Foral para la Igualdad cuya aprobación se espera para este año.

La incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la dimensión de género es una exigencia que la Administración tiene que incluir en todas las acciones, fases, estadios y momentos en las políticas públicas. El marco jurídico que nos obliga es amplio y abarca el ámbito internacional, europeo, comunitario, estatal y autonómico. La implantación del objetivo del logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres requiere de una acción consciente, planificada y programada, ya que de otro modo, la experiencia muestra que los logros en igualdad no acaecen.

A su vez, la importancia de avanzar hacia sociedades que tengan la igualdad entre mujeres y hombres como principio rector nos identifica como sociedades democráticas y nos recuerda que es uno de los valores que sustentan nuestra forma de estar en el mundo como sociedad. La Administración Pública tiene encomendada una doble función, de un lado remover los obstáculos que impidan la igualdad y en segundo lugar actuar proactivamente para lograr avances en términos de igualdad entre mujeres y hombres. De ahí, que en el estadio actual, el Programa que se aprueba da un paso más en esta línea actuando en las dos vías, la de remover obstáculos y la de proponer activamente.

La incorporación de la perspectiva o dimensión de género nos posibilitará una sociedad moderna, de acuerdo con el criterio de sostenibilidad social, y una Administración eficaz y eficiente, en el sentido de que, al responder a las características y demandas específicas de su ciudadanía, esto es de sus mujeres y hombres, producirá sus efectos y beneficios para todas las personas que la componen.

Para ello, es necesario que el principio de igualdad este presente de manera transversal en las políticas públicas, lo que, de acuerdo con lo que se denomina internacionalmente, es la estrategia de la transversalidad de género (*gender mainstreaming*). En esencia, ésta consiste en la incorporación de la dimensión de género en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas. Además, las Administraciones Públicas de Navarra considerarán sistemáticamente y desde la

perspectiva de género las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres, e incorporarán objetivos y medidas específicas dirigidas a eliminar brechas de género y promover la igualdad en todas las políticas y acciones. De manera especial, se tendrán en consideración las situaciones de discriminación múltiple que afectan a determinados sectores de mujeres.

Las Unidades de Igualdad de Género de cada Departamento son las que, a nivel organizativo, se ocupan de promover y velar por la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en cada uno de los Departamentos del Gobierno de Navarra y también en las políticas, planes, proyectos, programas que se diseñen.

El Diagnóstico sobre el grado de integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, realizado en el 2014, perseguía conocer la situación en términos de igualdad de género en el funcionamiento y estructura de la Administración e identificar las posibles líneas de trabajo futuras para avanzar en la incorporación del principio de igualdad de género en las políticas generales de la Administración. Posteriormente, en el 2017, como trabajo previo a la elaboración del Proyecto de Ley Foral para la Igualdad, se elaboró otro Diagnóstico de situación de mujeres hombres en nuestra comunidad, con el objetivo de dar a conocer la evolución y situación actual de mujeres y hombres en los principales ámbitos de interés y, a su vez, elaborar un mapa de las políticas públicas que existen para abordar las desigualdades de género en nuestra comunidad.

Ambos diagnósticos han permitido establecer los objetivos y actuaciones para los Programas de Igualdad y cuyo desarrollo se pretende continuar durante la anualidad de 2019, en base a la valoración del nivel de ejecución del anterior programa y las nuevas prioridades políticas que en este ámbito establecen el INAI/NABI y las Unidades de Igualdad, contando con la conformidad de las Direcciones Generales.

El gran paso alcanzado durante 2018 hablando en términos de igualdad de género ha sido la aprobación por el Gobierno de Navarra, a final de año, del [Proyecto de Ley Foral para la Igualdad entre mujeres y hombres](#) que será clave en la consolidación de las Unidades de Igualdad que vienen trabajando desde el 2009 y que ya han ejecutado cuatro programas anuales de trabajo. La nueva Ley Foral para la Igualdad va a marcar un antes y un después en la forma de implantar la transversalidad de género en las Administraciones. En relación a las Unidades de Igualdad plantea un nuevo modelo, con personal técnico de igualdad con dedicación exclusiva a estas tareas, dependiente de cada departamento y adscrito a un servicio de carácter transversal. Este nuevo modelo deberá transitar con las unidades que actualmente trabajan en los departamentos para lo cual el INAI/NABI tendrá que articular mecanismos y herramientas de coordinación intra y extra departamental a través de un Modelo marco.

El Proyecto de Ley Foral para la Igualdad también regula en uno de sus títulos los mecanismos para garantizar el derecho de igualdad (representación equilibrada, contratación pública, ayudas públicas, estadísticas y estudios, capacitación del personal, comunicación no sexista, informes de impacto, presupuestos y gestión del

personal). Estos mecanismos van a permitir incorporar el enfoque de género en las políticas públicas, algo que ya se venía haciendo a través de las Unidades de Igualdad, aportando además un marco normativo que en un plazo determinado deberá concretarse en un Plan Estratégico.

A partir de los cambios que producirá, una vez sea aprobado por el Parlamento, el Proyecto de Ley Foral para la Igualdad, el INAI/NABI se encuentra diseñando un Documento de *Orientaciones para la Consolidación y funcionamiento de las Unidades de Igualdad según lo regulado en el Proyecto de LF para la igualdad entre mujeres y hombres*. Este es, sin duda, un trabajo importante que va a marcar la coordinación entre estructuras existentes y las nuevas que se van a crear, explicitando qué funciones tendrá cada una de ellas, unidas a las del INAI/NABI y los Departamentos. Para llevarlo a cabo, en el 2019 se hará un proceso participado de este Modelo con las personas que componen las unidades con el fin de recabar sugerencias al mismo y así enriquecer el documento con aportaciones.

## INTRODUCCIÓN

El Programa de Igualdad de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra para el año 2019 se enmarca en la implantación de la estrategia de transversalidad de género adoptada por el Gobierno de Navarra. Este se centra en los resultados de ejecución del Programa de Igualdad de los años 2015, 2016, 2017 y 2018, y de los nuevos retos que su puesta en marcha nos han puesto de relieve. Este avance, en el desarrollo de las metodologías e instrumentos que sostienen el proceso de aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Foral y sus políticas, se hace posible gracias al trabajo activo de las personas que conforman las Unidades de Igualdad. El Programa de Igualdad sigue la metodología de mejora continua, evalúa e incorpora las modificaciones y mejoras identificadas.

El Programa de Igualdad continúa la incorporación del principio de igualdad en las políticas públicas en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra según las directrices establecidas del Acuerdo de Gobierno de marzo de 2009 para la implantación de la transversalidad de género y el impulso de las Unidades de Igualdad de Género, y la concreción de las pautas definidas en el Proyecto de Ley Foral para la Igualdad entre mujeres y hombres, pendiente de aprobación Parlamentaria.

Tras una **primera Fase** (2009-2018) de implementación de las unidades recogida en el Documento de *Orientaciones para la implantación de la transversalidad de género*<sup>1</sup>, durante el 2019 se inicia una **segunda Fase** para la consolidación de estas estructuras. Todo ello quedará recogido en un Documento de *Orientaciones para la Consolidación y funcionamiento de las Unidades de Igualdad*.

El V Programa de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra para el año 2019 tiene entre sus prioridades consultar a las Unidades de igualdad para la incorporación de propuestas al Documento de *Orientaciones para la Consolidación y funcionamiento de las Unidades de Igualdad* seguir avanzando hacia unos presupuestos públicos con enfoque de género ejecutando ya la Fase III del proyecto (en coordinación con las Unidades y la Dirección General de Presupuesto), completar junto con Nastat aquellas operaciones estadísticas que no registren la variable sexo y deban hacerlo, incidir en la capacitación básica y sectorial de algunos departamentos, continuar con sesiones prácticas impartidas por personal de las unidades para explicar la transversalización del principio de igualdad en determinadas áreas de trabajo e impulsar para alcanzar una comunicación ágil y fluida a través de la [Plataforma de comunicación de las Unidades de Igualdad](#).

---

<sup>1</sup> *Orientaciones para la implantación de la transversalidad de género en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra*, 16 de septiembre de 2010.

El V Programa también plantea numerosos objetivos sectoriales, en los que cada uno de los nueve departamentos plantea actuaciones para integrar la perspectiva de género en sus planes y programas. Entre los objetivos sectoriales de los departamentos con plan sectorial del Plan de acción de la ley foral 14/2015 (Salud, Educación, Derechos Sociales y Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia) se han integrado aquellas actuaciones en las que las Unidades de Igualdad apoyarán la ejecución. Con ello se persigue una coordinación de los diferentes instrumentos de planificación con el fin de buscar sinergias en la ejecución de diferentes programas y planes.

Como ya se ha señalado, los objetivos y actuaciones que conforman el Programa de Igualdad 2019 mantienen las líneas de trabajo de los programas anteriores, profundiza en la mejora de los aspectos, ámbitos y procedimientos que se identificaron como especialmente relevantes para el avance de la igualdad entre mujeres y hombres, en los diagnósticos mencionados en el epígrafe anterior. Como se verá a continuación el ámbito de aplicación del Programa de Igualdad es el conjunto de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y cada uno de sus Departamentos en particular.

## ANTECEDENTES

### Conclusiones del Programa de Igualdad 2018

Los avances y logros alcanzados en la ACFN en materia de igualdad de género son significativos. Para empezar, en el año 2018 se ejecutó el cuarto programa de Igualdad de la ACFN, que incidió fundamentalmente, dentro del apartado de **objetivos comunes**, en la ampliación del personal de las unidades, el reforzamiento en la coordinación con estas estructuras a través de la figura de coordinadora de la Unidad, el avance en el proyecto de presupuestos con enfoque de género, la puesta en marcha del [“Itinerario formativo para la aplicación de la igualdad de género en las políticas públicas”](#) dirigido al personal de la Administración Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos, la organización de sesiones incluyendo experiencias prácticas de introducción del principio de igualdad entre mujeres y hombres por parte del personal de las Unidades y la elaboración de un Modelo de transición para la consolidación de las Unidades de Igualdad en las estructuras que establece el Proyecto de Ley Foral para la Igualdad entre mujeres y hombres. En cuanto a los **objetivos sectoriales**, llevados a cabo por las unidades de cada departamento, las actuaciones se centraron en torno a la introducción del enfoque de género en planes estratégicos de los respectivos departamentos. Así, han analizado la presencia o no de la perspectiva de género en sus planes o programas, han propuesto modificaciones en los mismos para la inclusión de la misma o la han incorporado directamente en medidas. Con estas acciones se ha perseguido introducir la dimensión de género en las actuaciones más significativas de los de las políticas desarrolladas por cada departamento.

Sobre la estructura. El Programa de Igualdad de 2018 se estructuraba sobre la formulación de una serie de objetivos generales que, a su vez, implicaban el cumplimiento de objetivos específicos y, estos, la ejecución de diversas actuaciones.

El Programa de Igualdad contaba con 34 Objetivos Generales (2 se correspondían con Objetivos Generales Comunes y 32 con Objetivos Generales Sectoriales o propios de cada Departamento). Esta distinción entre comunes y sectoriales respondía a la necesidad de abarcar, por un lado, las prioridades de acción comunes al conjunto de la ACFN extraídas del Informe de Diagnóstico y, por el otro, las líneas de intervención sectoriales señaladas para cada uno de los Departamentos.

El año pasado, a petición de las unidades, se simplificó la planificación en los programas y no se programaron acciones dentro de las actuaciones. Esto ha supuesto una buena práctica que ha facilitado el diseño, ejecución y seguimiento del programa por parte de las Unidades y del órgano coordinador del INAI/NABI.

Sobre la ejecución. En cuanto al nivel de ejecución de las actuaciones programadas para el conjunto del año 2018, de las 297 actuaciones programadas y siguiendo los datos grabados en la Herramienta de seguimiento, se finalizaron el 71% de las

actuaciones (212 actuaciones), permanecen en curso el 17% (50 actuaciones), no se iniciaron el 11% de las actuaciones (31 actuaciones) y se descartaron el 1% (4 actuaciones).

Con estos datos mostrados se concluye un óptimo nivel de ejecución, mejorando el porcentaje de los años precedentes, ya que si sumamos las actuaciones finalizadas y las que se encuentran en curso asciende al **88% las actuaciones a las que se ha dado inicio en la implantación del Programa 2018.**

Así, una visión evolutiva de la implantación en los programas de igualdad por las Unidades de Igualdad muestra resultados positivos en la ejecución yendo ésta en aumento desde el 2015.

#### Los objetivos comunes.

A través del objetivo 1 se pretendía consolidar las unidades de igualdad de género en los departamentos como elementos clave para incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género. El objetivo 2 promovía contribuir a generar las condiciones necesarias para incorporar el enfoque de género a las políticas públicas y a los procesos de trabajo de los Departamentos.

Estos objetivos han tenido un **grado de ejecución del 90%** si tenemos en cuenta las actuaciones finalizadas (80%), más las que están en curso (10%), y no se han iniciado un 7%.

Dentro del **primer objetivo común** destaca la ampliación del personal de las unidades (de 65 personas a 86) y la potenciación de la coordinación dentro de las propias unidades y de éstas con el INAI/NABI. También se ha avanzado en el diseño de un Documento de *Orientaciones para la Consolidación y funcionamiento de las Unidades de Igualdad según lo regulado en el Proyecto de LF para la igualdad entre mujeres y hombres.*

Tras la buena experiencia del año anterior, en el 2018 se ha continuado organizando sesiones que incluían experiencias prácticas en la introducción del principio de igualdad entre mujeres y hombres por parte del personal de las Unidades. Concretamente se impartieron sesiones por parte del Servicio de Comunicación y por Nastat, sobre claves para difundir y comunicar en los departamentos los contenidos relacionados con la igualdad y sobre la perspectiva de género en los datos, respectivamente. A través de estas sesiones se ha conseguido recabar buenas prácticas de los departamentos en la incorporación del enfoque de género que, por una parte, refuerzan el buen hacer y, por otra, sirven de aprendizaje al resto. Tras la buena acogida de estas sesiones, organizadas desde el INAI/NABI, se incluyen en el Programa 2019.

Entre las actuaciones con menos ejecución, cabría citar la dinamización de la Plataforma de las Unidades, motivo por el cual se propone como una actuación para el V Programa de 2019 con el fin de agilizar la coordinación y comunicación entre las propias unidades y el INAI/NABI.

Dentro del **segundo objetivo común** destaca el trabajo desarrollado con el fin de avanzar hacia unos presupuestos con enfoque de género y que supone un ejemplo de trabajo coordinado, en este caso entre la Dirección General de Presupuesto y el

organismo de igualdad, y que ha conseguido implicar a todos los departamentos del Gobierno de Navarra. En 2018, desde la Dirección General de Presupuesto, se organizaron dos cursos sobre “Presupuestos públicos con enfoque de género”. Ambos de formato presencial, uno de 10 horas de duración, en el que participaron 15 personas (10 mujeres y 5 hombres) de los centros gestores de los programas analizados en la Fase I y otro de 15 horas, en el que participaron 22 personas (14 mujeres y 8 hombres), de los centros gestores de los nueve proyectos de programas presupuestarios analizados durante 2018. Toda esta labor se vio reflejada en el [impacto positivo de los Presupuestos Generales de Navarra para 2019](#). También se avanzó en materiales metodológicos para el análisis de los presupuestos, como el [Documento de Orientaciones para avanzar en la elaboración de Presupuestos públicos con Enfoque de género](#) y se organizó una Jornada de “Presupuestos con enfoque de género” en la que participaron tanto el Departamento de Hacienda y Política Financiera como el Departamento de Relaciones Ciudadanas e Institucionales.

El INAI/NABI, en coordinación con el INAP, ha puesto en marcha del [“Itinerario formativo para la aplicación de la igualdad de género en las políticas públicas”](#) dirigido al personal de la Administración Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos, se ha avanzado en la introducción de cláusulas de género en subvenciones y contratos o en la incorporación de la variable sexo en fuentes propias de cada departamento.

Por otro lado, no se ha podido avanzar como se deseaba en la modificación de las instrucciones para la elaboración de informes de impacto de género o el fomento de la utilización del lenguaje no sexista, por ser más conveniente esperar a la aprobación de la nueva normativa de igualdad y así modificar o reglamentar ambos aspectos. Sin embargo, el número de informes de impacto sigue en claro aumento, alcanzando en el 2018 los 45 informes de impacto que han llegado al INAI/NABI solicitando informe de observaciones a los mismos. Tanto el INAI/NABI como personas de las unidades de distintos departamentos han asesorado también para la inclusión de cláusulas de género en contratos y subvenciones.

Además de los objetivos planteados en el Programa de Igualdad para la consolidación de las Unidades (objetivo 1), el gran paso alcanzado con la aprobación por parte del gobierno en diciembre de 2018 del Proyecto de Ley Foral para la Igualdad entre mujeres y hombres. Tras su aprobación en el Parlamento, será un marco normativo clave en la consolidación de estas estructuras que vienen trabajando desde el 2009 y que ya han ejecutado cuatro programas anuales de trabajo. La Ley Foral para la Igualdad va a marcar un antes y un después en la forma de implantar la transversalidad de género en las Administraciones, como se ha señalado anteriormente.

#### Los objetivos sectoriales.

El conjunto de las acciones programadas por los departamentos en el ámbito sectorial de sus competencias asciende a 144 actuaciones. El estado de ejecución de **actuaciones finalizadas y en curso supone el 86%** (124 actuaciones) sobre el total de las actuaciones sectoriales departamentales. Por tanto, el porcentaje de

ejecución de las actuaciones enmarcadas en los objetivos comunes (90%) es muy similar al de las acciones relacionadas con los objetivos sectoriales (86%).

En términos generales los objetivos sectoriales departamentales han concentrado sus actuaciones en torno a la introducción del enfoque de género en planes estratégicos de los respectivos departamentos. Así, han analizado la presencia o no de la perspectiva de género en sus planes o programas, han propuesto modificaciones en los mismos para la inclusión de la misma o la han incorporado directamente en medidas. Con estas acciones se ha perseguido introducir la dimensión de género en las actuaciones más significativas de los departamentos.

Destacamos a continuación algunas actuaciones llevadas a cabo por las unidades departamentales dentro de sus objetivos sectoriales:

El Departamento de **Hacienda y Política Financiera** ha finalizado las labores de diseño y cálculo del Índice de Género Europeo y se ha hecho difusión del mismo junto con el INAI/NABI. El gran tema en este ejercicio ha sido sin embargo la continuación del trabajo en materia de presupuestos con enfoque al género. Las actuaciones en coordinación entre el Departamento de Hacienda y Política Financiera y el Instituto Navarro para la Igualdad/ Nafarroako Berdintasunerako Institutua han incluido actividades de formación, análisis de género de más programas presupuestarios y la presentación de los resultados obtenidos a través de una Jornada con la participación tanto de la Consejería de Hacienda y Política Financiera como de Relaciones Ciudadanas e Institucionales. Desde el Servicio de Presupuestos y Política financiera también se ha promovido la elaboración de objetivos e indicadores con perspectiva de género en una Guía para el Plan Estratégico de Subvenciones del Gobierno de Navarra en la que ha participado personal del INAI/NABI.

En **Cultura, Deporte y Juventud** se ha incorporado la perspectiva de género en la Ley de Derechos Culturales, se han implantado actuaciones en el ámbito de la juventud (encuentros, microrrelatos, formación a personal técnico,...) se tiene en cuenta que la atención ofrecida desde los puntos de información juvenil integre la perspectiva de género. También se ha desarrollado el Plan de acción de mujer y deporte implantando actuaciones asociadas a diversos objetivos relacionados con la iniciación deportiva, la formación, las ayudas o la comunicación de eventos deportivos.

El Departamento de **Derechos Sociales** ha colaborado en la puesta en marcha de medidas del Plan de Acción de la Ley de Violencia contra las mujeres, se ha analizado la pertinencia en la Ley Foral de aportación económica de las personas con dependencia, y se ha elaborado con perspectiva de género el Acuerdo Marco de concertación de residencias de personas mayores . Aunque no figura como un objetivo sectorial, el personal de la Unidad e Igualdad ha trabajado en la introducción del enfoque de género en la Estrategia para el Desarrollo de la Población Gitana en Navarra (2018-2021). Personas de la Unidad han colaborado en el proyecto de creación de un Itinerario para la igualdad en las empresas y organizaciones, formando parte de un grupo de trabajo en red entre las principales unidades de las administraciones que trabajan con empresas.

El Departamento de **Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia** ha avanzado en la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección analizando la composición en tribunales por sexo para pruebas de acceso en la Administración Foral, se han seguido introduciendo temas relacionados con la igualdad en los temarios exigidos para el ingreso en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus OOAA, se ha incorporado la igualdad en los contenidos formativos impartidos desde el INAP y se ha seguido dando a conocer el trabajo de las Unidades de Igualdad al personal que participa en acciones formativas. Además, la Unidad de Igualdad ha conseguido la incorporación de un lenguaje inclusivo en la Ley Foral del Gobierno de Navarra y su Presidenta o Presidente y ha sido clave su estrecha colaboración tanto en la elaboración del “Itinerario formativo para la aplicación de la igualdad de género en las políticas públicas”, como en su ejecución y seguimiento.

En **Relaciones Ciudadanas e Institucionales** se ha analizado desde la perspectiva de género el I Plan estratégico del Euskera y se han propuesto medidas correctoras, así como su traslado al órgano gestor del plan. En materia de Comunicación se ha incorporado el enfoque de género en algunas campañas de publicidad del Gobierno de Navarra. Se ha incorporado la perspectiva de género en la Ley de Lugares de Memoria Histórica y en el Proyecto de Ley Foral de Participación Democrática.

Desde el Departamento de **Salud** se ha trabajado en el contexto del Plan de acción de la ley de Violencia contra las mujeres, en particular se han mejorado la detección de casos de violencia contra las mujeres en los servicios de salud. Se ha incorporado la violencia contra las mujeres como un problema de salud pública, incluyéndola en planes como una prioridad y asociándole indicadores de seguimiento. Se ha avanzado en la formación en género y el conocimiento de la LF 14/2015 entre profesionales que trabajan en el departamento, además se ha actualizado una pequeña guía de lenguaje inclusivo, creada en el 2017, con los principales términos empleados en el departamento. Finalmente, se ha llevado a cabo seguimiento de la investigación comisionada sobre el abordaje de la violencia contra las mujeres en el sistema público sanitario de nuestra comunidad y personas de la Unidad han colaborado en el proyecto de creación de un Itinerario para la igualdad en las empresas y organizaciones, formando parte de un grupo de trabajo en red entre las principales unidades de las administraciones que trabajan con empresas.

El departamento de **Desarrollo Económico** han incorporado la perspectiva de género en el Plan de Trabajo Autónomo, se ha analizado también el Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación, el Plan de Turismo y el Plan de Comercio para incorporar elementos correctores en sus programas. También se ha promovido la implementación del enfoque de género en la negociación colectiva en todo lo dependiente del Servicio de Trabajo. Al igual que otros departamentos, como Derechos Sociales o Salud, personas de la Unidad han colaborado en el proyecto de creación de un Itinerario para la igualdad en las empresas y organizaciones, formando parte de un grupo de trabajo en red entre las principales unidades de las administraciones que trabajan con empresas.

Desde **Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local** se ha trabajado en incluir el enfoque de género en las convocatorias de ayudas del Plan de

Desarrollo Rural 2014-2020 y en la incorporación de la perspectiva de género en la implementación del Plan de Residuos de Navarra 2017-2027. Ha sido clave este año en la transversalización del principio de igualdad entre mujeres y hombres el trabajo desempeñado en la Hoja de Ruta del Cambio Climático de Navarra y en la creación de la Red de Mujeres Activas por el Clima. Esto último se visibilizó a través de un encuentro realizado en el mes de octubre sobre “Mujeres y cambio climático”.

En **Educación** se ha puesto en marcha Skolae, el Plan de coeducación en el sistema educativo de Navarra. En este marco se han llevado a cabo actuaciones de identificación de necesidades formativas, aprobación de normativa, herramientas de coordinación y colaboración con las entidades locales o el diseño de una plataforma web, entre otras. Además, dentro de Skolae se han implantado actuaciones que determinan el Plan sectorial de Educación del Plan de Acción de la Ley de contra las mujeres para este Departamento.

### **Recomendaciones para el Programa de Igualdad 2019**

Tras cuatro programas de igualdad implantados (2015, 2016, 2017, 2018) hay algunas cuestiones que se ha comprobado que influyen positivamente en el buen funcionamiento y ejecución del programa de igualdad. A continuación se enuncian las más importantes a modo de recomendación para que sirvan de buena práctica y mejora en el Programa de Igualdad 2019:

- ✓ Apertura/cierre del programa con cada unidad. Acompañamiento por parte del INAI/NABI en la definición y cierre del programa de cada uno de los departamentos.
- ✓ Simplificación del Programa, siguiendo la lógica de programación que va de objetivos generales a objetivos específicos y actuaciones.
- ✓ Hacer coincidir los objetivos comunes con aquellos que son estratégicos para el INAI/NABI en su trabajo por la implantación de la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración foral.
- ✓ Vincular la programación de los objetivos sectoriales con proyectos estratégicos de los departamentos.
- ✓ Responder a la demanda de asesoramiento de las Unidades, por parte de la Unidad Técnica de Coordinación, potenciando el canal creado en la Plataforma.

## Estructura del Programa de Igualdad 2019

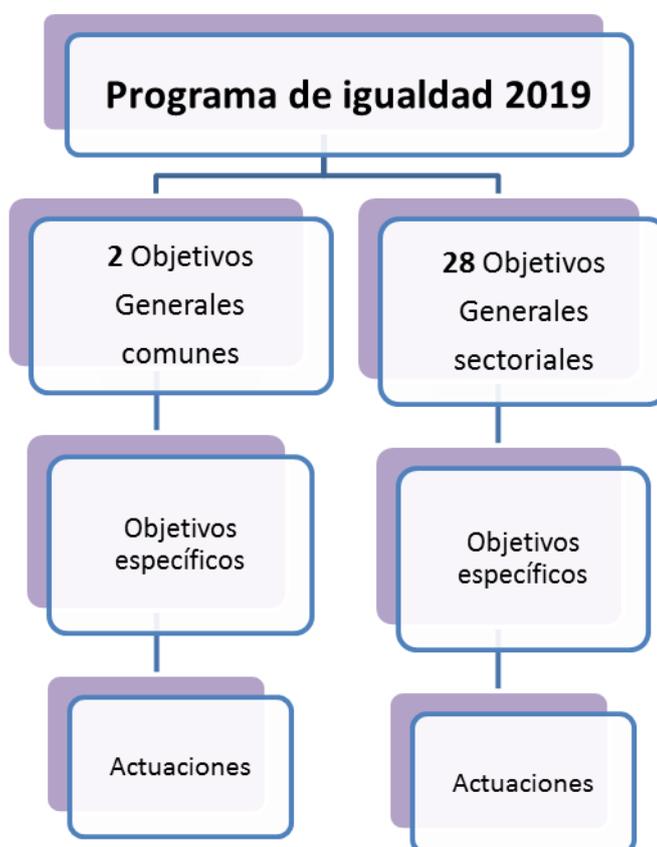
Con la intención de dar continuidad a las líneas de actuación mencionadas, el Programa de Igualdad de la Administración Foral de Navarra para el 2018 se estructura sobre la formulación de una serie de objetivos generales que, a su vez, implican el cumplimiento de algunos objetivos específicos y su ejecución a través de actuaciones y acciones.

En concreto, el Programa de Igualdad se estructura en:

- **2 Objetivos Generales Comunes, son objetivos que comparten todos los Departamentos**
- **28 Objetivos Generales Sectoriales, suponen la suma de objetivos que cada Departamento ha identificado para trabajar en el año en relación a sus propias políticas sectoriales**

En las programaciones de 2015, 2016 y 2017, la planificación descendió hasta acciones. En la programación de 2018 y en la de este año se ha planificado hasta actuaciones con el objetivo de facilitar la gestión del programa.

El siguiente cuadro ofrece una visión global de la estructura del Programa de Igualdad tanto para la parte común como para la parte específica de cada Departamento:



## EL PROGRAMA DE IGUALDAD

### Proceso de elaboración

El Programa de Igualdad para el año 2019 ha sido elaborado por las **Unidades de Igualdad de Género**, de todos los Departamentos, y por el **INAI/NABI** como órgano de coordinación de la política transversal de igualdad de género.

El proceso de elaboración del Programa de Igualdad se desarrolló a partir de la secuencia de trabajo que se describe a continuación:

#### 1. Valoración de los resultados del Programa de Igualdad del año 2018 y propuesta de Programa de Igualdad para el año 2019 elaborada por el INAI/NABI

En el informe sobre la ejecución del Programa de Igualdad del 2018 se han recogido las principales informaciones sobre la ejecución del mismo, se han extraído conclusiones y se han propuesto las recomendaciones en línea con la metodología de mejora continua.

El INAI/NABI ha presentado los principales resultados del informe a las distintas Unidades de Igualdad en reuniones individuales en todos los Departamentos. En una sesión conjunta a las personas de la Mesa Técnica y del Grupo de Trabajo se presentaron las prioridades del INAI/NABI para con las Unidades de Igualdad. A su vez, las Unidades plantearon las actuaciones sectoriales que se consideran con gran impacto de género en la política pública de cada Departamento.

#### 2. Revisión por parte del INAI/NABI

El INAI/NABI ha realizado una última revisión del programa de cada uno de los departamentos y ha consolidado la propuesta final de programa para su aprobación por las Direcciones Generales.

#### 3. La Mesa Técnica de las Unidades solicita el visto bueno a DDGG

La Mesa Técnica de las Unidades solicita el visto bueno a las Direcciones Generales de cada Departamento y confirman al INAI/NABI el visto bueno.

#### 4. Presentación del Programa a Sesión de Gobierno

Una vez aprobados los Programas por las respectivas Direcciones Generales el Programa de Igualdad del año, la Consejera de Relaciones Ciudadanas e Institucionales lo eleva a Gobierno para su aprobación definitiva mediante Acuerdo de Gobierno.

#### 5. Comisión Interdepartamental para la Igualdad

Con la aprobación mediante Acuerdo de Gobierno, el Programa se eleva, para su conocimiento, a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad.

## **Objetivos y Actuaciones**

A continuación se describen los objetivos generales, comunes y sectoriales, que, a su vez, implican el cumplimiento de objetivos específicos y, estos, la ejecución de diversas actuaciones.

Una vez aprobado el programa, las Unidades de Igualdad de Género ponen en marcha el Programa a través de la ejecución de las actuaciones y realizarán el seguimiento a través de la Herramienta construida para ello.

## OBJETIVOS COMUNES

<b>OBJETIVO GENERAL COMÚN 1. Consolidar las unidades de igualdad de género en los departamentos como elemento clave para incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género</b>		
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACTUACIONES</b>	<b>Agente</b>
OE1.1. Favorecer la consolidación de las Unidades de Igualdad de Género dentro de la ACFN a través del asesoramiento técnico y la visibilización de las mismas	1.1.1. Consultar con el personal de las unidades un modelo de transición a las unidades según la LF	INAI/NABI
	1.1.2. Dinamizar la plataforma web de las unidades	INAI/NABI
	1.1.3. Mantener las unidades con representación de los diferentes ámbitos de trabajo departamentales	INAI/NABI
	1.1.4. Coordinar las sesiones presenciales de las unidades	INAI/NABI
OE1.2. Coordinar y gestionar el proceso de planificación de la estrategia de igualdad de las UIG	1.2.1. Establecer las prioridades y líneas de trabajo anuales	INAI/NABI
	1.2.2. Proponer la planificación de los objetivos sectoriales	UIG
	1.2.3. Coordinar la planificación de las unidades departamentales	INAI/NABI
	1.2.4. Elaborar informe de seguimiento	INAI/NABI
OE1.3. Articular la dinámica de funcionamiento interno de las UIG	1.3.1. Mantener reuniones periódicas con las Unidades y con otros agentes	INAI/NABI
	1.3.2. Conseguir alianzas con aquellas personas clave para el desarrollo de la unidad	UIG
OE1.4. Visibilizar las funciones y el trabajo realizado por las UIG	1.4.1. Presentar en la Comisión Interdepartamental de Igualdad el balance el programa anterior y los objetivos del nuevo programa	INAI/NABI
	1.4.2. Dar a conocer el Programa o acciones puntuales a distintos agentes	UIG
	1.4.3. Alimentar y dinamizar el punto de encuentro virtual como instrumento para la comunicación	INAI/NABI UIG

**OBJETIVO GENERAL COMÚN 2. Contribuir a generar a las condiciones necesarias para incorporar el enfoque de género a las políticas públicas y a los procesos de trabajo de los departamentos**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACTUACIONES</b>	<b>Agente</b>
OE2.1. Promover la elaboración de informes de impacto y la introducción de cláusulas de género	2.1.1. Promover la elaboración de informes de impacto en normativa y planes	UIG
	2.1.2. Promover la introducción de cláusulas de género en las subvenciones y contratos de la ACFN	UIG
	2.1.3. Elaborar y difundir cláusulas estándar para subvenciones y contratos públicos	INAI/NABI
OE2.2. Fomentar la formación y competencias del personal a través del Itinerario Formativo para la aplicación de la igualdad de género en las políticas públicas	2.2.1. Ofrecer al personal de la Administración formación básica en igualdad	INAI/NABI-INAP
	2.2.2. Ofrecer a las personas que acceden a las Unidades formación básica en igualdad	INAI/NABI INAP
	2.2.3. Ofrecer al personal de las unidades formación sectorial	INAI/NABI
	2.2.4. Ofrecer a las mujeres de las unidades formación en empoderamiento	INAI/NABI-INAP
	2.2.5. Ofrecer formación en presupuestos a los centros gestores que analizan programas presupuestarios	INAI/NABI-INAP Serv Presupuesto
OE2.3. Avanzar en el conocimiento de la realidad diferencial de mujeres y hombres	2.3.1. Detección de las operaciones estadísticas referentes a personas que no incluyen la variable sexo	NASTAT
	2.3.2. Establecer un método con Nastat para completar operaciones estadísticas que no incluyen la variable sexo	INAI/NABI NASTAT
	2.3.3. Establecer acciones en los departamentos para completar operaciones estadísticas que no incluyen la variable sexo	UIG
OE2.4. Promover la utilización de un lenguaje no sexista	2.4.1. Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista con los principales términos empleados en cada departamento	UIG
	2.4.2. Elaboración de documento con los términos más empleados en el departamento con lenguaje no sexista	UIG
OE2.5. Promover la elaboración de unos presupuestos con enfoque de género	2.5.1. Coordinar el proyecto de presupuestos con enfoque de género	INAI/NABI Serv Presupuesto
	2.5.2. Coordinar con los centros gestores el avance del proyecto	UIG
	2.5.3. Elaborar el informe de impacto	Servicio Presupuesto
	2.5.4. Elaborar el informe de observaciones	INAI/NABI

## OBJETIVOS SECTORIALES

CULTURA, DEPORTE Y JUVENTUD		
OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES
OGS3. Desarrollar El Plan de acción "Mujer y deporte"	OE3.1. Iniciación deportiva. Incrementar la práctica deportiva y frenar el abandono prematura en el deporte	3.1.1. Impulsar programas de Multideporte dirigido a niños y niñas de 6 a 8 años a nivel local evitando la especialización temprana e incorporando la oferta de actividades que rompan con los estereotipos existentes de actividades típicamente femeninas o masculinas
		3.1.2. Promover la práctica de la actividad físico o deportiva entre escolares a través de "Programa de deporte en edad escolar" en Primaria, Secundaria, Bachillerato, E. Especial y F.P, tanto en horario lectivo como no lectivo
		3.1.3. Seguir dotando de recursos económicos para la incorporación de categorías femeninas en las diferentes modalidades deportivas de los Juegos Deportivos
		3.1.4. Analizar los resultados del Estudio-sondeo sobre el Deporte y la Juventud en Navarra, para detectar los motivos del abandono prematura de las mujeres en la práctica físico deportiva
	OE3.2. Formación y Recursos para la Igualdad: Conseguir que la perspectiva de género llegue al deporte desde la formación de las personas que actúan en él y dotar al sistema deportivo de herramientas facilitadoras para la gestión de este ámbito respetando el principio de igualdad	3.2.1. Seguir trabajando en la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos de la página web del INDJ, redes sociales (Facebok, Twiter... ) así como los cursos de formación.
		3.2.2. Continuar incluyendo información existente sobre materia de igualdad en la web del INDJ, Fundación Miguel Induráin y en las redes sociales (guías, ayudas, becas del CSD...)
3.2.3. Formar al personal técnico de campañas escolares de promoción deportiva en valores, específicamente en Igualdad y respeto		

Unidades de igualdad/Berdintasunerako unitateak

OGS3. Desarrollar El Plan de acción "Mujer y deporte"	OE3.3. Ayudas e incentivos: Facilitar los recursos económicos, materiales y humanos necesarios que posibiliten la práctica deportiva en igualdad de mujeres y hombres, y que la distribución de los ismos no genere situaciones de discriminación	3.3.1. Continuar trabajando en nuevas convocatorias de subvención aspectos como: el lenguaje inclusivo, la posibilidad de incluir cláusulas con perspectiva de género, para incrementar la participación femenina (Convocatoria de subvención dirigida al voluntariado 2019, entre otras)
		3.3.2. Continuar facilitando el uso de instalaciones del INDJ a mujeres deportistas o colectivos de mujeres que quieren realizar práctica deportiva y lo solicitan
		3.3.3. Continuar con el aumento de la deducción fiscal para aquellas empresas que patrocinen proyectos deportivos donde participen exclusivamente mujeres
		3.3.4. A través de la Fundación Miguel Induráin continuar con el Programa de conciliación familiar en el rendimiento deportivo, dirigido a los deportistas de alto rendimiento
	OE3.4. Visibilización y comunicación: Generar referentes y visibilizar a la mujer en sus diferentes ámbitos de actuación, principalmente el ámbito público, para que la sociedad en general, y la juventud en particular, supere los estereotipos y las actitudes discriminatorias	3.4.1. Continuar con la publicación semestral del "Boletín digital" Deportistas navarras
		3.4.2. Desarrollar el Plan de visibilización de la práctica deportiva femenina 2019, a través del Servicio de Comunicación del Gobierno de Navarra
		3.4.3. Continuar emitiendo desde la página web del INDJ y por streaming eventos deportivos con participación femenina y de cierta relevancia como fases de ascenso, actos interautonómicos de diferentes modalidades
		3.4.4. A través de la Fundación Indurain: Organizar charlas y jornadas específicas para dar a conocer las deportistas navarras más destacadas en las diferentes modalidades deportivas
		3.4.5. A través de la Fundación Indurain: Desarrollar un servicio de comunicación para clubes deportivos femeninos y deportistas becadas para aumentar cuantitativa y cualitativamente la información sobre la práctica deportiva con perspectiva de género
	OE3.5. Entidades deportivas: Establecer dinámicas de trabajo con las entidades deportivas orientadas a mejorar la situación actual, y a garantizar la igualdad efectiva en el ámbito del deporte federado	3.5.1. Continuar con la reestructuración de la competición en modalidades deportivas (fútbol campo y fútbol sala) con una gran diferencia de participación entre chicas y chicos, para conseguir igualar los equipos masculinos y femeninos de las categorías: infantil, cadete y juvenil
		3.5.2. Ofertar a clubes deportivos y entidades locales formación específica dirigida al entrenamiento adaptado a las deportistas, en base a sus adaptaciones biomecánicas

Unidades de igualdad/Berdintasunerako unitateak

OGS3. Desarrollar El Plan de acción “Mujer y deporte”	OE3.6. Eliminación de estereotipos y actitudes discriminatorias en el deporte: Erradicar los estereotipos de género y las actitudes discriminatorias que se encuentran actualmente en el deporte	3.6.1. Visibilizar de la Oficina de Mediación deportiva en los medios de comunicación como lugar destinado a orientar, intervenir o mediar en materia de resolución de conflictos deportivos y de prevención del acoso, así como a fomentar una cultura de convivencia pacífica en torno a la práctica deportiva
		3.6.2. Garantizar desde la gestión deportiva la igualdad de género en reparto de premios tanto en el valor como en la forma en que esto se distribuyan, en el uso de indumentarias adecuadas, así como en las designaciones arbitrales y pagos de la misma
OGS4. Contribuir a cuestionar y desmontar los valores socioculturales dominantes que justifican la existencia de desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres	OE4.1. Detectar posibles desigualdades y corregirlas	4.1.1. Análisis de la documentación justificativa de las subvenciones y convenios de la cláusula de las bases en las que se pide la desagregación por sexo de la información de la entidad cultural.
	OE4.2. Recopilación de acciones con perspectiva de género no programas	4.1.2. Establecer medidas correctoras de las desigualdades detectadas 4.2.1. Solicitar a los Servicios el envío de acciones no programadas 4.2.2. Trabajar en colaboración con los Servicios y la Sección de Recursos y Desarrollo Estratégica
OGS4. Contribuir a cuestionar desmontar los valores socioculturales dominantes que justifican la existencia de desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres	OE4.3. Incluir la perspectiva de género desde la DG de Cultura	4.3.1. Incluir la perspectiva de género en los planes, libros blancos y estudios sectoriales y de impacto, evaluaciones, etc que se elaboren (Propuesta del PECN)
		4.3.2. Incluir la perspectiva de género en las acciones de los 5 servicios de la Dirección General (Bibliotecas, Archivos, Acción Cultural, Museos y Patrimonio Histórico) y la Sección de Recursos
		4.3.3. Incluir la perspectiva de género en las licitaciones y en la concurrencia competitiva de los servicios y Sección de la Dirección General
		4.3.4. Dar cumplimiento a la Ley Foral de Derechos Culturales de Navarra en aquellos apartados que afecten a la perspectiva de género
OGS5. Visibilizar los valores de las personas jóvenes en materia de igualdad	OE5.1. Recoger acciones positivas que están llevando a cabo	5.1.1. Recogida de acciones donde se visibiliza a la mujer joven y colectivos de jóvenes
	OE5.2. Activar herramientas de diálogo con las persona jóvenes para poder llevar a cabo la escucha activa repercutiendo esta en la toma de decisiones	5.2.1. Concurso de microrrelatos: Relaciones afectivas entre jóvenes basadas en el respeto y prevención de la violencia

Unidades de igualdad/Berdintasunerako unitateak

OGS6. Mantener en el servicio de información juvenil la calidad y respuestas de las demandas diferenciadas de los chicos y chicas	OE6.1. Realización de un análisis de género de la información solicitada diferenciada en el tipo de información solicitada por chicos y chicas	6.1.1. Realización de un análisis con perspectiva de género de las demandas de jóvenes usuarios de nuestros servicios y programas
		6.1.2. Incorporar en nuestro en el boletín de información y redes sociales acciones positivas llevadas a cabo por jóvenes relacionadas con la igualdad
	OE6.2. Generar información de interés para ambos sexos	6.2.1. Difusión de publicaciones relacionadas con igualdad y empoderamiento
OGS7. Resaltar la diversidad en la juventud respetando las identidades individuales y colectivas ofreciendo oportunidades	OE7.1. Fomentar la formación que trate la igualdad de oportunidades contemplando la diversidad y el empoderamiento priorizando las personas en riesgo de exclusión	7.1.1. Formación a agentes de juventud en esta materia
		7.1.2. Formación y talleres relacionados con la temática dirigido a jóvenes
	OE7.2. Priorizar las acciones que trabajen los derechos igualitarios de las personas jóvenes en las convocatorias y programas	7.2.1. Resaltar y priorizar en las convocatorias de subvenciones a entidades locales y asociaciones juveniles con temas relacionados

<b>DERECHOS SOCIALES</b>		
<b>OBJETIVOS GENERALES</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACTUACIONES</b>
OGS3. Incorporar la perspectiva de género en las actuaciones del Observatorio de la Realidad social	OE3.1. Analizar en clave de género la información que contiene la Web del ORS	3.1.1. Revisión de la información existente en la web.
		3.1.2. Propuesta de modificación
		3.1.3. Revisión del lenguaje en la web
OGS4. Incorporar la perspectiva de género en el plan de atención a las personas con discapacidad	OE4.1. Intervenir en la elaboración del plan para que éste cuente con perspectiva de género (análisis de situación de mujeres y hombres, incorporación de medidas de acción positiva, ruptura de estereotipos...)	4.1.1. Revisar la documentación existente hasta la fecha en el proceso de elaboración del Plan
		4.1.2. Proponer modificaciones al borrador del Plan.
		4.1.3. Revisión del lenguaje
	OE5.1. Elaboración del mapa de recursos y servicios sobre la violencia contra las mujeres en Navarra.	5.1.1. Colaboración con el INAI en la realización una estrategia de comunicación que asegure el conocimiento de las nuevas manifestaciones de violencia que recoge la Ley 14/2015, así como de los recursos y servicios que existen en materia de violencia por parte del conjunto de profesionales del sector. Esta estrategia también incluiría la información de los recursos relacionados con la formación de profesionales del sector.
		5.1.2. Difusión, entre el conjunto de profesionales del sector, del mapa de recursos y servicios en materia de violencia.

Unidades de igualdad/Berdintasunerako unitateak

<p>OGS5. Colaborar con la puesta en marcha de las medidas del plan de acción de la “Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres</p>	<p>OE5.2. Evaluación de los recursos y servicios</p>	<p>5.2.1. Colaboración con el INAI en la creación de un grupo motor para el análisis de ayudas económicas, en el que participen tanto el conjunto de las y los profesionales implicados en los mismos, como las supervivientes.</p>
<p>OGS5. Colaborar con la puesta en marcha de las medidas del plan de acción de la “Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres</p>	<p>OE5.3. Realización de campañas institucionales y acciones de información</p>	<p>5.3.1. Colaboración en la difusión de campañas institucionales y acciones de sensibilización e información diseñadas desde el INAI</p>
	<p>OE5.4. Inclusión y consolidación de la violencia contra las mujeres como materia de protección social</p>	<p>5.4.1. Establecer canales eficaces de comunicación entre los Servicios Sociales de Base municipales y los EAIV, para que éstos últimos puedan asesorar y apoyar técnicamente a las y los profesionales de los SSB, evitando duplicidades y generando una coordinación eficaz.</p>
	<p>OE5.5. Trabajo en red</p>	<p>5.5.1. Promover y facilitar el trabajo en red desde lo local, a través de la participación de los SSB en los protocolos locales para la prevención y atención a las mujeres en situación de violencia.</p>
	<p>OE5.6. Inserción laboral de las mujeres en situación de violencia</p>	<p>5.6.1. Continuar con la inclusión de supervivientes en el proyecto ERSISI en Tudela para su acompañamiento social y laboral</p>
		<p>5.6.2. Proyecto de atención individualizada, mediante la ejecución de diagnósticos e itinerarios personalizados a las mujeres en situación de violencia, desde el Centro Iturrondo</p>
<p>OE5.7. Incentivos a la contratación</p>	<p>5.7.1. Igualar los incentivos a la contratación que se conceden desde Gobierno de Navarra a los distintos grupos con especiales dificultades (discapacidad, exclusión, violencia de género,...), generando las herramientas necesarias para ello.</p>	

Unidades de igualdad/Berdintasunerako unitateak

OGS5. Colaborar con la puesta en marcha de las medidas del plan de acción de la "Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres	OE5.8. Ayudas económicas	5.8.1. Conceder ayudas económicas para mujeres mayores de 65 años de edad, ante su imposibilidad de acceso al mercado de trabajo y carencia de ingresos suficientes.
	OE5.9. Acceso a la Vivienda	5.9.1. Incorporar en la nueva Ley Foral de Vivienda criterios de acceso que garanticen la vivienda a las mujeres que enfrentan violencia.
		5.9.2. Revisar los baremos de acceso a la vivienda por parte de las mujeres que enfrenta violencia para establecer que sean individuales y reconsiderar la situación cuando los ingresos de las mujeres no cambian.
		5.9.3. Incorporar en la nueva Ley Foral de Violencia la ampliación de la disponibilidad de viviendas en toda la Comunidad Foral.
		5.9.4. Mantener las campañas de sensibilización a particulares que tengan en propiedad viviendas en alquiler.
		5.9.5. Acceso de víctimas de trata a viviendas del Fondo Foral de Vivienda Social
		5.9.6. Registro de las viviendas adjudicadas a mujeres supervivientes que incluya tiempos de espera.
		5.9.7. Reconocimiento derecho subjetivo a la vivienda"
	OE5.10. Desarrollo de planes de formación y de contenidos de igualdad	5.10.1. Colaboración con el INAI en el diseño y la impartición de acciones formativas para profesionales de los Servicios Sociales en materia de prevención, detección, actuación y sensibilización contra la mutilación genital femenina.
		5.10.2. Planificación, difusión y puesta en marcha de un curso básico de violencia contra las mujeres para profesionales del Departamento de DD.SS.

<b>DESARROLLO ECONÓMICO</b>		
<b>OBJETIVOS GENERALES</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACTUACIONES</b>
OGS3. Analizar con perspectiva de género el Plan de Turismo para incorporar elementos correctores en sus programas	OE3.1. Seguimiento de la implantación de las acciones del Plan con perspectiva de género	3.1.1. Análisis de las posiciones de partida
		3.1.2. Previsión de consecuencias de la intervención
	OE3.2. Propuesta de medidas correctoras	3.2.1 Análisis de medidas correctoras para compensar las desigualdades detectadas
OGS4. Analizar con perspectiva de género el Plan de Comercio para incorporar elementos correctores en sus programas	OE4.1. Seguimiento de la implantación de las acciones del Plan con perspectiva de género	4.1.1. Análisis de las posiciones de partida
		4.1.2. Previsión de consecuencias de la intervención
	OE4.2. Propuesta de medidas correctoras	4.2.1. Análisis de medidas correctoras para compensar las desigualdades detectadas
OGS5. Analizar con perspectiva de género la Ley Foral de Ciencia y Tecnología	OE5.1. Seguimiento de la implantación de las acciones de la Ley Foral con perspectiva de género	5.1.1. Análisis de las posiciones de partida
		5.2.1. Previsión de consecuencias de la intervención
	OE5.2. Propuesta de medidas correctoras	5.2.2. Análisis de medidas correctoras para compensar las desigualdades detectadas
OGS6. Incorporar la perspectiva de género en el sistema de gestión INNOVARSE	OE6.1. Analizar la entidad que aplicará la metodología en cuanto a su situación de partida en materia de igualdad de género en las tres vertientes de la RSE (ambiental, económica y social)	6.1.1. Crear un grupo de trabajo con participación de personas consultoras, empresas, INAI y Dirección General de Política Económica y Empresarial y Trabajo (DGPEET)
		6.1.2. Proponer cambios, testarlos, redactar y aprobar la modificación de la metodología de acuerdo con las necesidades detectadas de actualización de InnovaRSE y el principio de igualdad de género

Unidades de igualdad/Berdintasunerako unitateak

OGS6. Incorporar la perspectiva de género en el sistema de gestión INNOVARSE	OE6.2. Facilitar que las personas consultoras puedan aplicar la metodología atendiendo al principio de igualdad	6.2.1. Realizar una formación a personas consultoras que permitan entender y aplicar la nueva metodología
	OE6.3. Conseguir mejoras visibles en la gestión de la empresa con respecto a sus trabajadores y trabajadoras, clientela y empresas proveedoras	6.3.1. Incorporar en las ayudas para el fomento de la RSE del año 2020 los cambios necesarios para facilitar su implementación en las empresas, de acuerdo con las necesidades y conclusiones trasladadas a la DGPEET por el grupo de trabajo

<b>DESARROLLO RURAL, MEDIO AMBIENTE Y ADMINISTRACIÓN LOCAL</b>		
<b>OBJETIVOS GENERALES</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACTUACIONES</b>
OGS3. Incorporación Perspectiva de Género en el PDR	OE3.1. Incrementar incorporación de Mujeres en el sector primario PRD 2014-2020	3.1.1. Continuación Medidas de Apoyo (4.01-6.01-11.1-11.2)
		3.1.2. Seguimiento y Análisis Medidas adoptadas en ejercicios anteriores
	OE3.2. Iniciar trabajos preparatorios para asegurar la incorporación de la perspectiva de género en el PDR 2021-2027	3.2.1. Establecer objetivos generales en materia de igualdad
		3.2.2. Análisis periodo 2014-2020. Lecciones aprendidas
		3.2.3. Establecimiento de prioridades
		3.2.4. Estrategias de la incorporación
3.2.5. Recogida de medidas de apoyo, actuaciones, buenas prácticas susceptibles de incorporar al nuevo periodo de programación		
OGS4. Incorporación Perspectiva de Género en el Planeamiento urbano	OE4.1. Capacitar al personal en materia de Planeamiento urbano y género	4.1.1. Formación al personal técnico
		4.1.2. Sensibilización al personal político
		4.1.3. Creación de un Grupo de Trabajo para el impulso de la incorporación de la perspectiva de género en el planeamiento urbano
	OE4.2. Elaboración de Herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en el planeamiento urbano	4.2.1. Análisis de los elementos a considerar, variables a recoger en los trabajos preparatorios en el planeamiento urbano
		4.2.2. Elaboración de un modelo de Informe de Impacto de género

EDUCACIÓN		
OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES
OGS3 Integrar la igualdad entre mujeres y hombres, y la no discriminación de género en el sistema educativo de Navarra.	OE3.1 Elaborar y publicar el documento marco para la implantación del Programa SKOLAE	3.1.1. Elaborar y editar el documento que recoja el procedimiento, las condiciones de participación, contenidos formativos, etc. dirigido a los centros educativos.
		3.1.2 Elaborar los documentos informativos sobre el programa SKOLAE dirigidos a las familias.
	OE3.2 Completar la implantación del Programa SKOLAE en los centros participantes en los dos cursos iniciales 2018 y 2019	3.2.1. Continuar con los seminarios de formación y apoyo a la implantación en los centros participantes
		3.2.2. Aprobar el <i>Sello de Identidad de Centro Coeducador</i>
		3.2.3 Aprobar el procedimiento para el Reconocimiento y Premios para los centros participantes en SKOLAE
		3.2.4. Aprobar el procedimiento para la designación anula de las "Mujeres que abren caminos"
		3.2.5 Adecuar y publicar el programa SKOLAE según los resultados del pilotaje resultados
		3.2.6. Elaborar Protocolo educativo de actuaciones en caso de violencia de género
	OE3.3 Coordinar la implantación de SKOLAE con su entorno fuera de los centros	3.3.1. Elaborar el Plan de Formación para familias de los centros implicados
		3.3.2 Elaborar el plan de formación para jóvenes responsables de tiempo libre para su coordinación con SKOLAE
		3.3.3 Identificar alternativas de coordinación y colaboración con entidades locales
		3.3.4 Elaborar un documento con orientaciones para el trabajo local en igualdad
	OE3.4. Definir el Plan de Evaluación y seguimiento	3.4.1 Establecer los indicadores y el procedimiento de evaluación y seguimiento
	OE3.5. Comunicar y difundir el programa SKOLAE y los resultados de su evaluación	3.5.1 Realizar acciones comunicativas de difusión e información sobre el programa y sus resultados
		3.5.2. Mantener actualizada la WEB SKOLAE con información sobre su desarrollo para toda la comunidad educativa
OE3.6 Identificar el procedimiento normativo para dar respaldo a la aplicación del programa	3.6.1. Aprobar la Normativa anual que de marco a la implantación progresiva del Programa SKOLAE	

Unidades de igualdad/Berdintasunerako unitateak

OGS3 Integrar la igualdad entre mujeres y hombres, y la no discriminación de género en el sistema educativo de Navarra.	OE3.7 Acordar las condiciones para continuar con la generalización del programa SKOLAE	3.7.1. Crear la estructura necesaria para dar soporte al segundo año de generalización
		3.7.2 Establecer el procedimiento de participación y los compromisos necesarios de los centros participantes
		3.7.3. Continuar con la generalización del programa SKOLAE en nuevos centros
OGS4. Integrar la perspectiva en el Plan Estratégico de Formación Profesional 2017-2020	OE4.1. Identificar los mandatos específicos de igualdad para el ámbito de educación	4.1.1. Análisis del marco normativo y programático de igualdad de género, general y específico de educación.
		4.1.2. Vinculación entre mandatos normativos y directrices generales de la política de educación del GN
		4.1.3. Breve identificación de espacios y/o estructuras institucionales para asesorar al ámbito de educación en la incorporación del enfoque de género en sus políticas, incrementar su incidencia en la igualdad y hacer más efectivos los mandatos normativos
	OE4.2. Identificar las desigualdades y discriminaciones más relevantes en el ámbito de la educación y de los factores que las generan	4.2.1. Identificar los factores más relevantes que hay que tener en cuenta en las políticas de educación para realizar un análisis de género
		4.2.2. Análisis de las brechas a partir de los factores identificados
		4.2.3. Elaboración de indicadores de género en el ámbito de la educación
		4.2.4. Papel de las y los profesionales del ámbito de la educación de Gobierno de Navarra y otros espacios
		4.2.5. Análisis de una buena práctica
	OE4.3. Reformulación del Plan Estratégico de Formación Profesional 2017-2020	4.3.1. Propuestas de transformación
		4.3.2. Validación de los cambios incorporados

<b>HACIENDA Y POLÍTICA FINANCIERA</b>		
<b>OBJETIVOS GENERALES</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACTUACIONES</b>
OGS3. Mantenimiento y actualización del Índice de género Europeo	OE3.1. Actualizar el Índice de género Europeo <i>(Requiere publicación previa por parte de EIGE)</i>	3.1.1. Revisión fuentes para la actualización
		3.1.2. Producción nuevos datos
		3.1.3. Informe de actuación del IGE
OGS4. Incluir la perspectiva de género en el IP21	OE4.1. Velar por la inclusión de la perspectiva de género en el IP21 <i>(Condicionados a los avances en IP21)</i>	4.1.1. Acompañar a la asistencia técnica en la identificación de la pertinencia de género de los objetivos
		4.1.2. Determinar los indicadores que permitan evaluar el punto de partida y el impacto

<b>PRESIDENCIA , FUNCIÓN PÚBLICA, JUSTICIA E INTERIOR</b>		
<b>OBJETIVOS GENERALES</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACTUACIONES</b>
OGS3. Avanzar en el nuevo Plan para la Igualdad del Personal de la ACFN	OE3.1. Incorporación de la Perspectiva de Género en los procesos de selección del personal de la ACFN	3.1.1 Analizar los datos de composición de tribunales recogidos en 2018
		3.1.2. Establecer recomendaciones de mejora
		3.1.3. Recoger datos de composición de tribunales en convocatorias de 2019
	OE3.2. Incorporación de la Perspectiva de Género en el Área de Formación	3.2.1. Continuar con la incorporación de contenidos formativos impartidos desde el INAP
		1.2.2. Dar a conocer el trabajo de las unidades en las acciones formativas
	OE3.3. Formar a personal de Función pública en perspectiva de género	3.3.1. Diseñar una formación para el persona de función pública
OGS4. Colaborar con la puesta en marcha de las medidas del plan de acción de la "Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres	OE4.1. Introducir mejoras en el proceso de atención que reciben las mujeres que enfrentan violencia de género	4.1.1. Proponer a las unidades competentes de Policía Foral, Protección Civil y de la Dirección General de Justicia la elaboración de un cuestionario de satisfacción y sugerencias a aplicar tanto a el funcionariado como a las propias mujeres
		4.1.2. Proponer a las unidades competentes de Policía Foral, Protección Civil y de la Dirección General de Justicia el posterior análisis de los resultados
		4.1.3. Proponer a las unidades competentes de Policía Foral, Protección Civil y de la Dirección General de Justicia implementar las mejoras que sean viables
		4.1.4. Proponer la Incorporación de estas actuaciones como medias y acciones específicas del propio Plan Sectorial de Justicia e Interior derivado del Plan de Acción que desarrolla la Ley Foral 14/2015 ( incorporararlo y hacer su seguimiento e implementación no desde el Programa de Igualdad, sino desde la valoración y seguimiento del propio Plan Sectorial de Justicia e Interior.)

<b>SALUD</b>		
<b>OBJETIVOS GENERALES</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACTUACIONES</b>
OGS3. Mejorar la detección de los casos de violencia de género en los Servicios de Salud	OE3.1. Revisar y mejorar en el marco de la nueva normativa foral Ley 3/2014, los mecanismos actuales de identificación de la violencia de género en los dispositivos sanitarios más accesibles a las mujeres	3.1.1. Establecimiento y mejora de los circuitos de actuación ante sospecha de violencia de género : Urgencias del CHN y de Tudela e identificación de las áreas de mejora
		3.1.2. Establecimiento y mejora de los circuitos de actuación ante sospecha de violencia de género : CASSYR ( Antiguos CAM) del Área de Pamplona e identificación de las áreas de mejora
		3.1.3. Establecimiento y mejora de los circuitos de actuación ante sospecha de violencia de género : en el ámbito de la Salud Mental e identificación de las áreas de mejora
		3.1.4. Propuesta y elaboración de instrucciones o normas internas que garanticen el cumplimiento de los protocolos y cauces establecidos para la identificación de los casos de sospecha de violencia de género: Normativización del procedimiento y facilitar su cumplimiento entre el personal que atiende estos casos
		3.1.5. Propuesta y elaboración de instrucciones o normas internas que garanticen el cumplimiento de los protocolos y cauces establecidos para la identificación de los casos de sospecha de violencia de género: Implantación eficaz y seguimiento del Parte único de Lesiones y su obligatoriedad, mejorando su registro y extendiendo su uso en atención primaria.
		3.1.6. Difusión del Procedimiento elaborado entre el personal sanitario
		3.1.7. Inclusión en la Hª Clínica de una escala de riesgo homogeneizada y única, y nuevas variables que permitan registrar adecuadamente los casos de Violencia de Género (VG)
OGS4. Incorporación de la violencia contra las mujeres como un problema de salud pública	OE4.1. Desarrollar sistemas de información para conocer la dimensión del problema	4.1.1. Consolidar el sistema de información a partir de Atención Primaria
		4.1.2. Elaboración e incorporación de indicadores de violencia de género en CASSYR, urgencias de ginecología y urgencias hospitalarias

Unidades de igualdad/Berdintasunerako unitateak

OGS5. Formación	OE5.1. Reforzar la formación en género e igualdad entre mujeres y hombres y el conocimiento de las implicaciones de la Ley Foral 14/2015 al conjunto de profesionales	5.1.1. Diseño y elaboración de planes de formación y de contenidos de Violencia de Género
		5.1.2. Colaboración con el INAI para la definición de un itinerario formativo que garantice el conocimiento progresivo, tanto inicial como permanente, en materia de igualdad entre mujeres y hombres y que garantice la necesaria homogeneidad en el trabajo contra las violencias hacia las mujeres.
OGS6. Seguimiento Investigación Financiada	OE6.1. Seguimiento proyecto de investigación comisionada sobre abordaje de la Violencia de Género en sistema sanitario público de Navarra	6.1.1. Seguimiento proyecto de investigación comisionada sobre el abordaje de la Violencia de Género en el sistema sanitario público de Navarra.

RELACIONES CIUDADANAS E INSTITUCIONALES		
OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES
OGS3. Incorporar la perspectiva de género en la participación ciudadana	OE3.1. Fomentar la participación social y política de las mujeres en la Política pública, transversalizando la perspectiva de género	3.1.1. Impulsar que en todo el trabajo de transversalización de la Perspectiva de Género en la política pública se incluya y contemple la participación social y política de las mujeres y su empoderamiento como requisito necesario para conseguir esta transversalización.
		3.1.2. Promover que en toda la arquitectura de Género del gobierno Foral de Navarra se impulse la participación social y política de las mujeres y el acceso a los puestos de decisión
	OE3.2. Empoderamiento personal y colectivo de las mujeres	3.2.1. Inicio del Proyecto Nosotras-Emakumeon
		3.2.2. Incidencia en las políticas públicas desde el Consejo Navarro de Igualdad
		3.2.3. Foro de mujeres políticas en Entidades Locales de Navarra
OGS4. Incorporar la perspectiva de género en las iniciativas de memoria y convivencia.	OE4.1. Visibilizar el trabajo que realizan las mujeres en la construcción de la memoria, por una cultura de paz, a favor de la convivencia y los derechos humanos a través de su participación directa en diferentes iniciativas públicas de sensibilización	4.1.1. Exposición: Exhumaciones tempranas
		4.1.2. Jornadas de Paz y Convivencia
		4.1.3. Día Internacional de la Paz
		4.1.4. Semana de los Derechos Humanos

Unidades de igualdad/Berdintasunerako unitateak

OGS5. Incorporar la perspectiva de género en las unidades creadas por el euskaltegi	OE5.1. Análisis de la pertinencia	5.1.1. Análisis de las unidades didácticas
	OE5.2. Crear un decálogo de puntos (directrices) a tener en cuenta a la hora de realizar unidades didácticas con enfoque de género	5.2.1. Realizar una lista del tipo de material didáctico en el que hay que incidir
		5.2.2. Realizar un decálogo de directrices
		5.2.3. Envío del decálogo a todas las personas implicadas en la creación de las unidades didácticas.
OGS6. Incorporar la perspectiva de género en las campañas de publicidad institucional	OE6.1. Hacer extensible un decálogo de publicidad con enfoque de género	6.1.1. Difusión entre las UIG y otro personal de la Administración el decálogo
		6.1.2. Distribución a las empresas implicadas en realizar las campañas el decálogo

## IMPLANTACIÓN Y PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Una vez aprobado el Programa de Igualdad, se procederá a la planificación de actuaciones y tiempos para su realización. Al objeto de simplificar la planificación del Programa de Igualdad, durante el año 2019 se programará hasta el nivel de actuaciones como se hizo el año anterior.

Al igual que se hiciera con el anterior Programa, se añade a este documento una breve propuesta de gestión del programa que facilita y homogeniza la implantación.

Este procedimiento, ya se ha mostrado muy eficaz tanto para articular la **corresponsabilidad institucional** como para la **programación y el seguimiento** del programa a través de un **proceso homogéneo de planificación** que estimula la participación y facilita la adquisición progresiva de competencia técnica en la organización para la aplicación de las políticas públicas de igualdad.

Esta implementación se basa en una **actuación sistemática para la determinación y concreción de las acciones**, de manera que todos los Departamentos y Servicios sepan qué se espera de cada uno de ellos.

Los elementos y agentes que integran el modelo de gestión de este Programa para su seguimiento se basan en:

- **El INAI/NABI.** Impulsa y asesora los procedimientos y actuaciones de coordinación. Tiene la responsabilidad principal en el establecimiento y consolidación de las relaciones de coordinación que, en el nivel técnico, permitan avanzar en la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de la ACFN.

Para el seguimiento del programa es clave la figura de coordinadora de cada unidad departamental (que se detalla más abajo), las reuniones de seguimiento intermedio (final del primer semestre) entre el personal del INAI/NABI y la coordinadora de cada unidad departamental y las reuniones de seguimiento final y cierre del programa (final del segundo semestre) con todas las personas que integran cada unidad departamental y el personal del INAI/NABI.

- **Las Unidades de igualdad** departamentales establecen reuniones periódicas de coordinación ordinaria para la elaboración, ejecución y seguimiento del programa anual de igualdad, y cualquier otra propuesta que se derive de la agenda consensuada con el INAI/NABI. Las unidades de igualdad se organizan internamente con las siguientes figuras:
  - **Mesa Técnica.** Le corresponde la relación institucional con las Direcciones Generales y servicios de su Departamento para garantizar una coordinación eficaz en la puesta en marcha y despliegue de la estrategia de transversalidad de género. Así mismo le corresponde apoyar y sostener el trabajo encomendado en el programa de igualdad en su departamento.

- **Grupo Técnico.** Le corresponde la implementación del programa de igualdad en aquello que le afecte directamente, y el impulso y asesoramiento a las unidades administrativas implicadas en dicho programa.
- **Figura de coordinadora de la Unidad.** Dentro de cada Unidad de Igualdad se designa a una persona como coordinadora. Esta designación tiene como objetivo facilitar la interlocución con el INAI/NABI y coordinar el trabajo que se realiza dentro de cada Unidad departamental.

**Las Unidades de igualdad departamentales establecen reuniones periódicas** de coordinación ordinaria para la elaboración, ejecución y seguimiento del programa anual de igualdad, y cualquier otra propuesta que se derive de la agenda consensuada con el INAI/NABI.

- **Direcciones Generales y servicios,** les corresponde, a la Dirección General, por un lado la participación directa- a través de una representación- en la Comisión, y por otro, la ejecución de las acciones para la implantación del principio de igualdad de género en sus respectivos ámbitos de trabajo, en la medida en que representan el nivel operativo y de gestión -compuesto por el personal propio de las distintas unidades administrativas directamente afectadas por el programa anual de igualdad.

En las siguientes líneas se exponen los procesos de programación y de seguimiento al tiempo que se destacan las principales características de las herramientas que los sostienen.

## Proceso de programación

La programación está pensada para homogeneizar el proceso de implementación del Programa de Igualdad y la puesta en marcha de las actuaciones concretas que se desarrollan en cada Departamento. En consecuencia, tiene como objeto el de facilitar el diseño de los programas departamentales, aquellos en los que se establecerán los compromisos de cada uno de los departamentos para un año de ejecución.

Para ello, se cuenta con una herramienta *ad hoc* (*Herramienta de Programación – HP-*) que cada Departamento deberá cumplimentar y que servirá como guía de actuación y programación anual para el año 2019.

En la herramienta se detalla el tipo de información que debe ser recogida, a saber:

1. *Información de identificación: Departamento, Objetivos comunes o sectoriales, Objetivos Específicos sobre los que se realiza la programación.*
2. *Actuaciones del programa que se prevén desarrollar.*
3. *Periodo de programación, se divide el periodo de programación en dos semestres.*
4. *Indicadores. Valor previsto.*

5. *Observaciones: se podrán incorporar las informaciones que se consideren necesarias para la programación de las actuaciones.*

Cada Departamento programará en esta herramienta las actuaciones a ejecutar en el primer o segundo semestre del año 2019. La calendarización de las actuaciones en dos semestres ayuda en la organización del trabajo y el informe de seguimiento del programa tendrá carácter anual y se elaborará a final de año.

## Proceso de seguimiento

El sistema de seguimiento del Programa de Igualdad se ha contemplado como un elemento fundamental de la estrategia de implantación y del proceso de planificación y se ha establecido como una *evaluación continua*. En este sentido se ha desarrollado también una *Herramienta de Seguimiento -HS-* que permite el control de la implantación del Programa, la retroalimentación continua del proceso y la disponibilidad permanente de los datos de seguimiento.

Básicamente se contempla el seguimiento como la verificación de lo realizado con respecto a lo previsto en la programación inicial. El seguimiento, además, permite incorporar ajustes, si fueran necesarios, antes de finalizar la intervención. La información resultante del seguimiento de la programación del año 2018 ha servido para establecer el punto de arranque para la nueva programación, en un proceso que se retroalimenta a sí mismo siguiendo la proyección del ciclo de mejora.

Los campos de información requeridos en la HS para la realización del seguimiento del Programa recogen aprovechan los datos que la Herramienta tiene del momento de la programación de modo que el seguimiento completará la información presente en la Herramienta de programación con los siguientes campos:

1. *Semestre de Ejecución*
2. *Estado de Ejecución (finalizado, en curso, no iniciada, descartada)*
3. *Motivo de la desviación en su caso*
4. *Observaciones, donde se podrán incorporar las informaciones que se consideren relevantes para enriquecer el seguimiento.*

Ambas herramientas han sido testadas y validadas durante la programación y seguimiento de años previo, incorporándose mejoras.

El Programa de Igualdad del 2019 concluirá con la elaboración de un informe de seguimiento de carácter anual al final del año, elaborado por el INAI/NABI.

## COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Como parte del propio proceso de planificación, la comunicación y difusión del Programa de Igualdad engloba un conjunto de actuaciones cuyo fin es darlo a conocer entre todo el personal de la Administración.

La comunicación y difusión del Programa de Igualdad fortalece la implicación del personal de los departamentos y de los distintos agentes implicados en el proyecto de Gobierno de incorporación transversal del principio de igualdad mediante las actuaciones diseñadas.

Tal y como ya se ha expuesto, más allá de las acciones de difusión y comunicación que se propongan realizar las Unidades de Igualdad de Género y el propio INAI/NABI, el proceso de comunicación y articulación del Programa de Igualdad incluirá la información a las Direcciones Generales, Mesa Técnica y Grupo de Trabajo de las Unidades de Igualdad de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra. El Instituto Navarro para la Igualdad/INafarroako Berdintasunerako Institutua difundirá el Programa a través de la plataforma-web de las Unidades y de otras acciones que se consideren.

Las Unidades de Igualdad departamentales llevarán a cabo, también, acciones de difusión del Programa dentro de cada uno de los departamentos.

Para la comunicación y difusión del Programa de Igualdad se podrán emplear distintas herramientas y soportes (reuniones, presentación digital, comunicado, correo electrónico), siendo la principal la plataforma-web de las Unidades a la que podrá acceder todo el personal de la ACFN. Será labor de las Unidades de Igualdad de Género definir las herramientas más apropiadas para cada Departamento.

**INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD/NAFARROAKO  
BERDINTASUNERAKO INSTITUTUA**

**2019**