INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD
NAFARROAKO BERDINTASUNERAKO INSTITUTUA

MEMORIA 2025

Edita: Instituto Navarro para la Igualdad-
Nafarroako Berdintasunerako Institutua
Calle Alhóndiga 1, 2º 31002 Pamplona
instituto.navarro.igualdad@navarra.es
https://www.igualdadnavarra.es/

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN....4
1.1 Saludo institucional....4
2. MARCO NORMATIVO....5
2.1 Ámbito Estatal....5
2.2 Ámbito Foral....5
3. QUIENES SOMOS....6
3.1 Organigrama del INAI/NABI....6
3.2 Órganos propios del INAI/NABI....8
4. RECURSOS Y PRESUPUESTO DEL INAI/NABI....10
5. TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD EN GOBIERNO DE NAVARRA....12
5.1 Arquitectura de la Igualdad entre mujeres y hombres....12
5.2 Planificación estratégica....13
5.3 Herramientas para transversalizar el Principio de Igualdad....14
6. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES....21
6.1 Planificación estratégica....21
6.2 Detección, Protección, Atención y Reparación....21
6.3 Formación en Violencia contra las mujeres....25
6.4 Respuesta Coordinada....25
6.5 Convenios....26
6.6 Ayudas y Prestaciones....27
6.7 Denuncias policiales....28
7. AMBITO LOCAL....29
7.1 Herramientas de impulso de la Igualdad en el Ámbito Local....29
7.2 Alianzas para el fomento de la igualdad....32
8. CIUDADANIA, EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN....33
8.1 Herramientas de empoderamiento y participación de las mujeres....33
8.2 Alianzas para el fomento de la igualdad y la participación de las mujeres....34
8.3 Subvenciones a asociaciones de mujeres y entidades sin ánimo de lucro....38
8.4 Igualdad en las empresas y organizaciones....38
9. DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO....40
9.1 Planificación estratégica....40
9.2 Servicio de atención integral LGTBI+ del Gobierno de Navarra – Kattalingune....40
9.3 Alianzas para el fomento de la igualdad LGTBI+....41
9.4 Informes sobre impacto por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género....42
10. SENSIBILIZACIÓN Y CAMBIO SOCIAL....43
10.1 Campañas....43
10.2 Acciones en torno al 30 aniversario de INAI....46
10.3 Jornadas y congresos....47

1. PRESENTACIÓN

1.1 SALUDO INSTITUCIONAL

La memoria de 2025 del Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua (INAI/NABI) refleja el compromiso sostenido del Gobierno de Navarra con el avance de las políticas públicas de igualdad, la erradicación de las violencias machistas y la defensa de los derechos de las personas LGTBI+. A lo largo de este año, el Instituto ha continuado desarrollando su labor con una convicción clara: que la igualdad constituye un principio democrático irrenunciable y, al mismo tiempo, una tarea pública que exige continuidad, cooperación institucional y capacidad de respuesta ante realidades sociales complejas y cambiantes.

La acción del INAI/NABI en 2025 ha estado orientada a consolidar avances, fortalecer instrumentos y seguir ampliando la capacidad transformadora de las políticas de igualdad en Navarra. Lejos de entenderse como un ámbito sectorial, la igualdad requiere una mirada transversal que impregne el conjunto de la acción pública, desde la planificación hasta la evaluación, y que permita actuar sobre las desigualdades estructurales que aún persisten. En ese marco, el Instituto ha seguido trabajando para reforzar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y para afianzar estructuras de coordinación y colaboración que hagan posible una intervención más coherente, eficaz y sostenida.

Entre las prioridades que han marcado este ejercicio, la lucha contra la violencia hacia las mujeres ha ocupado, una vez más, un lugar central. La magnitud de esta vulneración de derechos humanos de las mujeres obliga a mantener una respuesta pública firme, especializada e integral, capaz de actuar en la prevención, detección, atención, protección y reparación. Durante 2025 se ha continuado avanzando en ese objetivo, con la voluntad de reforzar recursos, mejorar mecanismos de intervención y seguir situando a las víctimas y sus derechos en el centro de la respuesta institucional.

Junto a ello, durante 2025 el Instituto ha continuado incorporando la reflexión sobre los cuidados como una cuestión relevante para la corresponsabilidad, la sostenibilidad de la vida y el avance hacia una sociedad más justa.

La relación con el tejido asociativo ha seguido siendo, asimismo, una dimensión esencial de la labor del Instituto. Las asociaciones de mujeres y feministas, así como las entidades sociales comprometidas con la igualdad y la diversidad, representan un activo imprescindible. Su capacidad de interlocución, propuesta y aportación crítica contribuye a mejorar las políticas públicas y a mantener viva una agenda de transformación social que necesita tanto impulso institucional como participación colectiva. Durante 2025 se ha seguido fortaleciendo esa colaboración como parte esencial del trabajo desarrollado.

Asimismo, en 2025 se ha continuado avanzando en el desarrollo de políticas públicas dirigidas a garantizar la igualdad de trato y la no discriminación de las personas LGTBI+, reforzando la interlocución con entidades y colectivos, y consolidando actuaciones orientadas al reconocimiento efectivo de derechos. La diversidad forma parte de una sociedad democrática y plural, y corresponde a los poderes públicos garantizar que esa diversidad pueda vivirse con libertad, seguridad y dignidad.

Esta memoria da cuenta, por tanto, del trabajo realizado durante el año, pero también de una manera de entender la responsabilidad institucional. En un momento en el que los avances en igualdad conviven con discursos de reacción y con intentos de cuestionar consensos fundamentales, resulta necesario reafirmar el valor de las políticas públicas de igualdad como una herramienta imprescindible para profundizar en la democracia y en la justicia social. Ese ha sido, y sigue siendo, el horizonte que orienta la labor del Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua: contribuir, desde el compromiso público, a una Navarra más igualitaria, más libre y más cohesionada.

Patricia Abad Encinas, Directora gerente del INAI/NABI

2. MARCO NORMATIVO

2.1 ÁMBITO ESTATAL

2.1.1 MARCO NORMATIVO IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2.1.2 MARCO NORMATIVO VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

2.1.3 MARCO NORMATIVO IGUALDAD EN LGTBI+

- Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.
- Ley 4/2023, 28 febrero, Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

2.2 ÁMBITO FORAL

2.2.1 MARCO NORMATIVO IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Decreto Foral 27/2024, de 20 de marzo, por el que se regulan las funciones de las Unidades de Igualdad de la ACFN y sus estructuras de coordinación
- Decreto Foral 44/2024 de 30 de abril, por el que se crea la Comisión para la Coordinación de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y las entidades locales de Navarra en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y se regulan sus funciones, composición y régimen de funcionamiento

2.2.2 MARCO NORMATIVO VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres

2.2.3 MARCO NORMATIVO IGUALDAD LGTBI+

- Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+

3. QUIENES SOMOS

3.1 ORGANIGRAMA DEL INAI/NABI

El Decreto Foral 134/2025, de 26 de noviembre, por el que se aprueban los estatutos del organismo autónomo Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua tiene por objeto fijar y desarrollar las atribuciones del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, así como su nueva estructura orgánica.

A continuación, se muestra la estructura de este organismo:

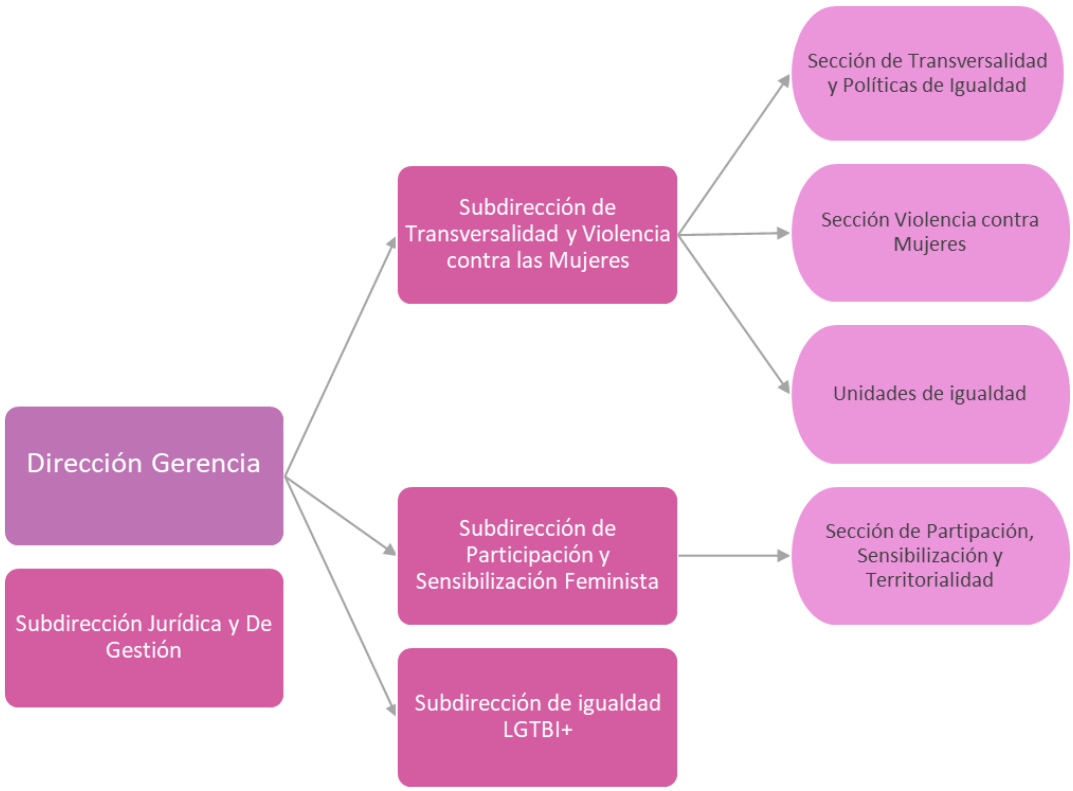


Figura 1 Organigrama INAI/NABI

DIRECCIÓN INAI/NABI

Directora-gerente

Secretaría de Dirección

Servicios generales

SUBDIRECCIÓN DE TRANSVERSALIDAD Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Subdirectora
Administrativa

SECCIÓN VIOLENCIA CONTRA MUJERES

- Jefatura de Sección
- Técnica de Grado Medio en Igualdad
- Trabajadora Social
- Técnica de Grado Medio

SECCIÓN DE TRANSVERSALIDAD Y POLÍTICAS DE IGUALDAD

- Jefatura de Sección
- Técnica de Grado Medio en Igualdad

UNIDADES DE IGUALDAD DE LOS DEPARTAMENTOS

- Técnicas de Grado Medio en Igualdad en los Departamentos

SUBDIRECCIÓN DE PARTICIPACION Y SENSIBILIZACIÓN FEMINISTA

Subdirectora
Administrativa

SECCION DE PARTICIPACION, SENSIBILIZACIÓN Y TERRITORIALIDAD

- Jefatura de Sección
- Técnico Superior de Administración
- Técnica de Grado Medio en Igualdad
- Técnica de Grado Medio en Igualdad
- Técnica de Grado Medio en Igualdad

SUBDIRECCIÓN IGUALDAD LGTBI+

Subdirectora
Administrativa
Técnica de Grado Medio en Igualdad
Técnica de Grado Medio en Igualdad

SUBDIRECCIÓN JURÍDICA Y DE GESTIÓN

Subdirectora
Administrativo
TAP Rama Jurídica

SECCIÓN DE ASISTENCIA JURÍDICA Y ADMINISTRATIVA

- Jefatura de Sección
- TAP Rama Económica
- Diplomada Ciencias Empresariales
- Técnica Grado Medio Administración

3.2 ÓRGANOS PROPIOS DEL INAI/NABI

El Instituto Navarro para la Igualdad dispone de órganos de dirección y participación.

a) Dirección:

- El Consejo de Gobierno
- La Dirección-Gerencia.

b) Participación:

- La Comisión Interdepartamental para la Igualdad
- El Consejo Navarro de Igualdad.
- El Consejo Navarro LGTBI+.
- La Comisión para la Coordinación de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y las entidades locales de Navarra en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

3.2.1 CONSEJO DE GOBIERNO

El Consejo de Gobierno, regulado su composición y régimen de funcionamiento en el Decreto Foral 134/2025, de 26 de noviembre, por el que se aprueban los estatutos del organismo autónomo Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua le corresponde la aprobación anual de la propuesta de anteproyecto de presupuestos del organismo autónomo, la administración del patrimonio, la aprobación del Plan de gestión anual en materia de políticas de igualdad de género, así como de todos los informes anuales que se elaboren, el ejercicio del control y supervisión de las funciones directivas del organismo autónomo y cualesquiera otras funciones que le sean atribuidas o encomendadas de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

En este año 2025, este órgano se reunió en diciembre.

3.2.2 COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD



Esta comisión regulada su composición y funciones según el Decreto Foral 27/2024, de 20 de marzo, por el que se regulan las funciones de las Unidades de Igualdad de la ACFN y sus estructuras de coordinación, realiza el seguimiento del Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres en Navarra, asegura la coordinación entre los departamentos y vela por el cumplimiento de la normativa de igualdad.

Está integrada por la persona que ostenta la Presidencia del Gobierno de Navarra y las personas titulares de las direcciones generales de los departamentos y organismos autónomos cuyos ámbitos de trabajo son estratégicos para incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En el 2025 esta sesión tuvo lugar en mayo.

3.2.3 CONSEJO NAVARRO DE IGUALDAD

El Consejo Navarro de Igualdad es un órgano colegiado, de carácter consultivo, adscrito a INAI/NABI, regulándose su composición y su régimen de funcionamiento en el Decreto Foral 22/2012 del 9 de mayo.

Este órgano consultivo articula la participación del movimiento asociativo de mujeres de Navarra mediante la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.

El Consejo Navarro de Igualdad se reúne en sesión ordinaria dos veces al año y durante 2025 se reunió en febrero y junio.

3.2.4 CONSEJO NAVARRO LGTBI+

El Consejo Navarro LGTBI+ es un órgano colegiado, de carácter consultivo, adscrito a INAI/NABI regulándose su composición y su régimen de funcionamiento en el Decreto Foral 34/2019, de 27 de marzo.



Este consejo articula la participación del movimiento LGTBI+ de Navarra en el funcionamiento de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, concretándose su colaboración mediante la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de igualdad social de las personas LGTBI+.

Además de las dos sesiones ordinarias anuales, celebradas en junio y diciembre respectivamente, durante el 2025 se han generado grupos de trabajo o comisiones para trabajar las campañas, para participar el Protocolo de Atención integral a personas trans del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea y para la elaboración del II Plan de Acción de desarrollo de la LF 8/2017.

3.2.5 COMISIÓN PARA LA COORDINACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA Y LAS ENTIDADES LOCALES DE NAVARRA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Es el órgano de composición mixta, de carácter interinstitucional, de colaboración, cooperación y coordinación entre la administración foral y la administración local que se rige según el Decreto Foral 44/2024, de 30 de abril para integrar el principio de igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia hacia las mujeres en todas las políticas públicas de la Comunidad Foral

En el seno de esta Comisión se constituyó el Grupo Técnico Interinstitucional que está integrado por personal técnico del INAI/NABI, de las entidades locales de Navarra, y de la Federación Navarra de Municipios y Concejos, y que tiene como finalidad prestar apoyo y asesoramiento a la Comisión.

Durante 2025 se realizó la primera sesión ordinaria en abril y una sesión extraordinaria en junio con el objeto de acordar el nombramiento de las personas integrantes del Grupo Técnico Interinstitucional.

4. RECURSOS Y PRESUPUESTO DEL INAI/NABI

El presupuesto total del INAI/NABI de 2025 fue de 6.913.557,06 euros. En la Tabla 1 se observa el presupuesto con desglose por gastos más representativos. En las Tablas 2, 3 y 4 se amplía la información sobre la distribución del presupuesto total y desglosado por líneas de actuación respectivamente.

Tabla 1 Presupuesto general

Presupuesto General	2025
Gastos de Personal	1.901.631,50
Compras de Bienes y Servicios	2.734.750,91
Transferencias corrientes	2.052.290,00
Inversiones Reales	224.884,65
TOTAL	**6.913.557,06€**

Tabla 2 Presupuesto Línea Igualdad entre mujeres y hombres

Presupuesto Línea Igualdad	2025
Actuaciones en materia de transversalidad	68.000,00
Convenio con Universidad Pública	35.000,00
Transferencias a Entidades Locales	750.000,00
Convenio con FNMC para impulso Políticas Locales de Igualdad	30.000,00
Transferencias para Grupos de Acción Local	75.000,00
Actuaciones en materia de Igualdad	80.000,00
Gestión de Consejos de Participación	1.500,00
Desarrollo de las políticas de Igualdad Interseccionales	18.150,00
Campañas y difusión Igualdad y Violencia	115.000,00
Convenio con Fundación IPES	100.000,00
Convenio con Fundación Secretariado Gitano	21.000,00
Convenio con Ayto. de Burgui	15.000,00
Convenio con Ayto. Valle Erro	15.000,00
Premio BERDINNA	3.000,00
Convenio con COMFIN para fomenta la participación de Mujeres	75.000,00
Subvención Asociaciones de Mujeres de otras entidades sin ánimo de lucro	260.000,00
Convenio ERAIKIZ	16.000,00
Convenio AMEDNA	10.000,00
Convenio con SOS Racismo	35.000,00
Convenio con Asociación de Burlada	10.000,00
Convenio con la Asociación Casa Mujeres Burlada	10.000,00
Convenio con la Asociación de Mujeres Clara Campoamor de Burlada	10.000,00
TOTAL	**1.752.650,00€**

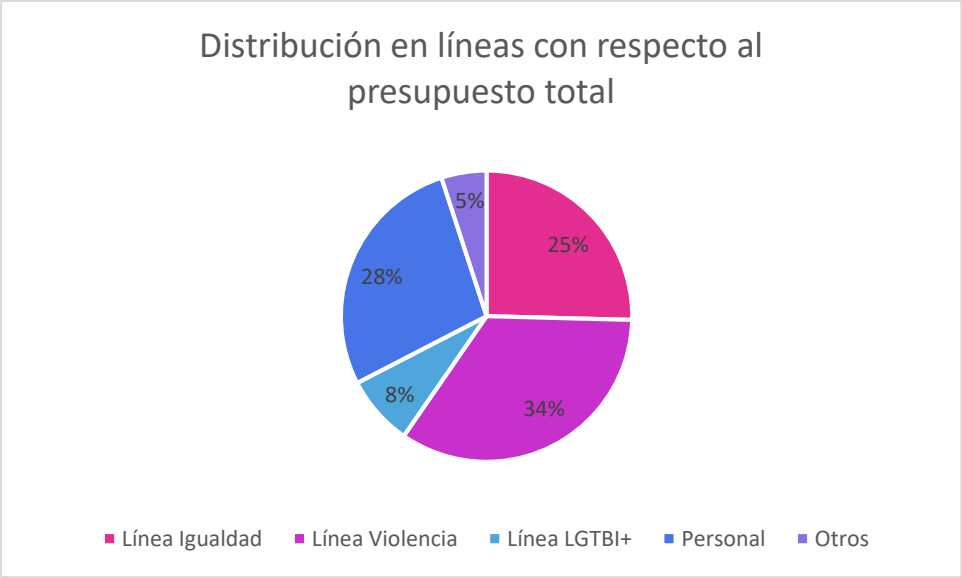
Tabla 3 Presupuesto Línea Violencia contra las Mujeres

Presupuesto Línea VcM	2025
Gestión de los recursos de acogida	969.569,00
Encargo a Fundación GIZAIN	903.000,00
Ayudas para víctimas de violencia machista	110.000,00
Desarrollo y actuaciones del Plan de Acción de la Ley de Violencia	75.000,00
Ayudas a la reparación del daño para Mujeres víctimas de violencia	5.000,00
Convenio con Acción Contra la Trata	85.000,00
Ayudas de emergencia social	1.000,00
Convenio con Itxaropen Gune	165.000,00
Convenio con Médicos del Mundo	46.250,00
TOTAL	**2.359.819,00**

Tabla 4 Presupuesto Línea Igualdad LGTBI+

Presupuesto Línea LGTBI+	2025
Gestión del Servicio Atención LGTBI+	262.500
Actuaciones Igualdad Social LGTBI+	65.000
Campañas y difusión Igualdad LGTBI+	40.000
Subvención a entidades locales de Navarra para impulso de apoyo LGTBI+	70.000
Subvención a asociaciones para proyectos sobre diversidad sexual y de género	60.000
Convenio con Ayuntamiento de Burlada	25.000
Convenio con FÉNIX Asociación de Apoyo al Refugiado	15.000
TOTAL	**537.500**

Con respecto al presupuesto total del INAI/NABI, la mayor parte de los recursos se concentra en las tres líneas principales de actuación. La línea de Violencia recibe el 34% del presupuesto, seguida de la de Igualdad entre mujeres y hombres con un 25%, mientras que la línea LGTBI+ representa el 8% del total. Esta distribución resulta coherente con las competencias y funciones del organismo, ya que refleja una priorización de las políticas orientadas a la prevención de la violencia y a la promoción de la igualdad y la diversidad. En 2025 destaca una ejecución presupuestaria del 84,34 %.



5. TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD EN GOBIERNO DE NAVARRA

5.1 ARQUITECTURA DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La aplicación de este principio precisa de la denominada *arquitectura de la igualdad entre mujeres y hombres*, entendiendo como tal los elementos que aportan un marco estable y común para el trabajo por la igualdad basados en la premisa de la no neutralidad de las políticas públicas.

Los pilares que le dan soporte son:

- Marco normativo: Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre mujeres y hombres y el Decreto Foral 27/2024, de 20 de marzo, por el que se regulan las funciones de las Unidades de Igualdad de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus estructuras de coordinación:
  - Unidades de Igualdad
  - Comisión interdepartamental para la igualdad (1)
  - Comisiones intradepartamentales para la igualdad (13)
- Marco de planificación: Plan Estratégico para la Igualdad y Planes anuales de los departamentos del Gobierno de Navarra.
- Organización institucional, a través del INAI/NABI y los departamentos del Gobierno de Navarra.
- Capacitación, formación y compromiso del personal político y técnico.

5.1.1 LAS UNIDADES DE IGUALDAD

Desde 2021, técnicas de Igualdad adscritas al INAI/NABI dan cobertura a los 13 departamentos del Gobierno de Navarra.

En 2024 se aprobó el Decreto Foral 27/2024, de 20 de marzo, por el que se regulan las funciones de las Unidades de Igualdad de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus estructuras de coordinación. El decreto establece que las Unidades de Igualdad, formadas por las personas titulares de las Secretarías Generales Técnicas y el personal técnico de igualdad, son las responsables de transversalizar el principio de igualdad en los departamentos y sus organismos autónomos.

5.1.2 COMISIONES INTRADEPARTAMENTALES PARA LA IGUALDAD

En cada departamento existe una Comisión intradepartamental que se encarga de definir el plan de igualdad anual, coordinar las políticas, asegurar la puesta en marcha de las actuaciones programadas y traslada a las Unidades de Igualdad las demandas de asesoramiento especializado.

En dicha comisión están representadas todas las direcciones generales y direcciones de gerencias a través de las direcciones de servicio que desarrollan medidas encuadradas en los planes de igualdad anuales.

La persona titular de cada secretaría general técnica ejerce las funciones de presidencia al objeto de facilitar e impulsar la coordinación entre el personal técnico de la Unidad de Igualdad y el personal

del departamento. Excepcionalmente, y por razones de especialización y eficacia, la presidencia está representada por otras unidades.

En 2025 se han realizado 11 Comisiones Intradepartamentales. Una en cada uno de los siguientes departamentos: Presidencia e Igualdad; Cultura, Deporte y Turismo; Desarrollo Rural y Medio Ambiente; Industria, Transición Ecológica y Digital Empresarial; Interior, Función Pública y Justicia; Memoria, Acción Exterior y Euskera; Universidad, Innovación y Transformación Digital. Y dos en los departamentos de Salud y de Educación.

5.1.3 COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD

Órgano de colaboración que tiene por objeto coordinar la política de igualdad entre los diferentes departamentos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos (ver página 10).

5.2 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

La plantificación estratégica para trabajar la igualdad se realiza a través del Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2022-2027 y los planes anuales operativos de cada departamento del Gobierno de Navarra.

5.2.1 PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD 2022-2027

La Ley Foral 17/2019, en su artículo 14, con el objetivo de hacer operativa la norma y de que su carácter transformador impregne el conjunto de la política pública, establece que se elaborará un Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



Este plan es la herramienta de planificación que orienta la intervención en igualdad de las administraciones públicas de la Comunidad Foral de Navarra durante el periodo 2022-2027, a través de diferentes objetivos y acciones transversales y específicas.

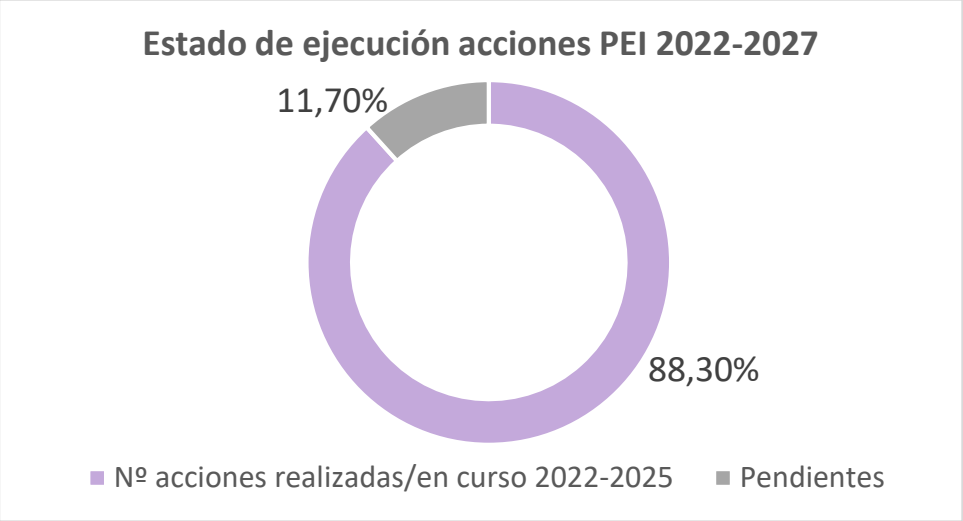
El Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Navarra se aprueba el 4 de mayo de 2022 en sesión de Gobierno y es ratificado posteriormente por el Parlamento.

5.2.2 INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO

En 2025 se ha realizado el cuarto informe de seguimiento del Plan Estratégico para la igualdad, que corresponde al año 2024, destacando:

- De las 282 acciones programadas en el Plan Estratégico están realizadas o en curso 249, es decir el **88,30 %.**

- En la Línea I, "Incorporar el enfoque de género en el modelo de gobernanza de las Administraciones foral y local" se han llevado a cabo o están en curso el **76,92 %** de las acciones.
- En la Línea II, "Avanzar hacia un modelo socioeconómico con igualdad de género", se ha realizado o están en curso el **87,06 %** de las acciones programadas.
- En la Línea III, "Poner fin a la violencia contra las mujeres", las acciones realizadas o que están en curso son el **97,10 %** de las planificadas.
- En la Línea IV, "Promover el protagonismo de la sociedad civil en la construcción y consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres", nos encontramos con un **96 %** de las acciones realizadas o en curso.



5.2.3 PLANES ANUALES DE IGUALDAD DE LOS DEPARTAMENTOS DEL GOBIERNO DE NAVARRA

Tomando como base el Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2022-2027, anualmente se plantea un plan operativo por departamento, lo que hace un total de 13 planes anuales de igualdad recogidos en un documento.

5.3 HERRAMIENTAS PARA TRANSVERSALIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD

Los informes de impacto conforman junto a las cláusulas de igualdad en contratos y ayudas públicas, la planificación presupuestaria con enfoque de género, la comunicación inclusiva y no sexista, la representación equilibrada, la formación o la incorporación de la igualdad en planes sectoriales y transversales, las herramientas para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas y áreas de la Administración y garantizar el derecho a la igualdad.

5.3.1 INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO Y OBSERVACIONES

El **informe de impacto de género** es un documento de carácter administrativo elaborado por el órgano administrativo emisor que acompaña a los anteproyectos de ley foral, las disposiciones normativas de carácter general y los planes que se sometan a la aprobación del Gobierno de Navarra que muestra de forma razonada y objetivamente justificada, mediante datos, los efectos que el contenido de la norma, plan o programa, de ser aprobado, tendrá sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Básicamente, explicita el grado de cumplimiento de la normativa de igualdad y la capacidad de la norma o plan de cerrar o aminorar las brechas de género previamente identificadas.

El **informe de observaciones** es la respuesta que emite el organismo de igualdad, en este caso el INAI/NABI al informe de impacto emitido por los órganos administrativos emisores de la norma o plan. Pueden incorporar propuestas de modificaciones y recomendaciones. Estos informes se realizan a través de las Unidades de Igualdad departamentales y de la Sección de Transversalidad y Políticas de Igualdad.

El Instituto también puede realizar aportaciones a normativas y planes a través de **informes de aportaciones** en la fase de exposición pública.

Tabla 5 Informes aportaciones/observaciones

Departamento	Informes de observaciones	Informes de aportaciones	Total
Presidencia e Igualdad	9	4	13
Memoria y Convivencia, Acción Exterior y Euskera	3	0	3
Vivienda, Juventud y Políticas Migratorias	3	2	5
Economía y Hacienda	6	0	6
Educación	17	2	19
Salud	6	1	7
Cohesión Territorial	5	0	5
Industria y de Transición Ecológica y Digital Empresarial	3	0	3
Derechos Sociales, Economía Social y Empleo	8	3	11
Universidad, Innovación y Transformación Digital	1	1	2
Interior, Función Pública y Justicia	8	1	9
Desarrollo Rural y Medio Ambiente	10	0	10
Cultura, Deporte y Turismo	1	2	3
TOTAL	80	16	96

En 2025 el INAI también ha realizado el informe de impacto de género de los Presupuestos Generales de Navarra para 2026, que presenta unas características y especificidades diferentes a la del resto de informes de impacto de género.

5.3.2 PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

El presupuesto público con perspectiva de género es una herramienta básica para garantizar que las políticas contribuyen efectivamente a la igualdad real. Su diseño, ejecución y evaluación deben incorporar desde el inicio este enfoque, traducido en medidas concretas para eliminar las brechas de género identificadas.

Durante 2025, y después de varios años de andadura, se ha realizado un proceso de revisión y se ha redactado un nuevo procedimiento para la elaboración y análisis de los Presupuestos Generales de Navarra donde la integración de la perspectiva de género en la elaboración y análisis de los presupuestos públicos se concibe como una herramienta que se aplica en tres momentos diferenciados:

1. Fase de reflexión y análisis, como herramienta de análisis previo a la definición de las políticas públicas por parte de cada departamento del Gobierno de Navarra.
2. Fase de elaboración del presupuesto, como herramienta propositiva para recoger los proyectos, actuaciones y medidas concretas que se desarrollarán en cada ejercicio presupuestario en los diferentes departamentos.
3. Fase de liquidación y rendición de cuentas, una vez cerrado el ejercicio presupuestario, como herramienta de verificación del gasto real ejecutado.

Se trata de un proceso de mejora continua donde cada año se reflexionará sobre la situación de mujeres y hombres, se analizarán los requisitos normativos y/o programáticos que inciden en las políticas de igualdad y se identificarán las actuaciones a desarrollar para paliar y/o eliminar las posibles desigualdades detectadas.

En este marco, se han realizado dos sesiones formativas dirigidas a las personas integrantes de las Comisiones Intradepartamentales para la Igualdad.

5.3.3 FORMACIÓN

Itinerario formativo para la aplicación de la igualdad de género en las políticas públicas y formación en diversidad sexual y de género

La capacitación del personal de las Administraciones Públicas de Navarra es necesaria para integrar la perspectiva de género en la actuación administrativa y así lo recoge las leyes forales de Igualdad y Violencia hacia las mujeres.

La oferta formativa que ha realizado el INAP a lo largo de 2025 en el área de igualdad ha sido a través de las siguientes modalidades (Véanse Tablas 6 y 7).

- Formación Oferta General: 26 acciones formativas en modalidad presencial y online, con un total de 465 horas, 437 personas con certificado, siendo 374 mujeres y 63 hombres.
- Formación Certificada Departamental: 3 acciones formativas con una total de 31 horas, 42 personas certificadas, siendo 35 mujeres y 7 hombres.
- Formación a Demanda de las Unidades de Igualdad: 5 acciones formativas con un total de 38 horas, 62 personas certificadas, siendo 40 mujeres y 22 hombres.

-

Tabla 6 Formación oferta general

Denominación	Horas	Personas certificadas	Hombre	Mujer
Lenguaje no sexista (On line)	30	32	8	24
Lenguaje no sexista (On line)	30	28	4	24
Básico igualdad (On line)	30	36	6	30
Básico igualdad (On line)	30	27	4	23
Violencia de género (On line)	40	33	3	30
Violencia de género (On line)	40	30	3	27
Derechos y Plena Igualdad de la comunidad LGTBI+ (On line)	30	16	3	13
Derechos y Plena Igualdad de la comunidad LGTBI+ (On line)	30	11	3	8
Lenguaje y comunicación no sexistas. Herramientas y aplicaciones prácticas	10	19	2	17
Lenguaje y comunicación no sexistas. Herramientas y aplicaciones prácticas	10	17	5	12
Lenguaje y comunicación no sexistas. Herramientas y aplicaciones prácticas	10	17	2	15
Empoderamiento de las empleadas públicas	10	9	0	9
Violencia contra las mujeres: detección y abordaje	10	14	2	12
Violencia contra las mujeres: detección y abordaje	10	8	2	6
Especialización en violencia contra las mujeres. Intervención con colectivos específicos	15	8	0	8
Especialización en violencia contra las mujeres. Intervención con colectivos específicos	15	5	1	4
Diversidad sexual y de género. De qué hablamos cuando hablamos de LGTBI+	15	10	2	8
Diversidad sexual y de género. De qué hablamos cuando hablamos de LGTBI+	15	8	0	8
De qué hablamos cuando hablamos de igualdad de género	15	18	2	16
De qué hablamos cuando hablamos de igualdad de género	15	10	2	8
Lenguaje y comunicación no sexistas - Avanzado. Profundización en campañas y formatos	6	15	1	14
La inclusión y la diversidad en la comunicación	5	20	2	18
Relaciones sexo afectivas en la era digital	12	12	2	10
Relaciones sexo afectivas en la era digital	12	11	1	10
Avanzado de Lenguaje y Comunicación no sexistas. Profundización en campañas y formatos	8	14	2	12
Relaciones sexo afectivas en la era digital	12	9	1	8
TOTAL OFERTA GENERAL	**465**	**437**	**63**	**374**

Tabla 7 Formación a demanda de las unidades de igualdad

Denominación	Horas	Personas certificadas	Hombre	Mujer
Conceptos básicos de igualdad y lenguaje inclusivo (10 h) DEPARTAMENTO DE COHESIÓN TERRITORIAL	10,00	14	11	3
Conceptos básicos de igualdad y lenguaje inclusivo (10 h) DEPARTAMENTO DE MEMORIA Y CONVIVENCIA, ACCIÓN EXTERIOR Y EUSKERA	10,00	16	5	11
Los espacios digitales y su impacto en infancia y adolescencia: poner freno a las ciberviolencias machistas VARIOS DEPARTAMENTOS	8,00	20	1	19
Taller práctico en materia de igualdad DEPARTAMENTO DE CULTURA, DEPORTE Y TURISMO	5,00	6	3	3
Taller práctico en materia de igualdad DEPARTAMENTO DE CULTURA, DEPORTE Y TURISMO	5,00	6	2	4
Feminismo en los cuentos tradicionales. Un análisis desde el simbolismo DEPARTAMENTO DE CULTURA, DEPORTE Y TURISMO	9,00	20	1	19
La perspectiva de género en las políticas de salud DEPARTAMENTO DE SALUD	10,00	13	3	10
Curso básico en igualdad entre hombres y mujeres DEPARTAMENTO DE DERECHOS SOCIALES, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO	12,00	9	3	6
TOTAL CERTIFICADA DEPARTAMENTAL	69	104	29	75

5.3.4 CÁTEDRA DE ESTUDIOS DE GÉNERO Y FEMINISTAS DE LA UPNA

En el marco de colaboración que el INAI/NABI mantiene con la UPNA, podemos destacar el convenio *Cátedra sobre Estudios de Género y Feministas.* Dicho convenio tiene por objeto consolidar los Estudios de género y feministas, promover redes académicas y facilitar la colaboración institucional y con la sociedad civil. La Cátedra tiene por finalidad contribuir a la investigación, formación, sensibilización y cooperación necesarias para promover el desarrollo de una sociedad más igualitaria e inclusiva.

A lo largo de este año, la Cátedra ha ido consolidando su labor gracias a las actividades desarrolladas en tres ejes de actuación claves: la investigación; la divulgación y transferencia de conocimiento; y la formación.



El impulso de la investigación en materia de género, igualdad y feminismos se ha plasmado en tres iniciativas. En primer lugar, la promoción de las líneas de investigación orientadas de Trabajos Fin de Máster. En segundo lugar, se han puesto en marcha los premios de investigación para Trabajos Fin de Máster del MUGI, con el reconocimiento a 6 TFM, tres en líneas orientadas y tres en líneas libres. En tercer lugar, se ha consolidado el Seminario

Interdisciplinar de Género, que aglutina a investigadoras de la UPNA que incorporan la perspectiva de género en su investigación.

En el ámbito de la divulgación y transferencia de conocimiento, se han organizado las Jornadas "la situación de las mujeres en Afganistán tras la toma del poder talibán", en colaboración con el Instituto de Investigación Social Avanzada ICOMMUNITAS, y desarrollado nueve conferencias en el marco de las "Aulas Abiertas", dirigidas tanto a la comunidad universitaria (alumnado, PDI y PTGAS) como a la sociedad en general, en colaboración con destacadas figuras académicas del panorama estatal. Asimismo, la directora de la Cátedra impartió la primera sesión del ciclo "Ciencia en el Parlamento" fruto de un convenio entre la Universidad Pública de Navarra y el Parlamento de Navarra, con la conferencia "La violencia de género desde una perspectiva psicosocial".

Por último, en relación a la formación, se ha avanzado en el diseño de un módulo básico de formación en género que se prevé ofertar a través de un futuro título propio en la UPNA, al tiempo que se ha colaborado en el diseño, puesta en marcha e impartición de formaciones regladas (en el ámbito universitario) como no regladas (en colaboración con entidades locales).

5.3.5 LA IGUALDAD EN CIFRAS

La igualdad en cifras es un apartado informativo de la página web del INAI/NABI donde se recogen los principales indicadores relativos a la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra. Desde el INAI/NABI esperamos que su publicación y actualización periódica contribuya a facilitar y mejorar la planificación, ejecución y evaluación de las Políticas Públicas. Las secciones sobre las que se facilitan los datos son:



- Violencia contra las mujeres
- Imagen pública de las mujeres
- Participación política
- Promoción social
- Discapacidad / Renta Garantizada
- Salud
- Educación

5.3.6 I PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CFN Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

En 2023 entró en vigor el I Plan de Igualdad para el personal de la ACFN. Busca garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo con relación al acceso al trabajo remunerado, al salario, a la formación, a la promoción profesional y a las demás condiciones de trabajo. Entre otros ámbitos, se ha atendido al acceso, selección, promoción y desarrollo profesionales, condiciones laborales, retribución, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, violencia machista, prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, comunicación inclusiva y uso del lenguaje no sexista.

En 2025 la Comisión de seguimiento del Plan se ha reunido en junio y en diciembre y el INAI/NABI ha elaborado dos informes que reflejan el estado de ejecución de las acciones previstas para dicha anualidad.

Cabe señalar el avance en la planificación anual con estrategias concretas para abordar las desigualdades detectadas, destacando la creación del Grupo de trabajo del Protocolo para la prevención, actuación, resolución y seguimiento del acoso sexual y por razón de sexo. En este grupo de trabajo participa Función Pública, Salud Laboral, INAI y representación de los y las trabajadoras.

5.3.7 PARTICIPACIÓN DEL INAI/NABI EN CONSEJOS, COMISIONES Y COMITÉS DE LAS ADMINISTRACIONES

El INAI participa en los siguientes:

- Comisión Interdepartamental de Juventud.
- Consejo Navarro de Participación Ciudadana.
- Consejo Navarro de Cooperación al Desarrollo.
- Consejo Navarro de Bienestar Social.
- Consejo de Gobierno del SNE-NL.
- Consejo Navarro de Voluntariado.
- Consejo Navarro de la Discapacidad
- Consejo Navarro para la Lucha contra el Racismo y la Xenofobia.
- Consejo Navarro de la Infancia y de la Adolescencia.
- Patronato de la Fundación Gizain.
- Comisión Interadministrativa del Plan de Inclusión.
- Comisión de Estadística.
- Comisión de Despoblación.
- Comisión Permanente de Igualdad de la UPNA.
- Comité Protección de Datos y Seguridad de la Información.
- Comité Seguridad y Salud.
- Comités de Seguimiento en Navarra de los Programas Operativos FEDER, FSE y PDR (Unión Europea).

En relación al marco de coordinación con el Ministerio de Igualdad, el INAI/NABI participa en las siguientes reuniones:

- Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.
- Conferencia Sectorial de Igualdad.
- Comisión Sectorial de Igualdad.
- Comités de Crisis.
- Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025.

6. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

6.1 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

6.1.1 ELABORACIÓN DEL II PLAN DE ACCIÓN DE VIOLENCIA (2026-2030)

Durante 2025, se ha elaborado el II Plan de Acción de desarrollo de la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres. Es el instrumento de planificación del Gobierno de Navarra para garantizar el desarrollo de la Ley Foral y avanzar en el abordaje de la violencia contra las mujeres en la Comunidad Foral de Navarra.

El II Plan se concibe como un plan director cuya finalidad es garantizar la respuesta institucional integral, coordinada, de calidad y sostenida frente a todas las formas y manifestaciones de la violencia contra las mujeres. Su alcance temporal es de cinco años (2026-2030).

Consta de un documento estratégico, el Plan Marco, y doce planes sectoriales (cultura, deporte y actividad física, derechos sociales, educación y universidad, empleo, igualdad, interior, justicia, juventud, políticas migratorias, salud y vivienda). El Plan se ha trabajado de manera bilateral con los departamentos implicados. También han participado los recursos especializados de violencia y el Consejo Navarro de Igualdad. Desde el 14 de noviembre al 14 de diciembre, el Plan estuvo expuesto a la participación pública y recibió más de 180 aportaciones.

6.2 DETECCIÓN, PROTECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN

Cualquier mujer, independientemente de su situación administrativa y de la interposición o no de denuncia policial, puede acceder a los recursos especializados públicos y gratuitos del Gobierno de Navarra.

6.2.1 EQUIPOS DE ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (EAIV)

La Cartera de Servicios Sociales de Navarra establece como prestación garantizada la atención en los Equipos de Atención Integral a Víctimas de Violencia contra las Mujeres (EAIV). Estos recursos atienden de manera integral a víctimas de violencia contra las mujeres o en riesgo de serlo. La atención en los EAIV está a cargo de trabajadoras sociales, psicólogas y educadoras sociales. Hay cuatro equipos que se reparten por el territorio: Comarca de Pamplona y Zona Norte, Zona de Tudela, Zona de Estella y Zona de Tafalla.

En los Equipos se diseña un plan individual de atención de cada mujer y un itinerario de recuperación. Igualmente se diseñan planes de atención individual a las hijas e hijos que requieran atención. El Servicio de Atención Jurídica a las Mujeres (SAM) del Colegio de Abogacía presta atención jurídica externa.

A continuación se especifican las atenciones por zonas y las derivaciones.

Tabla 8 Atención Mujeres EAIV

	Estella	Tudela	Comarca Pamplona-Zona norte	Tafalla	Total
Mujeres atendidas	94	182	185	84	545
Hijas atendidas	2	7	14	2	25
Hijos atendidos	2	4	2	2	10

Mujeres nuevas	Estella	Tudela	Comarca Pamplona-Zona norte	Tafalla	Total	%
Derivación de SSB	10	19	21	6	56	18,91
Derivación de otros recursos comunitarios	10	10	23	7	50	16,91
Acceso directo	8	36	33	22	99	33,44
Policías	9	25	5	4	43	14,53
Recursos sanitarios (CSM)	4	5	4	4	17	5,74
Recursos sanitarios (CS)	7	5	14	5	31	10,47
Total	48	100	100	48	296	100

6.2.2 CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL A LAS VIOLENCIAS SEXUALES CAIVS

El Centro de Atención Integral a las Violencias Sexuales, CAIVS, ofrece atención especializada a mujeres mayores de 16 años, víctimas y supervivientes de violencias sexuales presentes y pasadas, así como a la familia y personas del entorno más próximo que lo necesiten en horario ininterrumpido las 24 horas del día los 365 días del año. El equipo de atención está integrado por trabajadoras y educadoras sociales, psicólogas y abogadas.

A finales de 2025, hay 207 expedientes abiertos en los que se realiza intervención a medio y largo plazo. Durante el año se han cerrado 165 casos y se han realizado 177 asesoramientos puntuales. En cuanto a la atención al entorno de las víctimas, hay 20 expedientes abiertos y 20 asesoramientos puntuales al entorno.

Tabla 9 Atención mujeres CAIVS

Violencias pasadas	violencias presentes	Mujeres atendidas (casos abiertos)
97	73 violencias presentes + 37 mujeres que sufrieron VS tanto en el pasado como en el presente	207
Modo acceso		
Acceso directo		99
Derivación SSB		8
Derivación cuerpos policiales		16
Derivación recursos sanitarios		36
Derivación recursos especializados violencia		21
Derivación recursos judiciales		10
Derivación otros recursos comunitarios		17
TOTAL		207

6.2.3 RECURSOS DE ACOGIDA

Los Recursos de Acogida son centros residenciales destinados a acoger de forma temporal a víctimas de violencia contra las mujeres y sus hijos e hijas menores o personas sujetas a la tutela, curatela, guarda o acogimiento que se encuentren en situación de necesidad y tengan que salir del domicilio habitual.

Ofrecen alojamiento y servicio de información, orientación y derivación hacia otros recursos, como es la asesoría jurídica (a través del Servicio de Atención Jurídica a las Mujeres).

Están atendidos por profesionales de Trabajo Social, la Psicología y la Educación Social.

El Centro de Urgencias está operativo las 24 horas del día, todos los días del año. Dispone de 12 plazas ampliables según necesidades. La estancia es de 7 días ampliable a 1 mes. Pueden acceder, además de mujeres residentes en Navarra, aquellas que se encuentran de forma circunstancial en la Comunidad Foral o mujeres de otras Comunidades Autónoma a través del Protocolo de Derivación existente. Es un recurso gratuito. La sobreocupación ha sido la tónica de 2025, con 194 días (53 % del tiempo) de sobreocupación.

La Casa de Acogida es un servicio especializado de acogimiento residencial de medio plazo en vivienda compartida. Requiere la elaboración de un proyecto de intervención personalizado. Dispone de 12 plazas. El tiempo máximo de estancia es de 6 meses prorrogables a 12.

Los Pisos Residencia son un recurso residencial en vivienda estandarizada. Ofrecen apoyo y acompañamiento individualizado. Se dispone de 5 pisos de larga estancia (1 año prorrogable por otro más).

Tabla 10 Número de personas atendidas en los Recursos de Acogida

	Mujeres	Menores	
		Niñas	Niños
Centro de Urgencias	84	39	33
Casa de Acogida	10	11	6
Pisos Residencia	6	7	5

6.2.4 RECURSOS RESIDENCIALES DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA MUJERES VÍCTIMAS DE TRATA CON FINES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL Y MUJERES EN CONTEXTOS DE PROSTITUCIÓN

El recurso residencial de atención integral para mujeres víctimas de trata cuenta con 2 plazas y el de mujeres en contextos de prostitución con 7 plazas. Los recursos incluyen:

- Alojamiento seguro.
- Cobertura de necesidades básicas: alimentación, higiene, vestimenta, transporte y otros gastos comunes para el desarrollo de una vida normalizada.
- Acogida, orientación y acompañamiento.
- Elaboración de un plan de intervención integral individualizado.

Tabla 11 Número de personas atendidas en los Recursos de Acogida para víctimas de trata con fines de explotación sexual y mujeres en contextos de prostitución en 2025

	Mujeres	Menores	
		Niñas	Niños
Recurso de trata	5	0	2
Recurso de prostitución	11	0	2

Durante 2025 fueron acogidas en el recurso un total de 5 mujeres en el recurso de trata y 11 en el recurso de prostitución.

6.2.5 ACREDITACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

El INAI/NABI emite la acreditación de víctima de violencia a los efectos de acceso a la reserva de viviendas protegidas y de otras actuaciones protegibles en materia de vivienda según la Orden Foral 234/2015

Se han iniciado los trabajos para la mejora y homogenización de los procedimientos de acreditación de la violencia contra las mujeres, comenzando por las tareas de revisión y actualización normativa para alinear los procedimientos con la normativa estatal en vigor.

Desde INAI en 2025 se acreditó a **418 mujeres** para el acceso a vivienda protegida.

6.3 FORMACIÓN EN VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- Presentaciones de los recursos especializados:

Se han realizado 9 sesiones de presentación de los recursos especializados en la atención a la violencia contra las mujeres. Una sesión en Baztán, Malerreka y Bortziriak en el marco de las Mesas de Coordinación Local, otra en el Ayuntamiento de Pamplona junto con el SMAM, otra para las y los profesionales del Barnahus. Igualmente, se han realizado 6 sesiones de presentación de los recursos especializados al personal operador y las jefaturas de sala del 112.

6.4 RESPUESTA COORDINADA

6.4.1 III ACUERDO INTERINSTITUCIONAL PARA LA COORDINACIÓN ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN NAVARRA

El III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la Violencia contra las Mujeres en Navarra es el marco y soporte a todas las actuaciones legales, policiales, educativas, sanitarias y sociales necesarias para la atención El III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la Violencia contra las Mujeres en Navarra es el marco de todas las actuaciones legales, policiales, educativas, sanitarias y sociales necesarias para la atención integral a las víctimas y supervivientes de la violencia contra las mujeres. Son entidades firmantes el Gobierno de Navarra la Delegación del Gobierno en Navarra, el Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía Superior de la Comunidad Foral de Navarra y la Federación Navarra de Municipios y Concejos.

La **Comisión Permanente** del Acuerdo Interinstitucional se reunió en noviembre para conocer el Informe anual de Seguimiento del III Acuerdo correspondiente a 2024, las actuaciones del INAI/NABI recogidas en dicho informe, las incidencias registradas, las atenciones realizadas por los equipos especializados de atención a las violencias contra las mujeres y la evolución de las denuncias. De igual modo, se reflexionó sobre la situación en materia de violencia y se realizaron propuestas de mejora.

Esta comisión es el órgano colegiado de toma de decisiones, integrado por las partes firmantes del Acuerdo o por quienes éstas designen para su representación.

Así mismo, la **Comisión de Seguimiento**, órgano colegiado de análisis y debate, se reunió en sesión ordinaria en junio y en noviembre de 2025. Entre los objetivos de esta comisión están el de mejorar la coordinación entre las instituciones firmantes y realizar el seguimiento y evaluación de la ejecución del Acuerdo.

El 24 de septiembre tuvo lugar una sesión extraordinaria de la Comisión de Seguimiento, con motivo del asesinato machista de Mercedes Bezunartea Valencia.

En 2025 se actualizó el informe anual de seguimiento del III Acuerdo con el objetivo de homogeneizar la información y agilizar el informe. Para ello, el INAI/NABI remitió las nuevas fichas a las personas que componen la Comisión de Seguimiento y en base a ellas se elaboró el informe anual.

6.4.2 PROTOCOLOS DE COORDINACIÓN

En Navarra, están activos el Protocolo de coordinación y actuación con mujeres y niñas víctimas de trata con fines de explotación sexual, el Protocolo de coordinación y actuación ante los matrimonios forzados de mujeres, adolescentes y niñas y el Protocolo para la prevención y actuación ante la mutilación genital femenina en Navarra, que se ha revisado y actualizado en 2025.

El **Grupo Interdisciplinar para la prevención y atención de los matrimonios forzados en Navarra** se reunió el 16 de mayo de 2025. Las personas asistentes recibieron una formación al respecto.

El **Grupo Interdisciplinar para la prevención y atención de la Mutilación Genital Femenina** se reunió el 17 de noviembre de 2025.Las personas asistentes recibieron formación especializada sobre la mutilación genital femenina y el nuevo protocolo.

Los datos sobre la incidencia de estas tres manifestaciones de violencias sexuales recogidos en estos tres protocolos se incorporan en el Informe anual de Seguimiento del III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la violencia contra las mujeres.

Del mismo modo, hay 25 protocolos locales de coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres, elaborados siguiendo las directrices del INAI, según la Guía para la elaboración de protocolos locales de la coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres. En 2025 se ha firmado el protocolo de Tafalla y se ha iniciado la elaboración de los de Bortziriak y Olza.

6.4.3 GUÍA PARA PROFESIONALES

En 2025, se ha actualizado la Guía para Profesionales. La Guía recoge el mapa de los recursos públicos disponibles en Navarra para la atención a la violencia contra las mujeres. Se ha elaborado con el objetivo de que profesionales de diversos ámbitos tengan información sobre los recursos, puedan identificar en qué momento intervienen y hagan un adecuado uso de los mismos. Se encuentra disponible en castellano y euskera en formato digital.

6.5 CONVENIOS

6.5.1 CONVENIO CON ACCIÓN CONTRA LA TRATA

PROYECTO "MUJERES SUPERVIVIENTES: DEL PROCESO PERSONAL A LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL"

Navarra cuenta con el Protocolo de coordinación y actuación con mujeres y niñas víctimas de trata con fines de explotación sexual (2016), con indicadores actualizados en 2019.

Acción Contra la Trata (ACT) es una asociación sin ánimo de lucro que lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.

En 2025, en el marco del convenio firmado con el INAI, ACT ha realizado las siguientes actuaciones:

- Diseño y ejecución de dos itinerarios de capacitación para dos mediadoras interculturales que forman parte del equipo. Impulsaremos la formación de las dos mediadoras en temáticas de interés, como violencias sexuales, prostitución y trata con fines de explotación sexual, legislación en materia de derechos, liderazgo, etc. Impulsaremos también la formación continua de las mediadoras en el manejo de herramientas prácticas de trabajo, informática y habilidades de intervención social y les guiaremos en el desempeño de sus funciones del día a día, así como en las oportunidades y problemáticas que vayan surgiendo.
- Fortalecimiento del grupo de Las Poderosas, visibilización y sensibilización. Lucha contra la trata con fines de explotación sexual, prevención y apoyo para el restablecimiento de las supervivientes a través de acompañamiento individualizado, actividades, talleres y encuentros grupales para la formación y el apoyo mutuo y actividades de arte para el empoderamiento y la transformación social.
- Sensibilización, prevención, participación y trabajo en red.

6.5.2 MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA (MGF): CONVENIO CON MÉDICOS DEL MUNDO

Navarra cuenta, desde 2013, con un protocolo para la prevención y actuación ante la MGF, actualizado en este 2025.

Médicos del Mundo es la entidad de referencia en Navarra en la lucha contra la MGF y, en el marco del convenio suscrito en 2025 con el INAI/NABI, ha desarrollado las siguientes acciones:

- Identificación y consolidación de grupos de mujeres de origen africano para trabajar en la prevención de diferentes manifestaciones de la violencia machista.
- Capacitación de mujeres africanas para convertirse en agentes de cambio y liderazgo dentro de la comunidad africana.
- Dotar de herramientas a grupos de mujeres para identificar violencias y afrontarlas.
- Promover herramientas entre hombres de la comunidad africana para identificar las diferentes manifestaciones de violencia hacia las mujeres desde la posición de privilegio.
- Formación continua al equipo de mediación para su capacitación en la intervención del proyecto.
- Formación a profesionales en el abordaje de la prevención de la MGF.
- Sensibilización la ciudadanía navarra sobre la MGF.
- Realización de intervenciones sociales orientadas a favorecer la participación de las personas titulares de derechos y la atención de las situaciones de violencia.

6.6 AYUDAS Y PRESTACIONES

El INAI/NABI tramita las ayudas a víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos económicos y especiales dificultades para obtener un empleo recogidas en la Orden Foral 297/2009.

En 2025, 14 mujeres han recibido ayudas para víctimas de violencia de género que acreditan insuficiencia de recursos económicos y especiales dificultades para obtener un empleo, gestionadas por el INAI/NABI.

6.7 DENUNCIAS POLICIALES

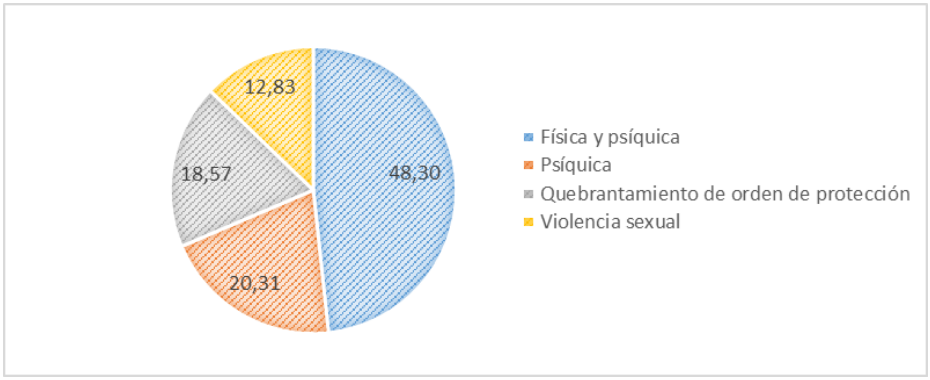
Con carácter mensual y anual, el INAI/NABI publica un informe sobre las denuncias policiales por violencia contra las mujeres efectuadas ante la Policía Foral, la Policía Municipal de Pamplona, La Policía Nacional y la Guardia Civil.

Durante 2025, el número de denuncias policiales por violencia contra las mujeres en Navarra ascendió a 2.230, 6 denuncias más que las recogidas en 2024.

6.7.1 DENUNCIAS POR VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES SEGÚN TIPO DE VIOLENCIA (%)

7 de cada 10 denuncias (1.530) responden a violencia física y psíquica o únicamente psíquica, el 18,57 % (414) a quebrantamiento de la orden de protección y el 12,83 % (286) a violencia sexual.

Gráfico 1 Tipo de violencia



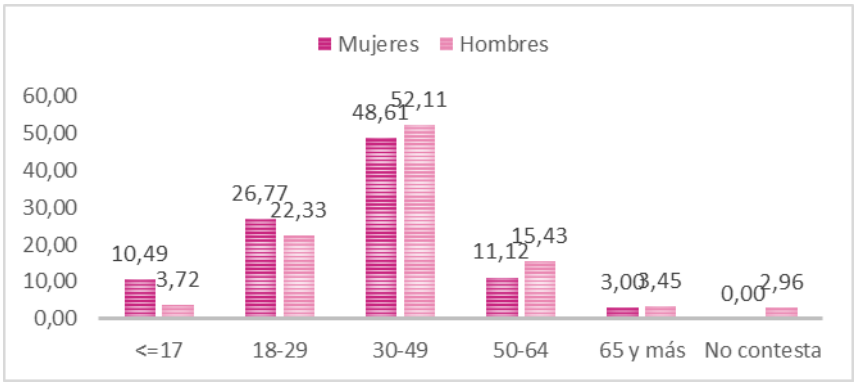
Fuente: Bases de datos denuncias policiales en Navarra-INAI/NABI

6.7.2 DENUNCIAS POR VIOLENCIA SEGÚN EDAD DE LAS MUJERES VÍCTIMAS Y LOS HOMBRES AGRESORES (%)

Las mujeres de entre 30 y 49 años interponen el 48,61 % de las denuncias, seguidas por las de entre 18 y 29 años que interponen el 26,77 %.

Respecto a la edad de los agresores, el mayor número de denunciados pertenece al grupo de entre 30 y 49 años (52,11 %) seguido del grupo de entre 18 y 29 años (22,33 %).

Tabla 12 Edad mujeres víctimas y edad hombres agresores



Fuente: Bases de datos denuncias policiales en Navarra-INAI/NABI

7. AMBITO LOCAL

7.1 HERRAMIENTAS DE IMPULSO DE LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LOCAL

Una de las actuaciones más importantes del INAI/NABI consiste en configurar herramientas que impulsen las políticas públicas de igualdad en el ámbito local. Desarrollaremos a continuación las principales desplegadas a lo largo de 2025.

7.1.1 SUBVENCIONES PÚBLICAS

Existen dos líneas de subvenciones principales que se dirigen al ámbito local y que tienen como destinatarias tanto a las entidades locales de Navarra, como a los grupos de acción local. Los objetivos principales de estas subvenciones son:

- La ayuda a la financiación de proyectos que contengan actuaciones de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en el territorio local.
- La ayuda a la financiación para la contratación de personal técnico de igualdad en el ámbito local.

7.1.2 SUBVENCIONES PARA IMPULSAR PROYECTOS DE FOMENTO DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La convocatoria de 2025 se propuso ayudar al desarrollo de proyectos en el ámbito local que promovieran la igualdad entre mujeres y hombres. Las actuaciones de los proyectos que concurren a la subvención pueden implementarse en varias áreas de intervención en las que pueden desplegarse las acciones: gobernanza local y transversalidad; violencia contra las mujeres; empoderamiento, sensibilización y participación de las mujeres; cuidados.

PROYECTOS DE IGUALDAD EN LAS ENTIDADES LOCALES.

En 2025 se financiaron, mediante subvención, 67 proyectos que incluían acciones de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local, correspondientes a otras tantas entidades locales. De ellas, 25 correspondieron a entidades locales que contaban con personal técnico de igualdad, y 42 a entidades locales sin agente de igualdad. Tras finalizar la fase de justificación, la cantidad que finalmente se abonó fue de **423.142,16 euros**.

PROYECTOS DE IGUALDAD EN LOS GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL.

Los grupos de acción local son asociaciones de ámbito comarcal, donde se integran interlocutores públicos y privados representativos del tejido socioeconómico de la comarca. Su labor es especialmente importante en torno a aspectos como la integración de la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, en el impulso al empoderamiento de las mujeres en el mundo rural, en las medidas para luchar contra la despoblación, o en acciones que contribuyan a eliminar la brecha digital en ámbito rural.

En 2025 se financiaron, a través de la subvención, cuatro proyectos correspondientes a los cuatro grupos de acción local que existen en la Comunidad Foral. Dos de ellos cuentan con personal técnico de igualdad, y los otros dos carecen de él. La cantidad finalmente abonada a estos cuatro grupos de

acción local para impulsar acciones de fomento de igualdad entre mujeres y hombres en el territorio fue de **29.357,78 euros**.

7.1.3 SUBVENCIONES PARA FINANCIACIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL TÉCNICO DE IGUALDAD

El objeto de ayudar a la financiación de la contratación de agentes de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local, es promover su incorporación y consolidación como personal técnico que se considera esencial para la consecución del principio de igualdad en el espacio local.

Tras las concesiones de las subvenciones de 2025, puede afirmarse que el 87% de la población de Navarra dispone de cobertura de personal técnico de igualdad entre mujeres y hombres. Debe advertirse que en este análisis se incluyen las tres agentes de igualdad que prestan su servicio en dos de los grupos de acción local de Navarra ya que, aunque estas asociaciones no tienen la entidad jurídica de entidades locales, cumplen una importante misión para el impulso de la igualdad en el ámbito local, como previamente se ha señalado. Debe tenerse en cuenta, asimismo, que la diversidad de las entidades atendidas por las áreas de igualdad es enorme, desde las formadas por un solo municipio, a las que integran en su seno a muchos municipios (como el caso de los grupos de acción local, agrupaciones de municipios, o algunas mancomunidades). Evidentemente, ello tiene repercusiones en el trabajo de la agente y en la intensidad de la cobertura que su labor puede ejercer.

7.1.4 AGENTES DE IGUALDAD EN LAS ENTIDADES LOCALES

En la convocatoria de 2025 han sido 12 entidades locales las que han concurrido a la subvención para solicitar la ayuda para la contratación de agente de igualdad. Dos de ellas son nuevas contrataciones, que han iniciado la contratación de agente de igualdad, en concreto la Mancomunidad de Malerreka, y la Mancomunidad de SSB de la zona de Peralta. Las doce solicitudes resultaron beneficiarias de concesión y finalmente se les abonó un total de **215.863,33 euros** para ayudar a la contratación.

7.1.5 AGENTES DE IGUALDAD EN LOS GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL

El Consorcio de la Zona Media y Teder han recibido un total de **44.773,10 euros** como ayuda a la financiación de la contratación de sus agentes.

Tabla 13 Resumen de las subvenciones del INAI/NABI en el ámbito local durante 2025

2025	Beneficiarias	Importe abonado en euros
Subvención proyectos en entidades locales	67	423.142,16
Subvención proyectos en grupos de acción local	4	29.357,78
Subvención agentes en entidades locales	12	215.863,33
Subvención agentes en grupos de acción local	2	44.773,10
TOTAL	**85**	**713.136,37€**

7.1.6 ITINERARIO PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE LAS ENTIDADES LOCALES DE NAVARRA



En 2025 se ha elaborado el nuevo Itinerario para la planificación de la política de igualdad *de las entidades locales de Navarra* que supone la actualización del anterior *Itinerario* que, durante una década, sirvió de guía para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad de las entidades locales. Este nuevo Itinerario pretende dar respuesta a los profundos cambios legislativos, territoriales y sociales que han tenido lugar en los últimos años, así como a las necesidades reales y diversas de las entidades locales navarras. La nueva herramienta se dirige ahora no solamente a las áreas de igualdad, sino a las entidades locales en su conjunto. Parte de una idea clave: la igualdad entre mujeres y hombres debe entenderse como una política transversal, que afecta a todas las áreas municipales, a todos los niveles de responsabilidad y en todos los ámbitos de actuación.

7.1.7 PACTOS LOCALES POR LOS CUIDADOS

Durante 2025 se continúa con el desarrollo del Programa Pactos por los Cuidados en Navarra, un programa impulsado por el INAI/NABI en el marco de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres, para consolidar el compromiso de la Comunidad Foral de Navarra y sus entidades locales con los cuidados, como una dimensión central para la sostenibilidad de la vida y para la consecución de la igualdad real y efectiva.

En 2025 dos entidades locales (Mancomunidad de Noain y TEDER) se adhieren al Pacto, con lo que a finales de 2025 resultan un total de 31 entidades las que se han adherido al Pacto: 22 ayuntamientos, 7 mancomunidades, y 2 grupos de acción local.



Firma del Pacto de la Mancomunidad de Noain



Firma del Pacto de TEDER

7.2 ALIANZAS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD

7.2.1 CONVENIO CON LA FEDERACIÓN NAVARRA DE MUNICIPIOS Y CONCEJOS

El objetivo es promover en el ámbito local programas y actividades dirigidas a promover la igualdad y a prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres.

Durante el año 2025 se han dado pasos relevantes en la creación de la Red de Entidades Locales por la Igualdad y contra la violencia machista, destacando la aprobación de su puesta en marcha por la Comisión Ejecutiva de la FNMC el 9 de septiembre. A partir de ese acuerdo, y tras un primer intercambio de opiniones y propuestas entre las tres partes implicadas —INAI/NABI, FNMC y Red de Técnicas de Igualdad— se constituyó un grupo de trabajo estable encargado de definir el encaje jurídico y estatutario de la Red, sus objetivos, funciones y requisitos de participación.



7.2.2 COLABORACIÓN CON LA RED DE TÉCNICAS DE LAS ENTIDADES LOCALES

Las técnicas de igualdad que desarrollan su trabajo en el ámbito local son el personal técnico esencial para poder planificar e implementar políticas públicas de igualdad en el territorio. Desde el INAI/NABI se mantiene una estrecha relación de colaboración y coordinación con la red que conforman estas profesionales, con el objetivo de compartir experiencias, propuestas, y retos. Durante 2025 se mantuvieron tres reuniones de trabajo entre personal del Instituto y agentes de igualdad locales.

8. CIUDADANIA, EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN

8.1 HERRAMIENTAS DE EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES.

Una de las actuaciones más importantes del INAI/NABI consiste en configurar herramientas que impulsen la participación y el empoderamiento de las mujeres en territorio. A continuación, desarrollaremos las principales desplegadas a lo largo de 2025.

8.1.1 PARTICIPACIÓN SOCIO-POLÍTICA

El INAI/NABI desempeña un papel fundamental en el impulso del movimiento asociativo de mujeres y en el fortalecimiento del empoderamiento tanto individual como colectivo. Esta labor se materializa a través de diversas estrategias, que incluyen la participación y capacitación en el Consejo Navarro de Igualdad; programas diseñados para fomentar la participación social y política de las mujeres; iniciativas de empoderamiento; subvenciones, y servicios de asesoramiento dirigidos a asociaciones.

En 2025, mujeres de todas las edades, incluyendo profesionales, políticas y representantes del movimiento feminista, integraron estos procesos de fortalecimiento personal y colectivo.

FORO DE MUJERES POLÍTICAS Y EMAKUME ON



La crisis de participación afecta a la sociedad en general, tanto en el asociacionismo como en la política municipal. Resulta indispensable el trabajo con mujeres que den voz a las necesidades de las mujeres desde su diversidad y que realicen una interlocución con las instituciones que tenga impacto en las políticas.

Para reflexionar en torno a todo esto, el INAI/NABI organizó una sesión de trabajo con asociaciones de mujeres y mujeres políticas en cinco territorios: Pamplona y Comarca, Tudela, Ultzama, Pirineo y Olite.

8.1.2 PROCESO FORMATIVO VOCALÍAS DEL CONSEJO NAVARRO DE IGUALDAD



Durante 2025 inicia el proceso formativo para las vocalías del Consejo Navarro de Igualdad cuyo objetivo principal es el empoderamiento, tanto a nivel individual como colectivo, enfatizando el relevante papel que desempeña en la promoción de espacios de representación y participación política.

En 2025 se realizaron ocho sesiones de capacitación. Una de ellas consistió en analizar y realizar aportaciones al II Plan de Acción de la Ley Foral 14/2015.

Además, representantes del Consejo Navarro de Igualdad también participan como jurado del premio BERDINNA, en el Consejo de Gobierno de INAI/NABI, Consejo de Participación y Consejo escolar.

8.1.3 PREMIO BERDINNA

El Gobierno de Navarra instituyó el Premio Berdinna a la Igualdad entre mujeres y hombres en 2018, con periodicidad anual, reconoce acciones, trayectorias o personas que favorezcan, impulsen y apoyen la Igualdad entre mujeres y hombres (Decreto Foral 1/2018), está dotado con 3.000 euros.
En la VII edición el jurado valoró las 16 candidaturas presentadas.



El galardón fue entregado el 3 de marzo por la Presidenta del Gobierno a Esther Erice Martinez en el Salón del Trono del Palacio de Navarra, dónde se destacó el trabajo de Esther Erice en materia de prevención de la violencia contra las mujeres y en la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en el ámbito judicial.

8.2 ALIANZAS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

8.2.1 CONVENIO CON LA COMFIN

El INAI/NABI mantiene un convenio con la Coordinadora de Organizaciones de Mujeres y/o Feministas por la Igualdad en Navarra (COMFIN).

Este convenio favorece la visibilización y acción transformadora de las asociaciones de mujeres y/o feministas por la Igualdad en Navarra.

Entre sus acciones principales destacan:

- Incidencia política en temáticas clave como presupuestos con perspectiva de género
- Encuentros territoriales
- Encuentro Violeta que se organiza todos los años
- Formación en prevención de la Violencia Machista
- Maleta violeta
- Participación en distintos espacios y entidades.



8.2.2 CONVENIO CON LA FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO



En 2025, se continuó con este convenio con el objeto de establecer el ámbito de colaboración entre el INAI/NABI y la Fundación Secretariado Gitano (FSG) para la realización del "Programa Cali de fomento de la igualdad y empoderamiento de las mujeres gitanas" en Navarra.

El objetivo general del proyecto es promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres gitanas, así como la atención a situaciones de discriminación, desde un enfoque de interseccionalidad y de violencia de género.

8.2.3 CONVENIO CON SOS RACISMO



El sector de los trabajos del hogar y cuidados en Navarra como en el resto del Estado, presenta alarmantes índices de irregularidad laboral y mayores condiciones de vulnerabilidad social. Aproximadamente el 90% de las personas empleadas en este sector son mujeres, de las cuales más del 40% son extranjeras, muchas de ellas en situación administrativa irregular. Esta realidad dificulta su acceso a derechos fundamentales como una vivienda digna, estabilidad laboral y la protección social, perpetuando así su situación de vulnerabilidad.

Frente a esta problemática, SOS Racismo Navarra impulsa junto con el INAI/NABI el proyecto "Casa de acogida a mujeres trabajadoras de hogar y cuidados", una iniciativa pionera que busca crear un espacio seguro y digno para las trabajadoras del hogar y cuidados, brindándoles, no solo un lugar para descansar y convivir, sino también un entorno para fortalecer su autonomía, empoderamiento, mejora de sus capacidades formativas y de incidencia social.

8.2.4 CONVENIO CON LA CASA DE LAS MUJERES DE BURLADA

El objeto de este convenio ha sido acompañar a la asociación Casa de las Mujeres de Burlada para la realización del programa "Sexualidad de las mujeres desde una mirada feminista" para el año 2025.

El objetivo general del proyecto consistió en analizar de manera integral la sexualidad, el deseo y el consentimiento desde una perspectiva de género e interseccional, fomentando relaciones respetuosas y libres de violencias a través de la reflexión crítica y el autoconocimiento.

Principales actividades:

- Talleres de sexualidad, deseo y consentimiento en los que se trabajó a través de recursos audiovisuales y bibliográficos actuales como la serie Querer u otras.
- Talleres artísticos sobre el cuerpo de las mujeres y la sexualidad.
- Conferencia Cristina Fallarás. La violencia sexual está en todas partes.

8.2.5 CONVENIO CON LA ASOCIACIÓN CLARA CAMPOAMOR

El convenio con La Asociación Clara Campoamor surge de la necesidad de potenciar un trabajo de continuidad de la asociación Clara Campoamor desde una perspectiva de género, interseccional y feminista.

Principales actividades:

- Talleres de historia del cine con perspectiva de género.
- Talleres redes sociales para asociaciones de mujeres.
- Taller pautas y claves para la atención, acompañamiento en los puntos morados para prevenir y actuar en materia de violencia sexual en los espacios festivos.
- Presentación del film *El proxeneta. Paso corto, mala leche* con Mabel Lozano.
- Presentación del libro *Yo vieja* con Anna Freixas.

8.2.6 CONVENIO CON LA ASOCIACIÓN ERAIKIZ HOMBRES CONSTRUYENDO IGUALDAD/GIZONAK BERDINTASUNERAKO BIDEAN

El objeto de este convenio es instrumentar la subvención nominativa a la Asociación Eraikiz para promover espacios de reflexión y formación dirigidos a hombres, en búsqueda de comportamientos más igualitarios con las mujeres que les rodean, con las mujeres en general, y con todas las personas, durante el año 2025.

Actividades principales:

- Diseño, organización e impartición de un programa de intervenciones con hombres, a través de la configuración de tres grupos de diferente nivel de profundidad cada uno (inicial, medio y avanzado). Cada grupo ha tenido una duración de 16 sesiones de 2,5 horas.
- Asesoramiento/información/atención a consultas recibidas de la ciudadanía sobre masculinidades igualitarias.
- Un encuentro con otras asociaciones con la misma o similar metodología de trabajo y temática.
- Actividad colaborativa sobre masculinidades igualitarias con jóvenes con la Fundación Secretariado Gitano.
- Charla taller en Euskera con Hiruki Larroxa para hombres.
- Charla abierta al público con Susana Covas y Olmo Morales bajo el título *El impacto del cambio de los hombres en las mujeres*. Después de la charla, se organizaron dos sesiones de trabajo con participantes para indagar en el contenido de la charla.
- Elaboración de videos y contenido digital.

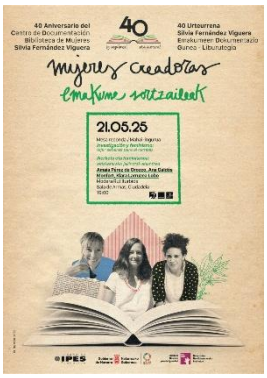
- Mesa redonda *El papel de los hombres para avanzar hacia la igualdad.*



8.2.7 CONVENIO CON FUNDACIÓN IPES

La Fundación IPES viene colaborando con el INAI/NABI desde el año 2006 a través de la figura de convenio, con el objetivo de llevar a cabo el mantenimiento, desarrollo y funcionamiento del Centro de Documentación-Biblioteca de Mujeres Silvia Fernández Viguera (CDBM) así como la realización de actuaciones que visibilicen a las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida.

PROGRAMA MUJERES CREADORAS "EMAKUME SORTZAILEAK "INVESTIGACIÓN Y FEMINISMO TEJER SABERES PARA EL CAMBIO"



Dentro del marco del convenio firmado con la Fundación IPES, se encuentra el Programa de Mujeres Creadoras, con el objetivo de reconocer y promocionar la labor de las mujeres en las distintas manifestaciones artísticas y culturales (cine, literatura, artes plásticas, música, entre otras),

El ciclo propuso una aproximación a los diversos enfoques y retos que hoy enfrenta la investigación feminista, a través de voces de referencia. En la misma, Amaia Pérez de Orozco; investigadoras centradas en la divulgación y en los modos de comunicar la investigación, como Ana Galdós Monfort; y profesionales dedicadas a áreas aún invisibilizadas, como la esfera familiar e íntima, de la mano de Klara Larruzea Lobo (Labrit Ondarea), que abordó la memoria patrimonial desde una óptica de género. El encuentro fue moderado por Rut Iturbide Rodrigo, investigadora y experta en violencia de género.

PROGRAMA 40 ANIVERSARIO

En 2025 IPES celebra su 40 aniversario, momento en el cual se ponía en marcha en Pamplona con 400 libros el Centro de Documentación-Biblioteca de Mujeres y que actualmente cuenta con casi 20.000 ejemplares que integran un servicio público y gratuito.

8.2.8 ASESORÍA EMPLEADAS DE HOGAR

Este servicio ha atendido a 152 usuarias y se realizaron 198 asistencias. El 98% de las consultas correspondieron a mujeres trabajadoras del hogar, con únicamente dos hombres atendidos. Del total de usuarias, 120 acudieron una sola vez, mientras que otras requirieron varias atenciones. Además, se registraron 12 consultas adicionales realizadas por empleadoras y trabajadoras sociales. La

atención se desarrolló principalmente de forma presencial (119 consultas), complementándose con consultas telefónicas (69) y telemáticas (21) para facilitar el acceso al servicio a aquellas personas que no podían acudir en el horario establecido o residían fuera de Pamplona.

8.3 SUBVENCIONES A ASOCIACIONES DE MUJERES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

Anualmente, el INAI/NABI realiza una convocatoria de subvenciones, apoyando el desarrollo de proyectos de asociaciones de mujeres y entidades sin ánimo de lucro que promueven la igualdad entre mujeres y hombres, desarrollándose actividades en estos cuatro grandes bloques:

1. Formación y talleres de empoderamiento
2. Genealogía de las mujeres
3. Sensibilización y prevención de violencias machistas
4. Encuentros y jornadas entre asociaciones.

En 2025 se presentaron 88 solicitudes, de las cuales obtuvieron subvención 76. La concesión total fue de 242.143,03 euros, de ellos 179.104,58 euros con cargo al presupuesto de 2025 y 63.038,45 euros con cargo a 2026.

2025	Beneficiarias	Importe concedido en 2025	Importe concedido 2026
Subvención a Asociaciones de mujeres	59	143.104,58€	47.510,95€
Otras Entidades	17	36.000,00€	15.527,50€
TOTAL	**76**	**190.615,53€**	**51.527,50€**

8.4 IGUALDAD EN LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

El INAI/NABI en el ejercicio ha trabajado la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral a través de diversas líneas de trabajo entre las que destacan: el asesoramiento a empresas, organizaciones y administraciones, la impartición de formación a personas trabajadoras en colaboración con Salud laboral y sindicatos, participación en un proyecto europeo, convenio, participación en jornadas y sesiones formativas o la colaboración con agentes e instituciones.

8.4.1 ASESORAMIENTO A EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

En 2025 se han contabilizado en torno a 120 consultas que se distribuyen conforme a los siguientes, ordenados de mayor a menor:

- Empresas 48%.
- Consultorías y Asesorías 25%.
- Administraciones públicas 10%.
- Asociaciones empresariales 8%.

- Particulares 6%.
- Sindicatos 2%.

Las consultas han versado sobre las obligaciones en materia de igualdad, la elaboración de planes de igualdad, la evaluación y renovación de los mismos, clausulado en contratación pública y subvenciones o protocolos de acoso en empresas, en particular micro pymes y unipersonales.

8.4.2 CONVENIO CON AMEDNA/NEEZE, ASOCIACIÓN DE MUJERES DIRECTIVAS Y PROFESIONALES DE NAVARRA

El Convenio con AMEDNA/NEEZE ha continuado avanzando en el trabajo en red con asociaciones gemelas de Guipúzcoa, Vizcaya, Aragón, Huesca, Álava y León. Así mismo, se ha trabajado en formación para mujeres directivas y empresarias en materia de habilidades directivas y de comunicación, en materia de igualdad. En este ejercicio se ha incrementado la participación y presencia en congresos a nivel nacional y regional.

8.4.3 COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL

En el ejercicio se han impartido mensualmente un módulo sobre Violencia y Acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, con particular atención a las violencias sexuales, el acoso sexual y por razón de sexo en el marco de la igualdad entre mujeres y hombres. La formación se dirige a personas trabajadoras que son delegadas y delegados sindicales de las empresas en materia de prevención, y se enmarca en el programa de formación de 30 horas. Dentro de esta programación, desde INAI/NABI se desarrolla un módulo de 3 horas en materia de violencia e igualdad.

En el contexto de la colaboración se enmarca la participación en distintas fases del Plan de Empleo y del Plan de Trabajo autónomo.

8.4.4 DEBUTING: UN PROYECTO EUROPEO PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR INDUSTRIAL

En el ejercicio se han realizado dos viajes de trabajo, el primero a Austria (región de Baja Austria) y en el otoño a Italia (región de Emilia Romagna). En la visita a Austria se ha trabajado sobre programas enfocados en las finanzas, la brecha en las posiciones directivas, centros de asesoramiento a hombres y mujeres, las brechas en 4.0 o la relectura desde una perspectiva feminista de la cultura y la museística. En la región italiana, las jornadas de trabajo se han focalizado en la presentación de los programas y proyectos de la región de Emilia-Romaña que tienen incorporada políticas, acciones y programas de igualdad de género y diversidad en la región.

9. DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

9.1 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

9.1.1 II PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS LGTBI+ EN NAVARRA

El II Plan de Acción de desarrollo de la Ley Foral 8/2017 en Navarra es una estrategia del Gobierno de Navarra coordinada para garantizar los derechos de las personas LGTBI+, aterrizando la ley en acciones concretas y transversales a los distintos departamentos del Gobierno de Navarra, dando continuidad y profundizando al desarrollo de políticas públicas de Igualdad LGTBI+ iniciadas con el I Plan de Acción.



El II Plan de Acción está diseñado en:

- 3 ejes estratégicos
- 8 objetivos estratégicos
- 14 objetivos operativos
- 36 medidas,

Para su elaboración se ha desarrollado un proceso participativo a lo largo del 2025 que ha contado con la participación tanto de personal de distintos departamentos del Gobierno de Navarra, como con profesionales del ámbito local, representantes de sindicatos y colectivos articulados en dos grupos de trabajo: uno de ellos compuesto por profesionales del ámbito local y servicios específicos LGTBI+ y, el otro, una comisión de trabajo del Consejo Navarro LGTBI+ compuesta por departamentos, sindicatos y colectivos.

El borrador definitivo del texto ha estado en transparencia y tras recibir aportaciones de la ciudadanía, el Consejo Navarro LGTBI+ informó favorablemente el documento del Plan en sesión ordinaria celebrada el 17 de diciembre de 2025.

9.2 SERVICIO DE ATENCIÓN INTEGRAL LGTBI+ DEL GOBIERNO DE NAVARRA – KATTALINGUNE

Kattalingune es el Servicio Atención Integral a personas LGTBI+ del Gobierno de Navarra, que ofrece atención profesional y multidisciplinar (psicológica, sexológica, jurídica y social) a personas LGTBI+, familias, profesionales y, en general, a toda la ciudadanía en la comunidad foral, trabajando por la diversidad sexual y de género y contra la discriminación.

KATTALINGUNE LGTBI+
Servicio de Atención Integral para las personas LGTBI+ del Gobierno de Navarra
Nafarroako Gobernuaren LGTBI+ pertsonei arreta integrala emateko zerbitzua

El Servicio da cobertura a las necesidades de toda la población navarra, a través de cinco oficinas situadas en: Pamplona, Tudela, Irurtzun, Tafalla y Estella-Lizarra.

A continuación, presentamos tablas con distinta información:

Número de atenciones

Atenciones totales	Personas atendidas	Nº presentaciones del Servicio	Nº asistentes presentaciones
903	255	27	502

Atenciones totales por programas

Información	Acogida y acompañamiento social	Atención psicológica y sexológica	Atención jurídica
426	70	276	131

Total: 903 atenciones

El presupuesto destinado en 2025 ascendió a 262.500€.

9.3 ALIANZAS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD LGTBI+

9.3.1 SUBVENCIONES A ASOCIACIONES PARA PROYECTOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

Las subvenciones para asociaciones y entidades sin ánimo de lucro están dirigidas a financiar proyectos que promuevan la igualdad y los derechos LGTBI+, el respeto a la diversidad sexual y de género.

En 2025 se concedió un importe de 49.516,73€, siendo beneficiarias las asociaciones: Naizen, Dekumas LBT, Sare, Ehgam, Comisión Antisida, Prisma y Laiak. Hubo una asociación que renunció a la subvención.

9.3.2 SUBVENCIONES A ENTIDADES LOCALES DE NAVARRA PARA IMPULSO Y APOYO LGTBI+

Las subvenciones a entidades locales de Navarra tienen el objetivo de impulsar y apoyar el desarrollo de políticas públicas LGTBI+ a nivel local, a través de la elaboración de diagnósticos y planes locales, estudios sectoriales y programas de actividades de visibilización y sensibilización.

En 2025 se concedió un importe de 56.361,91€. Se presentaron 18 solicitudes, siendo beneficiarias las entidades locales: Barañáin, Orkoien, Pamplona, Mañeru, Tafalla, Ansoáin, Viana, Valle de Egüés, Los Arcos, Yerri, Tudela, Zizur Mayor, Burlada, Cendea de Olza y Baztán.

9.3.3 CONVENIOS

Por quinto año consecutivo se firmó un convenio por importe de 25.000€ entre el INAI/NABI y el Ayuntamiento de Burlada para el desarrollo actuaciones en materia de Igualdad LGTBI+ a través del arte.

Así mismo, se firmó un convenio con la asociación Fénix por importe de 15.000€, para el fortalecimiento institucional y la puesta en marcha de un programa de apoyo integral para personas migrantes y refugiadas LGTBI+.

Tabla 14 Asociaciones y Entidades Locales beneficiadas de Subvenciones y Convenios

	Importe concedido	Entidades beneficiarias
Proyectos de asociaciones y entidades sin ánimo de lucro	49.516,73 €	7
Proyectos de EELL	56.361,91 €	16
Convenio Ayto. Burlada	25.000,00 €	1
Convenio Asociación Fénix	15.000,00 €	1
TOTAL	**145.878,64 €**	**28**

9.4 INFORMES SOBRE IMPACTO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO E IDENTIDAD SEXUAL O DE GÉNERO

Los informes de impacto son una herramienta para garantizar la integración del principio de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las políticas públicas y áreas de la Administración.

El INAI/NABI, a través de la Subdirección de Igualdad LGTBI+, realiza las observaciones pertinentes.

Informes de observaciones realizados por INAI/NABI en 2025

Departamento	Informes observaciones
Educación	18
Desarrollo Rural y Medio Ambiente	9
Interior, Función Pública y Justicia	5
Presidencia e Igualdad	5
Salud	5
Cohesión Territorial	5
Economía y Hacienda	5
Industria y Transición Ecológica y Digital Empresarial	3
Vivienda, Juventud y Políticas Migratorias	2
Cultura, Deporte y Turismo	2
Derechos Sociales, Economía Social y Empleo	2
Memoria y Convivencia, Acción Exterior y Euskera	1
Universidad, Innovación y Transformación Digital	1
TOTAL	**63**

10. SENSIBILIZACIÓN Y CAMBIO SOCIAL

10.1 CAMPAÑAS

10.1.1 CAMPAÑA 8 DE MARZO. DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES

La campaña "Que no te enreden con machibulos" pretende hacer frente a la creciente difusión de desinformación y bulos que buscan desacreditar los avances en materia de igualdad y las políticas feministas. Así es imprescindible combatir estos relatos con información rigurosa, con educación en igualdad, con mujeres y hombres que se involucren en la construcción de una sociedad igualitaria, en el reparto equitativo de los cuidados, en la denuncia de discursos de odio y en el cambio de estereotipos sexistas.

Frente a estos discursos misóginos, proponemos información rigurosa y educación en igualdad.



10.1.2 CAMPAÑA 17 DE MAYO. DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA LGTBIFOBIA

Esta campaña busca implicar a la sociedad como agente de cambio y para ello, apela a la necesidad de cambiar y afinar la mirada, visibilizando violencias muchas veces normalizadas y anima a implicarse y actuar frente a la LGTBI+fobia: "Aunque no la veas, la LGTBI+fobia está ahí. ¡Actúa!" / "Ikusi ez arren, LGTBI+fobia hor dago. Ekin!". La ilustración simula el panel de análisis de agudeza visual. Entre las letras se pueden leer palabras como bollera, maricón, viciosa o marimacho, comúnmente utilizadas como insultos, con el objetivo de ofender y agredir a personas que rompen las normas y mandatos de género y sexualidad hegemónicas. Lejos de ser un insulto, estas categorías son expresión misma de la diversidad que somos. Así, esta campaña busca sensibilizar sobre las expresiones de LGTBI+fobia más normalizadas que sustentan una discriminación estructural.



10.1.3 CAMPAÑA 28 DE JUNIO. DÍA INTERNACIONAL DEL ORGULLO LGTBI

"Orgullo de diversidad" / "Aniztasunean Harro" es el lema de esta campaña que busca reivindicar el derecho de todas las personas a ser y a decidir sobre su propio cuerpo e identidad. Así,



"Inclasificable" y "Naizena naiz" son los mensajes que acompañan a las nuevas imágenes de la campaña este año, con el objetivo de reclamar con fuerza un orgullo diverso, más allá de fronteras y de categorías impuestas, y defender el derecho de todas las personas a ser y a vivir en libertad.

10.1.4 CAMPAÑA 25 DE NOVIEMBRE. DÍA INTERNACIONAL PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

La campaña: "La violencia también se oculta en lo cotidiano. Hagámosla visible", propone mirar más allá de lo evidente. Se pretende sacar a la luz las violencias ocultas, aquellas que se enmascaran en los gestos cotidianos, en el lenguaje, en la negación del problema o en la justificación del control. Porque reconocer estas violencias es el primer paso para erradicarlas.



10.1.5 CAMPAÑA POR LA IGUALDAD EN FIESTAS

Campaña realizada conjuntamente entre INAI, Juventud, Salud y Educación bajo el lema "En Navarra… Disfruta, comparte y respeta". El objetivo es promover un buen trato en las relaciones afectivo-sexuales en los entornos festivos y prevenir la violencia contra las mujeres y hacia la diversidad sexual y de género. Además, se invita a la población a adoptar una actitud responsable y

respetuosa en sus relaciones coincidiendo con unas fechas en las que aumentan los eventos festivos y se incrementan las interacciones entre las personas en los momentos de ocio.



10.1.6 CAMPAÑA DIFUSIÓN RECURSOS CAIVS

En torno al aniversario de apertura del Centro de atención integral de violencias sexuales, CAIVS, se puso de marcha una campaña de difusión del propio recurso. El CAIVS atiende a mujeres mayores de 16 años víctimas o supervivientes de violencias sexuales, que la hayan sufrido en la actualidad o sean violencias del pasado. Es un recurso integral, especializado y multidisciplinar, disponible 24 horas, todos los días del año.



10.1.7 REPERCUSIÓN EN MEDIOS

Durante este año 2025, INAI ha generado 48 acciones comunicativas propias, suponiendo 4 acciones comunicativas por mes.

10.2 ACCIONES EN TORNO AL 30 ANIVERSARIO DE INAI

10.2.1 EXPOSICIÓN 30 AÑOS DE FEMINISMO Y POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD'

Para conmemorar el 30 aniversario de INAI, se realizó una exposición donde se recogió la evolución de Navarra en el ámbito de la igualdad, la prevención de las violencias contra las mujeres y los derechos LGTBI+ de las últimas décadas. La exposición se inauguró en el edificio del aulario de la Universidad Pública de Navarra (UPNA), al objeto de servir de un espacio de reflexión para la comunidad universitaria.



10.2.2 ACTO CONMEMORATIVO 30 ANIVERSARIO



Bajo el lema "+30 años de feminismo y políticas públicas de igualdad", el INAI celebró el 5 de noviembre su aniversario con un acto conmemorativo en la sala Zentral al que han asistido representantes institucionales, asociaciones feministas, colectivos sociales y personas que, desde diferentes ámbitos, han contribuido a construir una Navarra más justa e igualitaria. Más que un aniversario, el evento fue un encuentro entre generaciones de mujeres, un espacio para mirar de dónde venimos, reconocer los logros alcanzados y renovar el compromiso común con el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, la erradicación de todas las formas de violencia y el trabajo en materia de diversidad sexual y de género.

10.2.3 ELABORACIÓN MATERIAL AUDIOVISUAL

Así mismo se presentaron dos vídeos. El primero, a través de animaciones, hacía un recorrido de estos 30 años del feminismo y las políticas públicas de igualdad y el segundo donde personas de valor relataban a través de su testimonio este recorrido.



Ver Vídeo de animación



Ver Vídeo de testimonios

10.3 JORNADAS Y CONGRESOS

10.3.1 PRESENTACIÓN I ESTUDIO SOBRE VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LAS MUJERES JÓVENES EN NAVARRA.



Se realizó una píldora formativa en el Archivo de Navarra, dónde la coordinadora del estudio y profesora asociada de la Universidad Pública de Navarra (UPNA), Rut Iturbide realizó una exposición de las principales conclusiones del mismo.

10.3.2 JORNADA MUJERES POLÍTICAS

El Foro de Mujeres Políticas tiene como objetivo generar un espacio de participación, reflexión y formación como herramienta para el desarrollo de las responsabilidades políticas de las mujeres electas de entidades locales, así como impulsar un espacio de cooperación y redes de trabajo entre las mujeres políticas de Navarra, dotando a las mismas de recursos y herramientas para la realización de sus responsabilidades.



En enero de 2025 se llevó a cabo la jornada Poder, Género y Política: ¿Por qué las mujeres no repiten? Durante la sesión se profundizó en los motivos por los que las mujeres continúan infrarrepresentadas en la esfera política y las consecuencias que ello supone, tanto para las propias mujeres como para la sociedad en su conjunto.

Porque el problema ya no es solo que las mujeres no llegan a los espacios de poder político, sino que, cuando llegan, no se mantienen. Se contó con la ponente Silvia Soriano Moreno, Doctora en Derecho Público y Máster en Feminismos Jurídicos además de la experiencia “Virginia Woolf BASQUESKOLA” que compartieron sus buenas prácticas a cargo de las propias integrantes políticas.

10.3.3 JORNADA VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD. HACIA UNA ATENCIÓN ACCESIBLE E INCLUSIVA

El objeto de esta jornada fue analizar las necesidades, retos y mejoras para impulsar una atención integral y adaptada a las mujeres con discapacidad.
A la misma acudieron profesionales y representantes de asociaciones.



La violencia contra las mujeres con discapacidad sigue siendo, a día de hoy, una problemática invisible; en muchas ocasiones esas violencias no son detectadas, ni por la profesional que las atiende, ni por las propias mujeres. Y, una vez detectadas, no es fácil que las mujeres reciban la asistencia adecuada. La vulnerabilidad de las mujeres con discapacidad aumenta debido a barreras físicas, comunicativas y sociales, lo que dificulta que puedan denunciar o acceder a recursos de apoyo.

10.3.4 JORNADAS "JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO" ORGANIZADAS EN PAMPLONA POR EL INAI/NABI Y EL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Un centenar de profesionales de la judicatura, la magistratura y otros operadores jurídicos e institucionales participaron en unas jornadas para abordar la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito de la justicia. Su objetivo era promover el análisis y la reflexión en materia de violencia contra las mujeres, de cara a la mejora de la atención a las víctimas y supervivientes desde el ámbito judicial.

Las Jornadas "Justicia con Perspectiva de Género", organizadas por el Consejo General del Poder Judicial y el Instituto Navarro para la Igualdad del Gobierno de Navarra, se enmarcan en el compromiso compartido de avanzar hacia una justicia más igualitaria, libre de sesgos y plenamente comprometida con los derechos humanos de las mujeres, a través del conocimiento de los factores estructurales que explican la violencia contra las mujeres y de la formación permanente de las y los profesionales del ámbito de la justicia.

Las jornadas tuvieron lugar en Pamplona/Iruña los días 15, 16 y 17 de octubre de 2025.



Programa de las jornadas

10.3.5 PÍLDORA FORMATIVA LGTBI+

El 31 de octubre tuvo lugar la conferencia "*Un mapa para pensar la diversidad sexual y de género desde una perspectiva feminista*", a cargo de Miquel Misé a la que acudieron 44 profesionales. Esta sesión formativa propuso algunos ejes fundamentales para reflexionar sobre la diversidad sexual y de género, poniendo el acento en los planteamientos de partida y en su articulación con las políticas feministas.




Instituto
Navarro
para la Igualdad
INAI
NABI
Nafarroako
Berdintasunerako
Institutua