

PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN NAVARRA

NAFARROAKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN  
BERDINTASUNERAKO PLAN ESTRATEGIKOA



## USTED ESTÁ AQUÍ

- **Asesinatos de mujeres:** Desde 1998, 20 mujeres han sido asesinadas en Navarra por el hecho de ser mujeres.
- **Violencia contra las mujeres:** En 2021 se han interpuesto 1.639 denuncias, 219 de ellas por violencia sexual. El promedio mensual de denuncias es de 136,58.
- **Brecha salarial de género:** La brecha salarial, tomando como referencia la ganancia media total anual, no ha descendido en los últimos años del 23%, si bien se va reduciendo lentamente. La elevada brecha existente en la Navarra se ve influida por la importante industrialización y actividad agraria, ámbitos muy masculinizados, de nuestra Comunidad.
- **Brecha de cuidados:** Siguen existiendo importantes brechas de género en cuanto a la dedicación de mujeres y hombres a las tareas domésticas y de cuidados. Los cuidados son trabajos que recaen principalmente en mujeres, por ello, las mujeres son mayoría en la petición y disfrute de los permisos, licencias y excedencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- **Brecha de salud:** Existen diferencias importantes entre mujeres y hombres respecto a la salud. Las mujeres tienen una mayor esperanza de vida al nacer por sus mejores hábitos de vida, aunque su percepción de la propia salud es peor en todas las edades que la de los hombres.
- **Brecha de empleo:** El 78,90% de los empleos a tiempo parcial en Navarra en 2020 son ocupados por mujeres.
- **Brecha de protección social:** En 2020, el 59% de titulares de Renta Garantizada en Navarra son mujeres.
- **Brecha tecnológica:** Se da principalmente en el control de la tecnología ya que las mujeres son buenas usuarias, pero tienen escasa presencia en la creación de la tecnología. Se puede decir que las mujeres acceden al uso del recurso, pero no al control del mismo.
- **Brecha deporte:** Existe una importante brecha en la participación de unas y otros en todas las formas de practicar el deporte (no federado y federado) y una segregación en el tipo de disciplina deportiva. Las mujeres participan menos y en un número menor de disciplinas.

<b>1</b>	<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>ELEMENTOS CLAVE DEL PLAN ESTRATÉGICO</b>	<b>7</b>
	2.1. UN PLAN QUE CONCRETA EL MARCO NORMATIVO	
	2.2. UN PLAN DE TRABAJO RESULTADO DE UN PROCESO PARTICIPADO Y PLURALISTA	
	2.3. CUATRO PRINCIPIOS QUE ORIENTAN EL CONJUNTO DE LA INTERVENCIÓN PREVISTA	
	2.4. EN RESUMEN... LAS CLAVES DEL PLAN ESTRATÉGICO	
<b>3</b>	<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	<b>15</b>
	3.1. ESTRUCTURA DE LA PLANIFICACIÓN	
	3.2. LÍNEA ESTRATÉGICA I. INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS ADMINISTRACIONES FORAL Y LOCAL	
	3.3. LÍNEA ESTRATÉGICA II. AVANZAR HACIA UN MODELO SOCIOECONÓMICO CON IGUALDAD DE GÉNERO	
	3.4. LÍNEA ESTRATÉGICA III. PONER FIN A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
	3.5. LÍNEA ESTRATÉGICA IV. PROMOVER EL PROTAGONISMO DE LA SOCIEDAD CIVIL EN LA CONSTRUCCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
<b>4</b>	<b>GESTIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO</b>	<b>78</b>
<b>5</b>	<b>SISTEMA DE INDICADORES</b>	<b>89</b>
<b>6</b>	<b>NORMATIVA DE REFERENCIA</b>	<b>108</b>
	6.1. ALINEACIÓN DEL PLAN CON LA NORMATIVA FORAL DE REFERENCIA EN IGUALDAD Y LOS ODS	
	6.2. OTRA NORMATIVA DE ÁMBITO ESTATAL E INTERNACIONAL	



# 1. PRESENTACIÓN

1 - PRESENTACIÓN

---

1 - PRESENTACIÓN

---



# 2. ELEMENTOS CLAVE DEL PLAN ESTRATÉGICO

## 2.1. UN PLAN QUE CONCRETA EL MARCO NORMATIVO

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

El Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, en adelante INAI/NABI, ha sido el organismo de Gobierno de Navarra responsable de diseñar, coordinar e impulsar la elaboración participada de este Plan Estratégico, cuyo proceso de elaboración se inició en marzo de 2021.

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

### ÁMBITO AUTONÓMICO:

- **Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres**, que es el marco de intervención foral ante esta forma de discriminación contra las mujeres, por el hecho de ser mujeres, y que constituye una grave violación de los derechos humanos.
- Además de la normativa, se quiere poner en valor y reconocer la **trayectoria de las administraciones foral y local** en materia de intervención pública para la igualdad entre mujeres y hombres. El compromiso político previo para desarrollar y consolidar derechos de ciudadanía para las mujeres ha sido fundamental para que este Plan Estratégico tuviera una base institucional sólida sobre la que articularse. En este proceso, además de las diferentes ordenanzas y planes de ámbito municipal, se quiere mencionar el **I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010**, ya que aunque responde a otro periodo de planificación pública para la igualdad, fue el primero y su aprobación supuso un hito en la Comunidad Foral de Navarra.

En 2020 el **Índice de Igualdad de Género, IIG**, se sitúa en Navarra en 70 puntos, sobre 100. Esto ha supuesto una mejora de 0,9 puntos con respecto a la anterior medición del IIG, realizada en 2015.



## ÁMBITO ESTATAL:

- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.** Además, en el ámbito de la violencia contra las mujeres y por su implicación para las administraciones públicas de Navarra es preciso tener en cuenta las **Medidas de Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2017)**.
- Finalmente, se quiere hacer referencia en este apartado al **III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025**, que recoge la agenda política de la Administración General del Estado en materia de Igualdad para los próximos cuatro años.

## ÁMBITO EUROPEO:

- **Estrategia de Igualdad de Género de la Unión Europea 2020-2025**, que se plantea como objetivos eliminar la violencia de género, desafiar los estereotipos de género, cerrar las brechas de género en el mercado laboral, lograr una participación igualitaria de mujeres y hombres en los diferentes sectores de la economía, abordar las brechas salariales y de pensiones de género, cerrar la brecha de género en el ámbito de los cuidados y lograr el equilibrio de género en la toma de decisiones y en la política.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (**Convenio de Estambul, 2011**), cuyo carácter vinculante implica un punto de inflexión en el alcance desde el que se tiene que abordar internacionalmente la violencia contra las mujeres.

## ÁMBITO INTERNACIONAL:

- **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.** En esta agenda global la igualdad entre mujeres y hombres tiene que atravesar de forma transversal sus 17 objetivos. Además del enfoque transversal de la igualdad, el Objetivo 5, busca "lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas".
- **IV Conferencia Mundial sobre Mujeres de Beijing (1995)**, así como su Declaración y Plataforma de Acción, que continúan estando vigentes, más de 25 años después de su aprobación. Naciones Unidas, en el marco de la campaña **Generation Equality**, ha identificado 6 ámbitos de especial urgencia para el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres en un contexto marcado por la crisis global intensificada por la pandemia por Covid-19: la violencia contra las mujeres, la justicia y los derechos económicos, la acción feminista por la justicia climática, la tecnología e innovación para la igualdad de género, la autonomía sobre el cuerpo y la salud y derechos sexuales y reproductivos y los movimientos y liderazgos feministas.
- **Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (1979).** A nivel estatal la CEDAW se ratifica en 1983 y tiene carácter vinculante.

## 2.2.

## UN PLAN RESULTADO DE UN PROCESO PARTICIPADO Y PLURALISTA

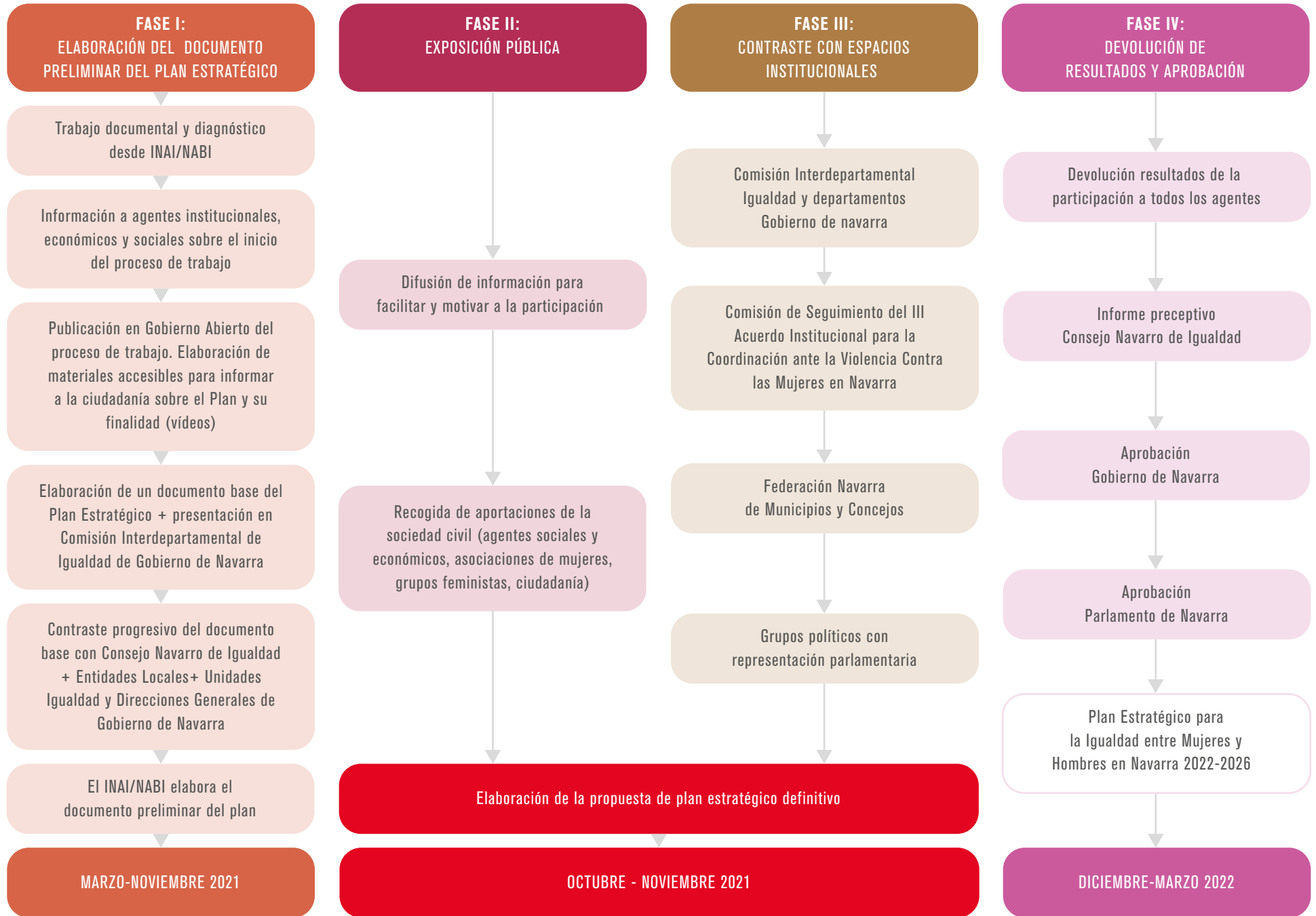
El proceso de elaboración del Plan Estratégico se ha desarrollado fundamentalmente a lo largo del año 2021 y se ha estructurado en cuatro fases, con objetivos y momentos de contraste diferentes. En cada una de estas fases han intervenido grupos de interés con roles complementarios, ya que se ha tenido en cuenta su nivel de conocimiento experto en igualdad, su responsabilidad en la intervención prevista y el nivel de interlocución que aportaban. En las diferentes fases de trabajo se han recogido y sistematizado más de 300 aportaciones, entre las que han sido claves las de los diferentes departamentos de Gobierno de Navarra, Entidades Locales, Consejo Navarro de Igualdad y Sociedad Civil, esta última en la fase de exposición pública. El proceso de participación ha estado pautado y los resultados de la participación se han devuelto a cada grupo, para que conociese el impacto de sus propuestas en el plan y qué ha motivado que el resultado de su aportación. A continuación se presenta de forma gráfica el proceso de participación que se ha desplegado, que ha tenido que irse adaptando al periodo excepcional de pandemia.

PROCESO DE PARTICIPACIÓN

# PROCESO DE PARTICIPACIÓN

2 - ELEMENTOS CLAVE DEL PLAN ESTRATÉGICO

2.2



## 2.3.

# UN PLAN CON UNA FINALIDAD CLARA Y 4 PRINCIPIOS QUE ORIENTAN EL CONJUNTO DE SU INTERVENCIÓN

La FINALIDAD del Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Navarra 2022-2027 es contribuir a que la política pública reconozca su carácter no neutral e incorpore elementos que permitan que el conjunto de su actuación sea transformadora e impacte de forma positiva en la igualdad entre mujeres y hombres, a todos los niveles.

Para ello, la intervención que se propone tiene que estar orientada por los PRINCIPIOS de ACTUACIÓN que rigen la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, entre los que se quieren destacar los siguientes:

## 1. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio constitucional, que implica la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo. El principio de igualdad, además de ser un principio jurídico universal, implica el cambio de valores entre la ciudadanía, para que cada persona, en su subjetividad, aprenda e interiorice que mujeres y hombres no solo tienen los mismos derechos, sino también el mismo valor.

Aunque el principio de igualdad entre mujeres y hombres está reconocido formalmente en la normativa, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres no existe y las discriminaciones contra las mujeres y niñas se dan en todos los ámbitos y condicionan sus vidas. Este Plan Estratégico es uno de los instrumentos que Gobierno de Navarra establece para que el avance hacia la igualdad real de mujeres y hombres sea un hecho. Para ello, la intervención que propone implica la transversalización del principio de igualdad en el diseño, implantación y evaluación de las políticas públicas, así como la puesta en marcha de diferentes medidas de acción positiva, específicas y temporales, para eliminar y reducir dichas discriminaciones.

## 2. EMPODERAMIENTO DE MUJERES Y NIÑAS

El conjunto de la intervención propuesta tiene como objetivo el empoderamiento de mujeres y niñas, una de las condiciones imprescindibles para la igualdad entre mujeres y hombres. El empoderamiento, en su dimensión individual, es el proceso a través del cual las mujeres desmontan los mandatos de género y generan recursos propios para transformarse en sujetos, en primera persona, de sus vidas.

### 3. ENFOQUE DE GÉNERO

El enfoque de género, más que un principio, es una metodología de análisis e intervención ante las discriminaciones de género. Este enfoque permite ver y entender que en el modelo desigual y jerárquico en el que vivimos, que está basado en relaciones de poder de dominio, mujeres y hombres no tenemos la misma situación y posición, por lo que las necesidades, lugares, realidades y expectativas de unas y otros son diferentes y a todas tienen que dar respuesta las políticas públicas.

### 4. INTERSECCIONALIDAD

Las desigualdades y discriminaciones contra las mujeres se intensifican en el patriarcado en función de cómo el género se interrelaciona con otras fuentes de discriminación, como la edad, la discapacidad, la situación socioeconómica, la configuración familiar, la lengua o idioma vehicular, la raza, la cultura, la ruralidad, la violencia machista o la orientación e identidad sexual, entre otras variables. El enfoque interseccional permite abordar las desigualdades discriminatorias desde el reconocimiento a todas las mujeres y el respeto a su diversidad y diferencia. Este enfoque tiene que atravesar toda la intervención propuesta en estas páginas.

## 2.4.

## EN RESUMEN.... LAS CLAVES DEL PLAN ESTRATÉGICO

El Plan orienta la actuación en materia de igualdad de la administración foral y local. Recoge la agenda política pública en materia de igualdad para el periodo 2022-2027.

Su elaboración es una obligación de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres (artículo 14).

Se alinea con otros marcos normativos y programáticos de diferente nivel y pone en valor la trayectoria de las administraciones foral y local en materia de igualdad.

Su plan de acción transversal impacta en las políticas y actuaciones de todos los departamentos de Gobierno de Navarra, por lo que todos los departamentos tienen responsabilidad en la ejecución de las diferentes acciones, a partir de sus competencias. También interpela a las Entidades Locales, desde el respeto y consideración de sus respectivas competencias en materia de igualdad.

El trabajo que se propone tiene que tener en cuenta que en el tránsito de la igualdad formal, a la igualdad real y efectiva, se requiere de una intervención con enfoque de género e interseccional, que tenga como horizonte el empoderamiento de todas las mujeres y niñas en la Comunidad Foral de Navarra.



# 3. PLAN DE ACCIÓN

## 3.1. ESTRUCTURA DE LA PLANIFICACIÓN

Siguiendo la lógica de la planificación, se plantea una intervención a partir de cuatro líneas de trabajo o ámbitos temáticos prioritarios.

### LINEA I

Incorporar el enfoque de género en el modelo de gobernanza de las administraciones foral y local

### LINEA II

Avanzar hacia un modelo socioeconómico con igualdad de género

### LINEA III

Poner fin a la violencia contra las mujeres

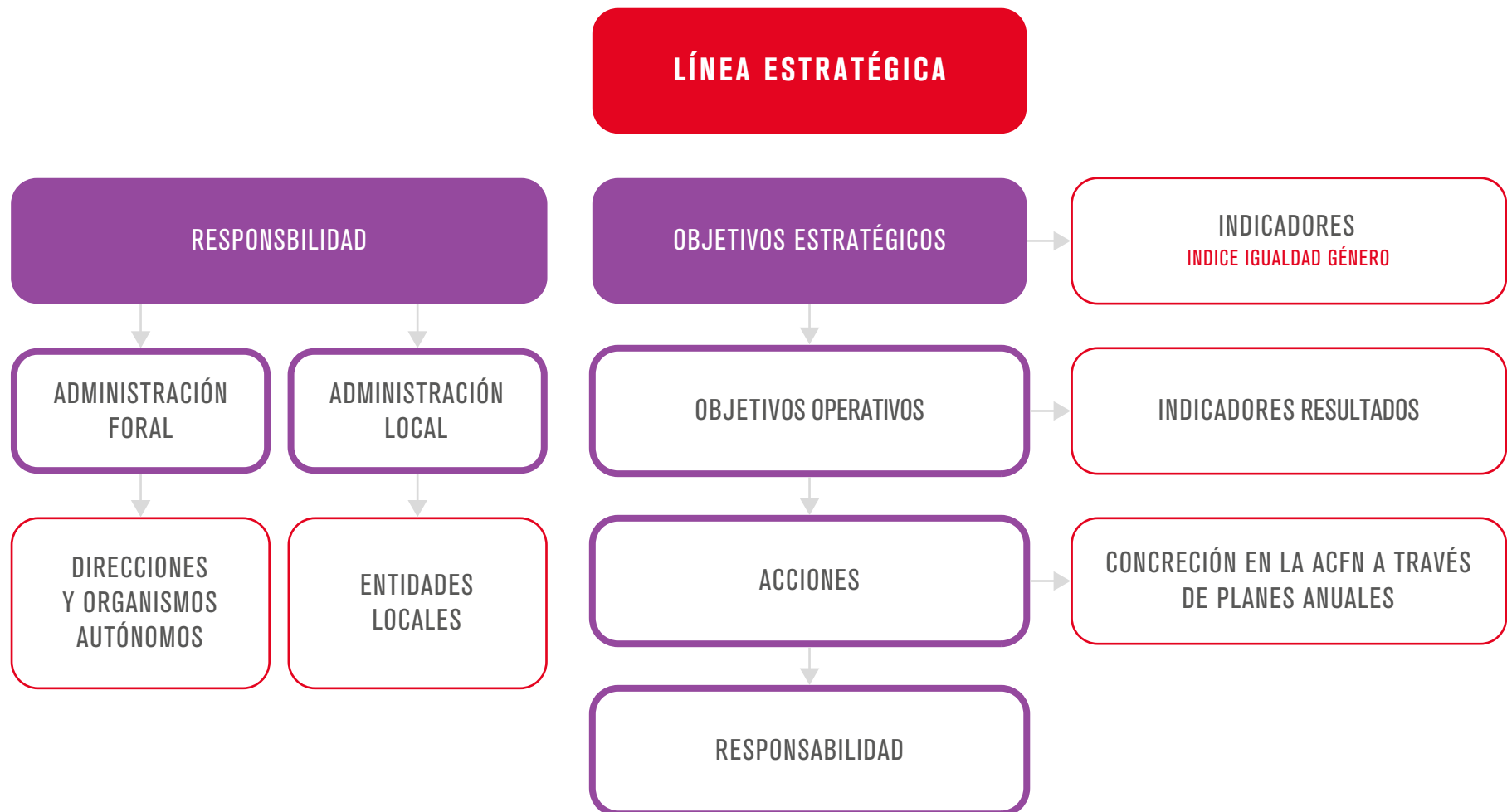
### LINEA IV

Promover el protagonismo de la sociedad civil en la construcción y consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres

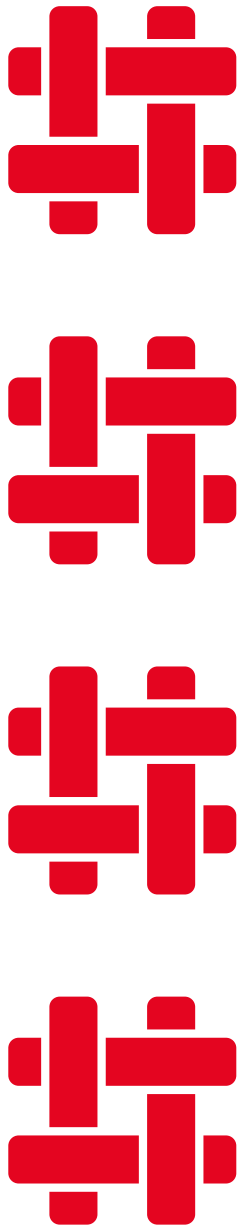


Cada línea se estructura mediante **objetivos estratégicos y operativos**. Por su parte, los objetivos operativos se han concretado en **acciones**, para las que se detalla la administración responsable de su ejecución. En el caso de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, se especifica la dirección responsable de la ejecución de la acción. La **responsabilidad** última de ejecución de las acciones la tiene, como criterio, la dirección o direcciones que tengan asignado el presupuesto para su ejecución. Ello no implica que, en el caso de la ACFN, en la mayoría de las acciones que se proponen, intervengan y colaboren otras direcciones generales u organismos autónomos. El **INAI/NABI**, dando cumplimiento a sus funciones de impulso, asesoramiento, coordinación y evaluación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la ACFN, aunque no figure como responsable de las acciones, apoyará a los departamentos en el proceso de despliegue de las acciones, cuando sea necesario.

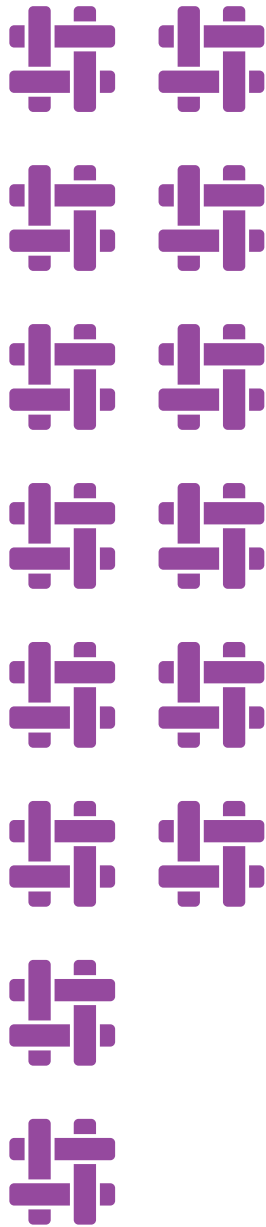
Como se recoge en el modelo de gestión y se aporta en este documento, el Plan Estratégico incorpora un sistema de **INDICADORES** asociados a los objetivos estratégicos (Índice de Igualdad de Género) y a los diferentes objetivos operativos (indicadores de resultado).



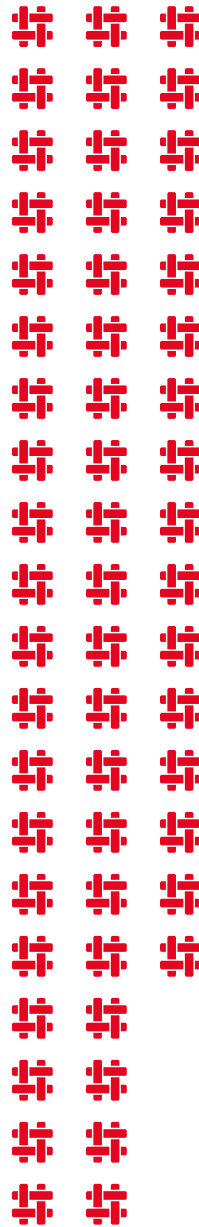
4 LÍNEAS ESTRATÉGICAS



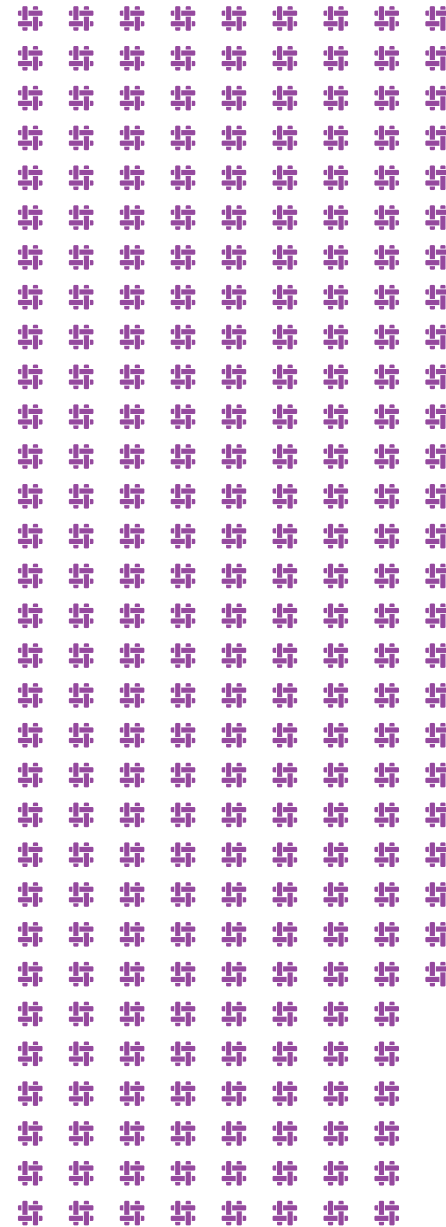
14 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



56 OBJETIVOS OPERATIVOS



273 ACCIONES





# LÍNEA ESTRATÉGICA I

INCORPORAR EL ENFOQUE  
DE GÉNERO EN EL MODELO  
DE GOBERNANZA DE LAS  
ADMINISTRACIONES  
FORAL Y LOCAL



## DESCRIPCIÓN DE LA LÍNEA I

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

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

### ESTRUCTURAS

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

### PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS COMUNES DE TRABAJO

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

### FORMACIÓN EN IGUALDAD

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

## ENTIDADES LOCALES

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

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

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

Para incorporar la igualdad en el modelo de gobernanza de las administraciones foral y local y avanzar hacia el Buen Gobierno, esta línea de intervención se estructura a través de **4 objetivos estratégicos**, que se concretan en **19 objetivos operativos** y **74 acciones** que se pondrán en marcha a lo largo del periodo 2022-2027.



## O.E. 1

# DESARROLLAR LA NORMATIVA DE IGUALDAD DE REFERENCIA PARA NAVARRA

0.0.1.1.

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

### ACCIONES

**1.1.1.** Análisis de la situación de la que parten las administraciones foral y local para dar respuesta a la normativa de referencia en materia de igualdad.

**1.1.2.** Aprobación de estrategias o planes que desarrollen el marco normativo de referencia en igualdad.

**1.1.3.** Regulación de las estructuras para la incorporación transversal del principio de igualdad en las políticas forales (Unidades de igualdad, Comisiones interdepartamentales y departamentales de igualdad, etc.).

**1.1.4.** Elaboración o adecuación de los instrumentos (reglamentos, disposiciones, instrucciones, directrices) que permitan hacer efectiva la incorporación del enfoque de género en las políticas institucionales (informes de impacto de género, cláusulas de igualdad, régimen sancionador, etc.).

**1.1.5.** Aprobación de ordenanzas municipales de igualdad.

### RESPONSABLE

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

- Gobierno de Navarra

- INAI/NABI

- Todas las Direcciones

- Entidades Locales

0.0.1.2.

Alinear los presupuestos públicos para desarrollar políticas de igualdad con las exigencias de la normativa de referencia.

**ACCIONES**

- 1.2.1.** Consignación de recursos económicos específicos anuales para el desarrollo desde las administraciones foral y local de las medidas previstas en la normativa a través del Plan Estratégico.
- 1.2.2.** Dedicación progresiva de al menos un 1% de los Presupuestos Generales de Navarra al desarrollo de la normativa de referencia a través de políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.
- 1.2.3.** Generación de espacios que permitan conocer y dar seguimiento al impacto de género de los Presupuestos Generales de Navarra.

**RESPONSABLE**

- Todas las Direcciones  
- Entidades Locales
- DG Presupuestos, Patrimonio y Política Económica

**0.0.1.3.****Reforzar y consolidar las estructuras para la igualdad forales y locales.****ACCIONES**

- 1.3.1.** Análisis de las necesidades del Instituto Navarro para la Igualdad derivadas de las competencias y funciones que le atribuye la normativa y respuesta a las mismas.
- 1.3.2.** Elaboración y despliegue de un itinerario para la implementación homogénea y efectiva de las Unidades de Igualdad en los diferentes departamentos de Gobierno de Navarra.
- 1.3.3.** Desarrollo de una estrategia para que las Entidades Locales impulsen y/o consoliden estructuras de igualdad adecuadas a las diferentes realidades territoriales de Navarra, a partir de un modelo de financiación que se sostenga en el tiempo (convenios).
- 1.3.4.** Adecuación y consolidación de las estructuras administrativas para la igualdad forales (Unidades de Igualdad) y locales con recursos suficientes (personal especializado y estable, dotación económica, herramientas técnicas, etc.), a partir de sus necesidades.

**RESPONSABLE**

- INAI/NABI
- INAI/NABI
- INAI/NABI  
- Entidades Locales
- Todas las Direcciones  
- Entidades Locales

**0.0.1.4.****Dar seguimiento y evaluar la coherencia e impacto social de la normativa de igualdad.**

**ACCIONES**

- 1.4.1.** Evaluación participada de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- 1.4.2.** Evaluación participada de la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.
- 1.4.3.** Actualización periódica del Índice de Igualdad de Género de Navarra.
- 1.4.4.** Elaboración de herramientas homogéneas que permitan instalar una cultura de evaluación del impacto de las políticas de igualdad en las Entidades Locales de Navarra.

**RESPONSABLE**

- INAI/NABI
- INAI/NABI
- NASTAT  
- INAI/NABI
- INAI/NABI  
- Entidades Locales

**O.E. 2****DOTAR DE MAYOR COMPETENCIA EN IGUALDAD AL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****0.0.2.1.**

Implementar en la ACFN el Itinerario Formativo para la aplicación de la Igualdad de Género en las Políticas Públicas, adaptarlo a la realidad de la administración local y darle seguimiento.

**ACCIONES**

- 2.1.1.** Diseño de la estrategia para implementar en la ACFN el Itinerario Formativo para la Aplicación de la Igualdad de Género en las Políticas Públicas existente, darle seguimiento y evaluar su impacto.
- 2.1.2.** Formación básica, específica y sectorial del personal de la ACFN, a partir de sus competencias y funciones.
- 2.1.3.** Formación teórico-práctica especializada y continua del personal con responsabilidades de asesoramiento en las Unidades de Igualdad de Gobierno de Navarra.
- 2.1.4.** Adaptación y transferencia a la realidad local del Itinerario de formación de la Administración Pública y de sus mecanismos de planificación y evaluación.

**RESPONSABLE**

- INAP/NAPI  
- INAI/NABI
- INAP/NAPI
- INAI/NABI
- INAI/NABI  
- Entidades Locales



0.0.2.2.

## Incorporar el enfoque de género en la formación no específica de igualdad que se oferta desde la ACFN

### ACCIONES

**2.2.1.** Elaboración de criterios que permitan la transversalización de la igualdad en el conjunto de la formación que se imparte desde la ACFN (contenidos, lenguaje inclusivo, metodología docente y de evaluación, entorno de aprendizaje, profesorado, etc.).

### RESPONSABLE

- INAP/NAPI

**2.2.2.** Desarrollo de un sistema de trabajo para identificar las formaciones no específicas de igualdad que requieran de la incorporación de contenidos en esta materia.

- INAP/NAPI

0.0.2.3.

## Incluir de forma progresiva la exigencia de conocimiento en materia de igualdad para el personal que acceda o promocióne en la administración, a partir de sus competencias (generales o específicas) en materia de igualdad.

### ACCIONES

**2.3.1.** Inclusión en todos los procesos de selección para el acceso a la función pública de contenidos relativos a la normativa de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación en la actividad administrativa.

### RESPONSABLE

- DG Función Pública  
- Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea

**2.3.2.** Establecimiento de los criterios para valorar la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en las fases de concursos de méritos y traslados de la ACFN.

- DG Función Pública

**2.3.3.** Análisis de la viabilidad de incorporar criterios que posibiliten que todos los puestos de acceso y promoción de la ACFN con funciones de asesoramiento en materia de igualdad entre mujeres y hombres y violencia contra las mujeres, tengan formación previa en este ámbito.

- DG Función Pública  
- DG Educación  
- Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea



## O.E. 3

# SEGUIR AVANZANDO EN EL DESARROLLO DE MECANISMOS QUE PERMITAN QUE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE LAS ADMINISTRACIONES TENGAN UN IMPACTO POSITIVO EN LA IGUALDAD

### 0.0.3.1.

Integrar el enfoque de género en la recogida, tratamiento y difusión de la información que la administración utiliza en su actividad ordinaria (estadísticas, estudios, memorias, planes, etc.).

#### ACCIONES

#### RESPONSABLE

- |  |  |
|--|--|
| <p><b>3.1.1.</b> Incorporación sistemática de la variable sexo en las operaciones estadísticas de todos los departamentos de Gobierno de Navarra.</p>  | <p>- NASTAT</p>  |
| <p><b>3.1.2.</b> Introducción sistemática de la variable sexo en formularios oficiales, registros administrativos y bases de datos de las administraciones foral y local, siempre que se refieran a personas.</p>  | <p>- Todas las Direcciones<br/>- Entidades Locales</p> |
| <p><b>3.1.3.</b> Análisis de género de los indicadores básicos de Gobierno de Navarra e incorporación de nuevos indicadores que den cuenta de las situaciones de mujeres y hombres para las distintas áreas temáticas, teniendo en cuenta el enfoque interseccional.</p> | <p>- NASTAT<br/>- INAI/NABI</p>                        |
| <p><b>3.1.4.</b> Inclusión sistemática de datos desagregados por sexo e indicadores de género en los estudios, memorias y planes de las administraciones foral y local.</p>  | <p>- Todas las Direcciones<br/>- Entidades Locales</p> |
| <p><b>3.1.5.</b> Elaboración de criterios que faciliten a los departamentos de Gobierno de Navarra el análisis de género de los datos desagregados por sexo y su transferencia a políticas y proyectos estratégicos.</p>   | <p>- INAI/NABI</p>                                     |
| <p><b>3.1.6.</b> Realización de estudios que permitan conocer la situación y posición de mujeres y hombres en todos los ámbitos, especialmente en aquellos donde las desigualdades de género se intensifican.</p>  | <p>- Todas las Direcciones</p>                         |

## 0.0.3.2.

Generar instrumentos para incorporar el enfoque de género en la contratación y las ayudas públicas, darles seguimiento y evaluar su impacto, a partir de la legislación foral de contratación y ayudas públicas.

## ACCIONES

**3.2.1.** Diseño de una estrategia de comunicación para que las Administraciones Públicas de Navarra y terceras entidades relacionadas con el sector público institucional pongan en valor la oportunidad que para la igualdad supone la incorporación del enfoque de género en contratos y ayudas públicas.

## RESPONSABLE

- INAI/NABI

**3.2.2.** Desarrollo de directrices para que el conjunto de la ACFN incorpore la perspectiva de género en la contratación y las ayudas públicas.

- DG Presupuestos, Patrimonio y Política Económica  
- INAI/NABI

**3.2.3.** Puesta en marcha de un sistema de seguimiento del cumplimiento de las medidas adoptadas para incorporar el enfoque de género en la contratación y ayudas públicas realizada por la ACFN y evaluar su impacto.

- DG Presupuestos, Patrimonio y Política Económica  
- INAI/NABI

**3.2.4.** Establecimiento de criterios comunes para la incorporación de condiciones especiales de ejecución en los trabajos objeto de contrato celebrados por las Administraciones Públicas de Navarra para promover la empleabilidad de las mujeres.

- DG Presupuestos, Patrimonio y Política Económica  
- SNE- NL  
- Entidades Locales

**3.2.5.** Elaboración de una metodología de trabajo que facilite a las Entidades Locales de Navarra la incorporación homogénea de cláusulas de igualdad en contratos y ayudas públicas, así como su seguimiento y evaluación.

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

## 0.0.3.3.

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

## ACCIONES

**3.3.1.** Estudio del grado en que cada Departamento de Gobierno de Navarra incorpora una comunicación inclusiva y no sexista en documentos, formularios, impresos o soportes y visibiliza su contribución a la igualdad a través de memorias, webs y otros canales de comunicación a la ciudadanía.

## RESPONSABLE

- Todos los departamentos  
- INAI/NABI

### Profundizar en la incorporación del enfoque de género en normativa, planes, programas y actuaciones estratégicas de las administraciones foral y local.

#### ACCIONES

**3.3.2.** Creación de un observatorio que permita dar seguimiento a la transversalización de la igualdad en la comunicación realizada desde las administraciones públicas, realizando recomendaciones que faciliten la incorporación del enfoque de género en la comunicación institucional.

#### RESPONSABLE

- INAI/NABI

**3.3.3.** Revisión y modificación de las denominaciones de las entidades y órganos dependientes de las Administraciones Públicas de la CFN y de los puestos de trabajo, para que hagan un uso no sexista del lenguaje.

- DG Función Pública

**3.3.4.** Puesta en marcha de campañas institucionales que contribuyan a desmontar los estereotipos de género asociados a estudios, profesiones y actividades públicas.

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

**3.3.5.** Elaboración de directrices que permitan que las empresas y organizaciones con las que las administraciones públicas mantienen una relación administrativa no utilicen lenguaje, mensajes o imágenes androcéntricas y sexistas.

- INAI/NABI

#### ACCIONES

#### RESPONSABLE

**3.4.1.** Difusión e implementación del procedimiento de trabajo de la ACFN para la elaboración de informes de impacto de género, así como sus contenidos y la participación de agentes clave, a partir de la nueva regulación.

- DG Presidencia  
y Gobierno Abierto

**3.4.2.** Elaboración de informes de impacto de género de las ofertas de empleo público.

- DG Función Pública  
- Entidades Locales  
- DG Educación  
- Servicio Navarro  
de Salud-Osasunbidea

**3.4.3.** Análisis de la situación de la que parten las Entidades Locales de Navarra para elaborar informes de impacto de género en ordenanzas.

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

**3.4.4.** Elaboración de una metodología que permita asesorar a las Entidades Locales, a partir de su trayectoria en el impulso de políticas de igualdad, sobre cómo elaborar informes de impacto de género en ordenanzas y que facilite el seguimiento de este proceso en el conjunto de la CFN.

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

0.0.3.5.

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

### ACCIONES

**3.5.1.** Incorporación en las memorias de los programas presupuestarios que se integran en los Presupuestos Generales de Navarra de actuaciones e indicadores de género que tengan en cuenta el impacto diferenciado del presupuesto en mujeres y hombres.

### RESPONSABLE

- DG Presupuestos,  
Patrimonio y Política  
Económica  
- INAI/NABI

**3.5.2.** Análisis del grado de cumplimiento de los objetivos de igualdad incorporados en las memorias de los programas presupuestarios de los departamentos y organismos autónomos de Gobierno de Navarra.

- DG Presupuestos,  
Patrimonio y Política  
Económica  
- INAI/NABI

**3.5.3.** Emisión de informes de impacto de género de los anteproyectos de leyes forales de Presupuestos Generales de Navarra.

- DG Presupuestos,  
Patrimonio y Política  
Económica  
- INAI/NABI

**3.5.4.** Elaboración de una metodología para la integración del enfoque de género en la política presupuestaria de la administración local.

- Entidades Locales  
- INAI/NABI

0.0.3.6.

## Tener en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política de gestión de personas.

### ACCIONES

**3.6.1.** Elaboración y evaluación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del personal de la ACFN, a partir de los requisitos que establece la normativa que le es de aplicación.

### RESPONSABLE

- DG Función Pública  
- INAI/NABI

**3.6.2.** Diseño e implementación de medidas específicas de igualdad que tengan en cuenta las singularidades de ámbitos de la administración como el personal docente, sanitario, investigador, policía foral y del servicio de bomberos y bomberas.

- DG Función Pública  
- DG Educación  
- DG Formación Profesional  
- DG Salud  
- DG Interior  
- DG Medio Ambiente

## ACCIONES

**3.6.3.** Realización periódica de un análisis de puestos con perspectiva de género e implementación de mecanismos de control de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres en la administración foral.

## RESPONSABLE

- DG Función Pública

**3.6.4.** Diseño y evaluación de planes de igualdad dirigidos al personal de las Entidades Locales, teniendo en cuenta la normativa de referencia.

- Entidades Locales

**3.6.5.** Elaboración de protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo en las administraciones foral y local.

- DG Función Pública  
- Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra  
- Entidades Locales

**3.6.6.** Elaboración de directrices que asesoren sobre cómo incorporar un 2% de plazas para mujeres víctimas de violencia contra las mujeres que superen procesos selectivos y acrediten su condición en las administraciones foral y local.

- DG Función Pública  
- Entidades Locales

**3.6.7.** Implementación en los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público de una cláusula de desempate favorable a las mujeres, en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas.

- DG Función Pública  
- Entidades Locales

## 0.0.3.7.

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

## ACCIONES

**3.7.1.** Desarrollo de las instrucciones de la ACFN para la incorporación del principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos y/o pluripersonales de la ACFN (órganos colegiados, jurados y tribunales para la concesión de premios, reconocimientos y becas, así como tribunales y órganos de selección del personal).

## RESPONSABLE

- DG Función Pública

**3.7.2.** Impulso de medidas para la incorporación del principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en todas las Administraciones Públicas, especialmente en los órganos de dirección y decisión de los ámbitos social, político, económico, educativo, de salud, cultural y deportivo.

- Todas las Direcciones  
- Entidades Locales

0.0.3.8.

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

0.E.3

### ACCIONES

### RESPONSABLE

**3.8.1.** Elaboración de planes sectoriales de igualdad, cuando la política de los diferentes departamentos de Gobierno de Navarra así lo requiera.

- Todas las Direcciones

**3.8.2.** Establecimiento de criterios homogéneos para la incorporación del enfoque de género en las diferentes fases de la planificación de la administración foral.

- INAI/NABI

**3.8.3.** Actualización del itinerario para la planificación, gestión y evaluación de la política de igualdad de las Entidades Locales de Navarra.

- INAI/NABI  
- Entidades Locales



## O.E. 4

# PROMOVER LA COORDINACIÓN, COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD

0.E.4

0.0.4.1.

Consolidar los espacios e instrumentos de coordinación para la igualdad en las administraciones.

### ACCIONES

### RESPONSABLE

**4.1.1.** Desarrollo y/o consolidación de las estructuras intradepartamentales e interdepartamentales de coordinación para la igualdad en la ACFN.

- Todas las Direcciones  
- INAI/NABI

**4.1.2.** Creación y/o desarrollo de estructuras de coordinación inter-áreas para la igualdad en las Entidades Locales con áreas o servicios de igualdad.

- Entidades Locales

## 0.0.4.2.

## Reforzar la colaboración y coordinación interinstitucional para la igualdad.

### ACCIONES

- 4.2.1.** Desarrollo y consolidación de los espacios de coordinación interinstitucional para la igualdad y contra la violencia machista que existen en Navarra.
- 4.2.2.** Creación y puesta en marcha de una estructura para la coordinación de la política de igualdad foral y local.
- 4.2.3.** Participación en espacios de colaboración institucional para la igualdad de ámbito estatal.
- 4.2.4.** Participación en espacios de cooperación internacional para la igualdad.

### RESPONSABLE

- INAI/NABI
- Entidades Locales
- DG Administración Local y Despoblación
- INAI/NABI
- Entidades Locales
- INAI/NABI
- DG Acción Exterior
- INAI/NABI

## 0.0.4.3.

## Incrementar la participación e incidencia de la sociedad civil, especialmente de los movimientos feministas y de mujeres, en el desarrollo de las políticas de igualdad de las administraciones foral y local.

### ACCIONES

- 4.3.1.** Refuerzo de la interlocución del Consejo Navarro de Igualdad y apoyo en el desarrollo de sus funciones.
- 4.3.2.** Difusión del Consejo Navarro de Igualdad entre las asociaciones de mujeres y/o feministas de Navarra y motivación para su participación en este espacio.
- 4.3.3.** Análisis de la situación y características de la interlocución de los consejos y comisiones de igualdad de las Entidades Locales e impulso de estos espacios.
- 4.3.4.** Apoyo a la mayor incidencia en las políticas forales y locales de las organizaciones de mujeres y/o feministas a través de formación y de asesoramiento especializado.

### RESPONSABLE

- INAI/NABI
- INAI/NABI
- INAI/NABI
- Entidades Locales
- INAI/NABI
- Entidades Locales



Favorecer que las mujeres, desde su diversidad, conozcan, participen e incidan en las políticas públicas a través de Gobierno Abierto y de otras herramientas para la transparencia

### ACCIONES

### RESPONSABLE

**4.4.1.** Adecuación de los mecanismos de transparencia de la ADFN a las necesidades de las mujeres, a su competencia tecnológica y a sus formas y tiempos de participación.

- DG Presidencia  
y Gobierno Abierto

**4.4.2.** Información periódica, interna y externa, del cumplimiento de los objetivos institucionales en materia de igualdad y de su impacto.

- DG Comunicación  
y Relaciones Institucionales  
- INAI/NABI  
- Entidades Locales  
- Función Pública

**4.4.3.** Puesta en marcha de iniciativas que hagan más accesibles a todas las personas la información sobre las políticas de igualdad y los resultados de la participación de las mujeres, desde su diversidad, en su mejora.

- DG Presidencia  
y Gobierno Abierto  
- INAI/NABI



# LÍNEA ESTRATÉGICA II

AVANZAR HACIA UN MODELO  
SOCIOECONÓMICO CON  
IGUALDAD DE GÉNERO



## DESCRIPCIÓN DE LA LÍNEA II

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

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

Algunos datos que, según fuentes oficiales, permiten visibilizar esta situación, son los siguientes:

- **Empleo a tiempo parcial:** El 78,90% de los empleos a tiempo parcial en Navarra los tienen mujeres, en 2020. La brecha de género en las contrataciones a tiempo parcial no ha sufrido grandes variaciones en los últimos años. Las mujeres siempre han mantenido porcentajes de contratación a tiempo parcial superiores al 25%, mientras que en los hombres esta proporción se estabiliza entorno al 5%.
- **Brecha salarial de género:** La diferencia salarial entre mujeres y hombres, en 2018 y tomando como referencia la ganancia media total anual, se sitúa en el 23,20%. La elevada brecha existente en la CFN puede explicarse, en parte, por su importante industrialización y actividad agraria, ámbitos muy masculinizados, que tienen salarios más altos que muchas de las actividades del sector servicios, en especial las de cuidados, donde se ocupan principalmente las mujeres.
- **Derechos Sociales:** En 2019, el 58,56% de titulares de Renta Garantizada en Navarra son mujeres.
- **Empleadas de hogar:** Más del 95% de las personas afiliadas al sistema especial de personas empleadas de hogar en Navarra son mujeres.
- **Excedencias por cuidados:** El 90,38% de las excedencias por cuidados de hijas e hijos en Navarra, en 2019, fecha anterior a la pandemia por Covid-19, las cogieron mujeres.
- **I+D:** El número de mujeres investigadoras en I+D en Navarra es del 39,36%, en 2020.
- **Sesgos de género en estudios STEM:** En la Universidad Pública de Navarra, en titulaciones como Ingeniería Mecánica ( 86,01% de hombres y 13,99% de mujeres), Ingeniería Eléctrica y Electrónica (85,79% de hombres y 14,21% de mujeres), Ingeniería Informática (81,23% de hombres y 18,68% de mujeres), Ingeniería Industrial (80,26% de hombres y 19,75% de mujeres), Ingeniería de Diseño Mecánico (77,55% de hombres y 22,45% de mujeres) e Ingeniería de Telecomunicación (76,17% de hombres y 23,83% de mujeres), las mujeres no llegan a representar ni el 25% del alumnado (curso 2019-2020).

En este contexto, esta línea hace hincapié, a lo largo de las diferentes actuaciones, en la necesaria autonomía económica de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital. Para ello, incide en la reducción de las brechas de salarios y pensiones, que explican, junto con otras variables, la feminización de la pobreza, también en Navarra. En un momento donde se están desplegando importantes inversiones y reformas estructurales para la recuperación de Navarra que impactan en los procesos de transición ecológica, transformación digital y en la cohesión social y territorial de esta comunidad, la igualdad entre mujeres y hombres, que tiene que ser transversal, se coloca en una posición central. Central para incidir en la tasa de actividad femenina y en la generación de empleo decente para las mujeres; central para revisar y fortalecer el sistema de provisión de cuidados; central para promover soluciones y desarrollos científicos y tecnológicos que no dejen atrás a la mitad del conocimiento de la comunidad; y central, entre otras cuestiones, para implicar a las empresas en el avance hacia la igualdad e impulsar una colaboración público-privada que tenga en cuenta que sin igualdad, el desarrollo humano es y será una entelequia.

Para avanzar hacia un modelo socioeconómico con igualdad de género, esta línea de intervención se estructura a través de **4 objetivos estratégicos**, que se concretan en **14 objetivos operativos** y **83 acciones** que se pondrán en marcha a lo largo del periodo 2022-2027.



## O.E. 5

# RECONOCER EL VALOR DE LOS CUIDADOS PARA EL SOSTENIMIENTO DE LA VIDA

### 0.0.5.1.

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

#### ACCIONES

**5.1.1.** Impulso de acciones que den visibilidad a la necesidad de disponer de cuidados elegidos y de calidad y que incidan en la responsabilidad equitativa de cuidar de instituciones, empresas, sociedad civil, familias y personas.

**5.1.2.** Realización de campañas de comunicación que pongan el foco en la valoración social del tiempo dedicado a los trabajos de cuidados y a su intensificación en determinadas etapas vitales (infancia, vejez, enfermedad, duelo emocional o vulnerabilidad material).

**5.1.3.** Desarrollo de acciones de sensibilización que hagan visible el coste social, económico y de salud que supone mayoritariamente para las mujeres, especialmente para las mujeres con discapacidad, un reparto no corresponsable de los cuidados.

#### RESPONSABLE

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

- Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales  
- DG Educación  
- DG Formación Profesional  
- Instituto Navarro de la Juventud  
- INAI/NABI  
- Entidades Locales

- DG Salud  
- Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales  
- INAI/NABI  
- Entidades Locales

## ACCIONES

**5.1.4.** Impulso de iniciativas educativas que permitan que niñas, niños y jóvenes entiendan e interioricen los cuidados y el trabajo doméstico como positivos y necesarios y los asuman como una responsabilidad individual y colectiva.

## RESPONSABLE

- DG Educación
- DG Formación Profesional
- Instituto Navarro de la Juventud

## 0.0.5.2.

Disponer de información periódica que permita conocer, desde diferentes enfoques, cómo se sitúa y evoluciona Navarra con relación a los cuidados.

## ACCIONES

**5.2.1.** Elaboración y difusión de un marco conceptual homogéneo sobre los cuidados que oriente su abordaje.

- INAI/NABI

**5.2.2.** Desarrollo de herramientas estadísticas que permitan conocer periódicamente la situación y evolución de Navarra con relación a los tiempos dedicados a los cuidados remunerados y no remunerados, su percepción social y cómo se decide el reparto de trabajos de cuidados en los hogares, entre otros campos.

- NASTAT

**5.2.3.** Realización de investigaciones que mejoren la respuesta pública a la demanda social de cuidados y aporten conocimiento sobre cómo contribuir al desarrollo social y económico de Navarra a través de la innovación en el sector cuidados.

- DG Salud
- Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales
- DG Innovación
- INAI/NABI

**5.2.4.** Estudio de la viabilidad de equiparación de derechos y prestaciones relacionadas con los cuidados, independientemente de la edad de las personas.

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

**5.2.5.** Análisis de la evolución del gasto público dirigido a los cuidados y del impacto de la política fiscal actual en las personas que desempeñan trabajos de cuidados no remunerados.

- DG Hacienda Foral de Navarra
- DG Presupuestos, Patrimonio y Política Económica
- Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales

## ACCIONES

**5.2.6.** Incorporación de los recursos públicos para el cuidado a los mapas interactivos existentes.

## RESPONSABLE

- Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales  
- INAI/NABI

## 0.0.5.3.

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

## ACCIONES

**5.3.1.** Elaboración de un programa de provisión, reparto y distribución de los cuidados que se concrete en un Pacto Foral y en Pactos Locales por los Cuidados.

- INAI/NABI

**5.3.2.** Fomento del acogimiento a las medidas de conciliación corresponsable entre los empleados públicos varones.

- DG Función Pública  
- Entidades Locales

**5.3.3.** Evaluación del grado en el que el teletrabajo o trabajo a distancia en las administraciones se utiliza como medida de conciliación y su impacto en las trayectorias profesionales del personal empleado público.

- DG Función Pública  
- INAI/NABI

**5.3.4.** Apoyo a proyectos orientados a la implementación de políticas innovadoras y transformadoras en materia de cuidados.

- Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales  
- INAI/NABI

**5.3.5.** Impulso de espacios de colaboración y reflexión entre las administraciones públicas, otros agentes sociales y económicos y la ciudadanía, para avanzar hacia un modelo socioeconómico basado en la sostenibilidad de la vida.

- INAI/NABI

0.0.5.4.

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

## ACCIONES

## RESPONSABLE

**5.4.1** Análisis de las brechas que, con relación al abordaje público de los cuidados, existen en Navarra (cobertura de los recursos, calidad y adaptación a necesidades sociales emergentes, gestión y condiciones del personal contratado, participación en acciones de voluntariado, equilibrio territorial, etc.).

- DG Salud
- Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales
- INAI/NABI
- DG Presidencia y Gobierno Abierto

**5.4.2** Alineación progresiva de los servicios públicos de atención a la infancia, a las personas mayores y a personas dependientes con el nuevo modelo de cuidados resultante de los Pactos Foral y Locales por los Cuidados.

- Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas
- DG Salud
- INAI/NABI
- Entidades Locales

**5.4.3.** Adaptación o puesta en marcha de nuevos recursos públicos para el cuidado de personas que den respuesta a necesidades sociales emergentes, teniendo en cuenta la realidad de las personas que enfrentan discriminaciones múltiples.

- DG Protección Social y Cooperación al Desarrollo
- Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas
- DG Salud
- Entidades Locales

**5.4.4.** Colaboración proactiva entre el Gobierno de Navarra, las Entidades Locales y el Gobierno de España para ampliar la cartera pública de cuidados, fomentar el empleo público y de calidad en este sector, crear espacios comunitarios para el cuidado y mejorar las políticas fiscales, laborales y sociales vinculadas a los cuidados y su provisión.

- INAI/NABI
- Entidades Locales

**5.4.5.** Desarrollo de iniciativas que promuevan nuevos modelos de vivienda, de espacios públicos y de transporte sostenible, que tengan en cuenta la accesibilidad universal y que faciliten los cuidados y la autonomía de todas las personas.

- DG Transportes y Movilidad Sostenible
- DG Ordenación del territorio
- Entidades Locales





## O.E. 6 REDUCIR LA POBREZA FEMENINA EN NAVARRA

0.0.6.1.

Incorporar al análisis periódico sobre la realidad social y económica de Navarra la dimensión de la feminización de la pobreza (el mayor riesgo de experimentar pobreza que tienen las mujeres de la comunidad) y sus causas.

### ACCIONES

**6.1.1.** Ampliación de la información estadística disponible para hacer visible la feminización de la pobreza en Navarra.

**RESPONSABLE**

- NASTAT
- Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de Políticas Públicas

**6.1.2.** Tratamiento y análisis de género sistemático de la información de Gobierno de Navarra relacionada con la planificación y evaluación de las políticas públicas de servicios sociales y empleo, así como al estudio de los procesos de transformación social y de los problemas sociales.

- Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de Políticas Públicas

**6.1.3.** Extensión de la información institucional sobre la pobreza y la desigualdad social en Navarra, de forma que se investigue específicamente la feminización de la pobreza y se difundan los resultados.

- DG Políticas Migratorias
- Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de Políticas Públicas

**6.1.4.** Análisis de la viabilidad de incentivos fiscales y prestaciones que permitan la disminución de la feminización de la pobreza, teniendo en cuenta los grupos de mujeres que mayoritariamente enfrentan esta realidad.

- DG Presupuestos, Patrimonio y Política Económica
- INAI/NABI

## Disminuir la brecha salarial y de pensiones entre mujeres y hombres en Navarra.

### ACCIONES

- 6.1.5.** Evaluación del impacto de la situación generada por la Covid-19 en la feminización de la pobreza en Navarra.
- 6.1.6.** Fomento de espacios para reflexionar sobre la feminización de la pobreza en Navarra e identificar propuestas que contribuyan a su eliminación.

### RESPONSABLE

- DG Políticas Migratorias
  - Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales
  - INAI/NABI
- 
- DG Políticas Migratorias
  - Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales
  - INAI/NABI

### ACCIONES

- 6.2.1.** Elaboración y puesta en marcha de una estrategia institucional para disminuir la brecha salarial y de pensiones en Navarra.

### RESPONSABLE

- DG Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo
- DG Presupuestos, Patrimonio y Política Económica
- DG Industria, Energía y Proyectos Estratégicos S3
- Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales
- DG Función Pública
- INAI/NABI

**ACCIONES**

**6.2.2.** Impulso de políticas sociales y económicas dirigidas a reducir la tasa de parcialidad y temporalidad de las mujeres en la CFN.

**RESPONSABLE**

- Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales
- DG Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo
- SNE-NL

**6.2.3.** Incorporación en los planes de empleo, economía social y trabajo autónomo vigentes de medidas transversales y específicas para incrementar la empleabilidad de las mujeres en todos los ámbitos de la economía y generar mayores oportunidades de empleo, teniendo en cuenta a las más jóvenes, a las desempleadas de muy larga duración y/o sin empleo anterior, a las que tienen un bajo nivel de estudios, a las mujeres con discapacidad y a las que tienen nacionalidad extracomunitaria.

- DG Políticas de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo
- SNE- NL

**6.2.4.** Consolidación de la política de protección social de Navarra mediante medidas fiscales dirigidas a las personas que perciben pensiones bajas de jubilación (contributivas o no) y de viudedad.

- DG Hacienda Foral de Navarra
- DG Protección Social y Cooperación al Desarrollo

**6.2.5.** Impulso de medidas para regularizar los trabajos que se realizan en la economía sumergida, especialmente el trabajo doméstico y de cuidados.

- DG Políticas de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo
- SNE-NL
- INAI/NABI

**0.0.6.3.**

**Reforzar las políticas sociales y económicas dirigidas a los grupos de mujeres donde la vulnerabilidad se intensifica (monomarentales, mujeres con discapacidad, víctimas violencia de género, desempleadas de larga o muy larga duración, etc.) y evaluar su impacto.**

**ACCIONES**

**6.3.1.** Desarrollo de políticas activas de empleo para la cualificación, acreditación profesional, inserción y permanencia en el empleo de las mujeres que enfrentan situaciones de mayor vulnerabilidad, teniendo en cuenta los sectores emergentes de la economía y las características del medio rural de Navarra.

**RESPONSABLE**

- SNE-NL

## ACCIONES

## RESPONSABLE

**6.3.2.** Impulso de programas que disminuyan la segregación ocupacional en el mercado de trabajo y dignifiquen los sectores más feminizados.

- DG Educación  
- DG Formación Profesional  
- SNE-NL

**6.3.3.** Desarrollo de iniciativas que contribuyan a legitimar el sector de los cuidados y a empoderar a sus trabajadoras, como colectivo profesional.

- DG Políticas de Empresa, Proyección internacional y trabajo  
- SNE-NL  
- INAI/NABI

**6.3.4.** Creación de empleo protegido para las mujeres con mayores dificultades de acceso y permanencia al mercado laboral.

- DG Protección Social y Cooperación al Desarrollo

**6.3.5.** Incorporación de medidas de conciliación en los programas de formación para el empleo adecuadas a la situación de las mujeres con situaciones de mayor vulnerabilidad.

- SNE-NL

**6.3.6.** Refuerzo de los incentivos a las empresas que contraten con empleos dignos a mujeres que enfrentan múltiples discriminaciones.

- DG Política de empresa, Proyección Internacional y Trabajo  
- SNE-NL

**6.3.7.** Impulso de medidas que faciliten que la situación económica y administrativa no sea un obstáculo para que las mujeres accedan a los recursos públicos para el cuidado que existen en la Comunidad Foral de Navarra.

- DG Protección Social y Cooperación al Desarrollo  
- Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas  
- Entidades Locales

**6.3.8.** Adaptación de la normativa, política fiscal, recursos y cualquier incentivo público para que se contemple de forma sistemática la singularidad de las familias monoparentales o monomarentales, de forma que ni las personas sustentadoras principales de estos hogares, ni las o los menores, se vean discriminados en su derecho a disponer de cuidados de calidad y de protección social adecuada.

- Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas  
- DG Hacienda Foral de Navarra  
- Entidades Locales

**6.3.9.** Incremento y diversificación de la oferta de vivienda, así como de las ayudas y subvenciones para la compraventa, alquiler y rehabilitación de vivienda para mujeres en situación de mayor vulnerabilidad, promoviendo una resolución ágil y rápida de las mismas, sin listas de espera.

- DG Vivienda  
- DG Protección Social y Cooperación al Desarrollo  
- Entidades Locales

**ACCIONES**

**6.3.10.** Desarrollo de medidas para contemplar la realidad de las mujeres más vulnerables en el análisis y abordaje de la pobreza energética en Navarra, garantizando los suministros básicos de gas y electricidad a las situaciones que así lo requieran.

**6.3.11.** Apoyo a proyectos de cooperación al desarrollo y acción humanitaria que aborden desde la perspectiva de género e interseccional la eliminación de la pobreza y el empoderamiento de las mujeres.

**RESPONSABLE**

- DG Protección Social y Cooperación al Desarrollo  
- DG Industria, Energía y Proyectos Estratégicos S3

- DG Protección Social y Cooperación al Desarrollo

**O.E. 7****IMPULSAR EL COMPROMISO DE LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES DE NAVARRA CON LA IGUALDAD****0.0.7.1.**

Desplegar una política de comunicación que permita a las empresas y organizaciones de Navarra identificar los beneficios y la rentabilidad que les aporta integrar la igualdad en su gestión.

**ACCIONES**

**7.1.1.** Información periódica sobre la situación de mujeres y hombres en el empleo y las principales brechas de género en este ámbito.

**7.1.2.** Desarrollo de acciones de sensibilización que reconozcan la igualdad en las empresas y organizaciones como un factor de calidad y que hagan rendición de cuentas de la rentabilidad social y económica que supone para las empresas la igualdad.

**RESPONSABLE**

- Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales

- DG Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo  
- INAI/NABI

**ACCIONES**

**7.1.3.** Impulso de espacios de aprendizaje e intercambio entre empresas y organizaciones con diferente trayectoria en el impulso de la igualdad como parte de la mejora continua, gestión de la calidad y búsqueda de la excelencia.

**7.1.4.** Información actualizada a empresas y organizaciones de Navarra sobre las obligaciones que tienen en materia de igualdad y su responsabilidad para incentivar que sus empleados hombres se acojan a las medidas de conciliación.

**7.1.5.** Realización de acciones de comunicación que permitan a las empresas entender e identificar los beneficios de las medidas de transparencia retributiva, de la incorporación del análisis de género en la valoración de puestos de trabajo y de la eliminación de la brecha salarial de género.

**RESPONSABLE**

- DG Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo

- DG Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo  
- INAI/NABI

- DG Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo  
- Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra

**0.0.7.2.**

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

**ACCIONES**

**7.2.1.** Apoyo y asesoramiento a las empresas y organizaciones de Navarra que quieran iniciar o dar continuidad a la incorporación de la igualdad en sus procesos de gestión y transformación organizacional a través de diagnósticos y planes de igualdad.

**7.2.2.** Actualización y diversificación de las metodologías y herramientas de Gobierno de Navarra para elaborar y dar seguimiento a diagnósticos y planes de igualdad, así como para profundizar en la detección, abordaje y evaluación del acoso sexual y/o por razón de sexo en empresas y organizaciones .

**RESPONSABLE**

- DG Política de empresa, Proyección Internacional y Trabajo  
- INAI/NABI

- DG Política de empresa, Proyección Internacional y Trabajo  
- Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra  
- INAI/NABI

**ACCIONES**

**7.2.3.** Fomento de la adopción de medidas de igualdad en empresas con menos de 50 personas en plantilla, como una elección estratégica de mejora continua de las organizaciones.

**RESPONSABLE**

- DG Política de empresa,  
Proyección Internacional  
y Trabajo  
- INAI/NABI

**7.2.4.** Establecimiento de criterios homogéneos para que los servicios forales o locales convocantes de contratos o ayudas públicas puedan incorporar en bases y licitaciones cláusulas adecuadas y proporcionales en exigencias que les permitan valorar la contribución al avance hacia la igualdad de empresas y organizaciones.

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

**7.2.5.** Consolidación de los mecanismos de colaboración y cooperación tanto institucionales, como con agentes económicos de Navarra, para la incorporación de la igualdad de género en empresas y organizaciones.

- DG Política de empresa,  
Proyección Internacional  
y Trabajo  
- Instituto de Salud Pública  
y Laboral de Navarra  
- INAI/NABI

**7.2.6.** Mejora y consolidación del trabajo para incorporar el enfoque de género en la salud laboral de las personas trabajadoras (actuaciones preventivas, evaluación de riesgos y vigilancia de la seguridad y de la salud).

- Instituto de Salud Pública  
y Laboral de Navarra

**0.0.7.3.**

**Incrementar el número de empresarias, directivas y mujeres representantes legales de las personas trabajadoras, especialmente en los sectores y tipo de empresas donde su presencia en Navarra es menor.**

**ACCIONES**

**7.3.1.** Desarrollo de información actualizada que permita conocer la presencia de mujeres como empresarias, directivas o representantes legales de las personas trabajadoras, así como los factores que inciden en su acceso y permanencia en estos puestos.

**RESPONSABLE**

- DG Política de empresa,  
Proyección Internacional  
y Trabajo  
- INAI/NABI

**7.3.2.** Promoción y apoyo a la actividad empresarial de mujeres, sobre todo de jóvenes en sectores que como la economía de los cuidados o la inteligencia artificial, son claves para el futuro y el desarrollo sostenible de Navarra.

- DG Política de empresa,  
Proyección Internacional  
y Trabajo  
- DG Industria, Energía  
y Proyectos Estratégicos S3  
- SNE-NL

**ACCIONES**

**7.3.3.** Colaboración con organizaciones empresariales, entidades sociales, corporaciones públicas empresariales y clústeres de Navarra para la captación, apoyo y desarrollo de proyectos empresariales promovidos por mujeres que aporten valor añadido a la CFN.

**7.3.4.** Cooperación con organizaciones sindicales para fomentar la participación de las mujeres en los sindicatos y en las comisiones negociadoras de convenios sectoriales o de empresa.

**RESPONSABLE**

- DG Industria, Energía y Proyectos Estratégicos S3  
- DG Política de empresa, Proyección Internacional y Trabajo  
- SNE-NL

- DG Política de empresa, Proyección Internacional y Trabajo

**0.E. 8****IMPLEMENTAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROCESO DE RECUPERACIÓN Y TRANSFORMACIÓN SOCIOECONÓMICA DE NAVARRA****0.0.8.1.**

Crear alternativas sostenibles al modelo productivo actual incorporando el talento femenino y a las mujeres.

**ACCIONES**

**8.1.1.** Realización de acciones de comunicación que contribuyan a eliminar los estereotipos de género asociados a los estudios STEAM, difundan su amplia aplicabilidad para diseñar y poner en práctica soluciones a los grandes problemas de la humanidad y muestren imágenes positivas de mujeres profesionales en estos campos.

**8.1.2.** Puesta en marcha de iniciativas educativas dirigidas a incrementar el interés y compromiso de niñas y mujeres jóvenes por carreras y disciplinas científicas, tecnológicas e ingeniería, revisando las formas de enseñanza y aprendizaje de estos contenidos.

**RESPONSABLE**

- DG Educación  
- DG Formación Profesional  
- DG Universidad  
- INAI/NABI

- DG Educación  
- DG Formación Profesional  
- DG Universidad



**ACCIONES**

**8.1.3.** Incorporación en los planes de formación del profesorado del desarrollo de competencias para que en la práctica docente, la gestión de las clases y la orientación profesional se fomente el interés de las niñas y mujeres por estudios STEAM y de los niños y hombres por estudios relacionados con los cuidados, la salud, la educación y otras ramas de conocimiento donde están infrarrepresentados.

**RESPONSABLE**

- DG Educación  
- DG Formación Profesional

**8.1.4.** Incremento de los incentivos económicos para estudiantes mujeres e investigadoras en áreas de conocimiento STEAM.

- DG Universidad

**8.1.5.** Impulso de programas de mentoría, aprendizaje colaborativo y asesoramiento profesional para facilitar a mujeres y hombres el acceso a los ámbitos donde existen más brechas de género en el mercado laboral.

- DG Educación  
- DG Formación Profesional  
- DG Universidad  
- DG Política de empresa, Proyección Internacional y Trabajo

**8.1.6.** Colaboración entre administraciones, incluido el ámbito educativo y las universidades, el sector empresarial y las organizaciones sociales, para incorporar a las mujeres en la respuesta a los retos sociales, económicos y ambientales a los que se enfrenta la sociedad navarra, desde una mirada multidisciplinar.

- DG Educación  
- DG Formación Profesional  
- DG Universidad  
- DG Política de empresa, Proyección Internacional y Trabajo  
- INAI/NABI

**8.1.7.** Diseño y puesta en marcha de un plan de trabajo para la disminución de la brecha de género en el acceso a la financiación empresarial bancaria.

- DG Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo  
- INAI/NABI

**0.0.8.2.****Incorporar el enfoque de género en los procesos de transición ecológica.****ACCIONES****RESPONSABLE**

**8.2.1.** Transversalización de la igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de la actuación y el seguimiento de la Estrategia de Transición Ecológica Navarra Green.

- DG Medio Ambiente

## ACCIONES

**8.2.2.** Impulso de espacios que pongan en valor las aportaciones de las mujeres y sus redes a la conservación del entorno, tanto en el pasado, como en la actualidad. y promoción de su participación en los órganos y espacios institucionales donde se aborden los procesos de transición ecológica.

**8.2.3.** Promoción de la participación de las mujeres en los órganos y espacios institucionales donde se aborden los procesos de transición ecológica.

**8.2.4.** Apoyo a iniciativas que promuevan la lucha contra el cambio climático a través de la participación (incluyendo la acción voluntaria) y un mayor empoderamiento y liderazgo de las mujeres y sus organizaciones en este ámbito.

**8.2.5.** Impulso del emprendimiento y mejora de la empleabilidad de mujeres en sectores vinculados al empleo "verde", especialmente mujeres jóvenes.

**8.2.6.** Participación en redes de trabajo con otras Comunidades Autónomas y países para articular iniciativas de cooperación sobre justicia climática y desarrollo sostenible igualitario.

## RESPONSABLE

- DG Medio Ambiente

- DG Medio Ambiente

- DG Medio Ambiente  
- DG Presidencia  
y Gobierno Abierto

- DG Desarrollo Rural  
- SNE-NL

- DG Medio Ambiente  
- DG Desarrollo Rural  
- DG Industria, Energía y  
Proyectos Estratégicos S3  
- DG Acción Exterior  
- DG Protección Social y  
Cooperación al Desarrollo

## 0.0.8.3.

Hacer de la transformación digital un instrumento útil para el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres.

## ACCIONES

**8.3.1.** Incorporación del enfoque de género e interseccional en el despliegue y seguimiento de la Estrategia Digital Navarra 2030.

**8.3.2.** Puesta en marcha de acciones de comunicación que visibilicen a las mujeres en el diseño, producción y liderazgo tecnológico y que desmonten la creencia de que solo con la difusión de las tecnologías entre la población se eliminará la brecha digital de género.

**8.3.3.** Impulso de iniciativas que favorezcan la inclusión digital de mujeres a lo largo de la vida y que tengan en cuenta la brecha digital intergeneracional y las dificultades de acceso a banda ancha y conexión a internet de alta velocidad en municipios rurales y entornos en riesgo de despoblación.

## RESPONSABLE

- DG Telecomunicaciones  
y Digitalización

- DG Telecomunicaciones  
y Digitalización  
- INAI/NABI

- DG Telecomunicaciones  
y Digitalización

## Favorecer una Navarra cohesionada social y territorialmente a partir del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

### ACCIONES

**8.3.4.** Análisis de la situación de la que parten las mujeres ante las propuestas de modernización y digitalización de la relación de la ciudadanía con la administración, teniendo en cuenta las variables edad, nivel educativo, situación socioeconómica y lengua o idioma vehicular.

**8.3.5.** Desarrollo de programas dirigidos a incrementar la competencia digital de las mujeres desde niñas, como vía para favorecer su empoderamiento y mejorar su empleabilidad.

**8.3.6.** Apoyo a proyectos de digitalización de procesos en empresas de mujeres, de fomento de empresas de mujeres vinculadas al sector tecnológico y de la atracción del talento tecnológico femenino.

### RESPONSABLE

- DG Telecomunicaciones y Digitalización  
- Euskarabidea

- DG Telecomunicaciones y Digitalización  
- SNE-NL  
- DG Educación  
- DG Formación Profesional

- DG Telecomunicaciones y Digitalización  
- DG Desarrollo Rural  
- DG Política de empresa, Proyección Internacional y Trabajo

### ACCIONES

**8.4.1.** Incorporación del enfoque de género e interseccional en la actuación y seguimiento de la Estrategia de Cohesión Social y Territorial de Navarra.

**8.4.2.** Elaboración del Estatuto de Mujeres Rurales de Navarra.

### RESPONSABLE

- DG Administración Local y Despoblación  
- DG Obras Públicas e Infraestructuras  
- DG Transportes y Movilidad Sostenible  
- DG Desarrollo Rural  
- DG Agricultura y Ganadería  
- DG medio Ambiente  
- INAI/NABI

- DG Desarrollo Rural  
- DG Administración Local y Despoblación  
- INAI/NABI

## ACCIONES

**8.4.3.** Apoyo a proyectos empresariales de diversificación, especialización y emprendimiento de mujeres que viven en pequeños municipios y áreas rurales para revertir los procesos de despoblamiento y declive demográfico de diferentes zonas de Navarra.

**8.4.4.** Mejora de la conectividad de la red de transporte público en entornos urbanos, periurbanos y rurales.

**8.4.5.** Fomento de iniciativas de movilidad sostenible, accesible y segura.

**8.4.6.** Incorporación en las políticas urbanísticas de criterios que tengan en cuenta la diferente situación y posición de las mujeres en cuanto a la apropiación, percepción y uso de los espacios públicos.

**8.4.7.** Impulso y apoyo a proyectos urbanísticos y de reordenación territorial que promuevan la accesibilidad universal y la inclusión de la perspectiva de género, con soluciones que garanticen la calidad de vida de todas las personas.

## RESPONSABLE

- DG Desarrollo Rural  
- DG Administración Local y Despoblación  
- SNE-NL

- DG Transportes y Movilidad Sostenible  
- DG Administración Local y Despoblación

- DG Transportes y Movilidad Sostenible

- DG Ordenación del Territorio  
- DG Obras Públicas e Infraestructuras

- DG Ordenación del Territorio  
- DG Obras Públicas e Infraestructuras



# LÍNEA ESTRATÉGICA III

PONER FIN A LA VIOLENCIA  
CONTRA LAS MUJERES



## DESCRIPCIÓN DE LA LÍNEA III

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

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

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

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

Algunos datos que, según fuentes oficiales, permiten visibilizar la intervención ante la violencia contra las mujeres en Navarra, son los siguientes:

- **Denuncias policiales interpuestas en 2021:** 1.639 denuncias, 219 de ellas por violencia sexual. El promedio mensual de denuncias es de 136,58.
- **Servicio telefónico de información 016:** 744 llamadas en 2020 (se incrementan un 17,17% con relación al año anterior).
- **Llamadas al teléfono 112 SOS Navarra ante urgencias por violencia contra las mujeres:** 820 llamadas.
- **Recursos de Acogida (Centro Urgencias, Casa Acogida y Pisos Tutelados):** En 2020, se han atendido desde los distintos recursos a 106 mujeres y 110 menores (52 niñas y 58 niños) diferentes.

- **Equipos de Atención Integral a Víctimas de Violencia de Género (EAIVs):** En 2020 los cuatro EAIVs que existen en Navarra han atendido a 994 mujeres diferentes. De éstas, 247 (24,85%) han demandado únicamente asesoramiento, mientras que 747 (75,15%) siguen un tratamiento reparador de la violencia sufrida. Se ha atendido desde este recurso público a 32 hijas (26 menores y 6 mayores de edad) y 22 hijos (18 menores y 4 mayores de edad).
- **Juzgados:** En 2020 los procedimientos ingresados o incoados en los Juzgados de Navarra por violencia de género han sido 2.202. Los procedimientos se registran fundamentalmente en los Juzgados de violencia sobre la mujer.
- **Servicio Social de Justicia:** Se han atendido 310 víctimas de violencia contra las mujeres en 2020. En este mismo año, se han atendido en los programas terapéuticos a 245 agresores, 203 en régimen ambulatorio y 42 en prisión.
- **Entidades Locales:** En 2020, 17 localidades cuentan con protocolos de coordinación específicos para atender integralmente los casos de violencia contra las mujeres.

---

La intervención ante la violencia contra las mujeres sigue planteando numerosos retos a las instituciones públicas, tanto en materia de sensibilización, prevención e investigación, como en la atención integral, que tiene que alinearse con la normativa y los estándares internacionales de calidad. Este contexto va a posibilitar que se pueda ir dando respuesta a las formas y manifestaciones de la violencia contra las mujeres menos visibles y que también menor recorrido tienen en la atención que se realiza desde el sistema público. Esta línea de intervención, que busca poner fin a la violencia contra las mujeres, se estructura a través de **3 objetivos estratégicos**, que se concretan en **13 objetivos operativos** y **70 acciones** que se pondrán en marcha a lo largo del periodo 2022-2027.



## O.E. 9

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

0.0.9.1.

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

### ACCIONES

**9.1.1.** Realización de acciones de comunicación institucionales que incidan en la relación de las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres y todas las manifestaciones de la violencia contra las mujeres recogidas en la normativa de referencia.

**9.1.2.** Diseño y puesta en marcha de medidas de sensibilización que contribuyan a desmontar los estereotipos y prejuicios que se utilizan socialmente para explicar y normalizar la violencia contra las mujeres.

**9.1.3.** Impulso de programas que permitan a niños y hombres desidentificarse del modelo de masculinidad hegemónica y dar valor a las mujeres, a lo femenino y a la igualdad.

### RESPONSABLE

- DG Comunicación y Relaciones Institucionales
- DG Educación
- DG Formación Profesional
- INIA/NABI
- Entidades Locales

- DG Educación
- DG Formación Profesional
- DG Políticas Migratorias
- Instituto Navarro de la Juventud
- INAI/NABI

- DG Educación
- DG Formación Profesional
- DG Justicia
- DG Políticas Migratorias
- Instituto Navarro de la Juventud
- INAI/NABI



**ACCIONES**

**9.1.4.** Desarrollo e implementación de una estrategia de visibilización de las mujeres y sus aportaciones desde todos los ámbitos de intervención de las políticas de las administraciones foral y locales.

**RESPONSABLE**

- DG Educación
- DG Formación Profesional
- INAI/NABI
- Entidades Locales

**9.1.5.** Generación de un espacio de trabajo con medios de comunicación y agencias de publicidad de titularidad de la ACFN o subvencionados con recursos públicos para que la información que difunden (programaciones, imágenes y contenidos) sea no sexista y promueva la igualdad entre mujeres y hombres.

- INAI/NABI

**0.0.9.2.**

**Incrementar la percepción social de las formas y manifestaciones de la violencia contra las mujeres, sobre todo de aquellas menos visibles.**

**ACCIONES**

**9.2.1.** Desarrollo de acciones de comunicación que amplíen el conocimiento y rechazo social a todas las formas de la violencia contra las mujeres, especialmente a formas que como la violencia económica, no se identifican como tales.

**RESPONSABLE**

- DG Comunicación y Relaciones Institucionales
- DG Educación
- DG Formación Profesional
- INAI/NABI

**9.2.2.** Utilización de los diferentes canales y vías institucionales para que la ciudadanía tenga elementos para entender y posicionarse desde el análisis de género contra la violencia vicaria, la violencia contra las mujeres en política, la violencia institucional contra las mujeres y el discurso de odio online contra las mujeres.

- DG Comunicación y Relaciones Institucionales
- INAI/NABI

**9.2.3.** Incremento de información que permita visibilizar la violencia sexual a niñas, adolescentes y mujeres con discapacidad, tanto en el ámbito privado, como en el público, así como de los recursos que existen para su detección y atención especializada.

- DG Justicia
- DG Salud
- DG Interior
- Instituto Navarro de la Juventud
- DG Educación
- DG Formación Profesional
- INAI/NABI

## ACCIONES

**9.2.4.** Refuerzo de la colaboración interinstitucional para la realización de acciones de comunicación conjuntas con motivo de la conmemoración de fechas vinculadas a la eliminación de la violencia contra las mujeres.

## RESPONSABLE

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

**9.2.5.** Impulso de programas que incidan en el papel de las asociaciones de mujeres como agentes comunitarios activos desde donde sensibilizar y prevenir la violencia contra las mujeres, especialmente en el ámbito rural.

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

## 0.0.9.3.

## Prevenir desde el sistema educativo la violencia contra las mujeres y contribuir al empoderamiento de las mujeres, desde niñas.

## ACCIONES

**9.3.1.** Incorporación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en las directrices de los planes y proyectos educativos de la ACFN.

## RESPONSABLE

- DG Educación  
- DG Formación Profesional

**9.3.2.** Formación inicial y permanente de todo el profesorado en igualdad y violencia contra las niñas, adolescentes y jóvenes, incluyendo cómo prevenir, detectar y actuar ante sus diferentes formas y manifestaciones y los recursos que existen para ello.

- DG Educación  
- DF Formación Profesional

**9.3.3.** Incorporación transversal y específica de la igualdad en los currículos y proyectos educativos de centro de todos los niveles educativos.

- DG Educación  
- DG Formación Profesional

**9.3.4.** Desarrollo, uso y difusión en todos los niveles educativos de materiales didácticos no sexistas y que promuevan relaciones personales y afectivas no violentas, libres, autónomas e igualitarias.

- DG Educación  
- DG Formación Profesional

**9.3.5.** Realización en los centros educativos de programas específicos donde se apoye a las niñas, adolescentes y jóvenes mujeres en sus procesos de empoderamiento y detección de la violencia, así como programas específicos donde los niños, adolescentes y jóvenes varones aprendan a desarrollar prácticas y comportamientos no sexistas, ni violentos.

- DG Educación  
- DG Formación Profesional

**9.3.6.** Información periódica y rendición de cuentas de las medidas realizadas en el ámbito educativo para la prevención y sensibilización de la violencia contra las mujeres y su impacto (Consejo Escolar de Navarra).

- DG Educación  
- DG Formación Profesional

## 0.0.9.4.

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

## ACCIONES

## RESPONSABLE

**9.4.1.** Refuerzo del papel proactivo y responsable de organizaciones de todos los ámbitos (laboral, educativo no formal, deportivas, de ocio, etc.) y de la ciudadanía en la prevención de la violencia machista tanto en el ámbito público, como en el privado.

- Todas las Direcciones  
- INAI/NABI

**9.4.2.** Realización de programas de trabajo con jóvenes que pongan el foco en la prevención de la violencia digital contra mujeres y niñas o ciberviolencia.

- DG Educación  
- DG Formación Profesional  
- DG Telecomunicaciones y Digitalización  
- Instituto Navarro de la Juventud  
- INAI/NABI  
- Entidades Locales

**9.4.3.** Implementación de programas para la prevención de la violencia contra las mujeres en el deporte.

- Instituto Navarro del Deporte  
- Entidades Locales

**9.4.4.** Impulso de la elaboración de protocolos y otras herramientas de sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres en espacios deportivos, festivos y de ocio.

- INAI/NABI  
- Instituto Navarro del Deporte  
- Entidades Locales

**9.4.5.** Elaboración de procedimientos comunes de prevención y sensibilización adecuados a la realidad de mujeres que enfrentan otras discriminaciones que intensifican su vulnerabilidad (mujeres mayores, mujeres jóvenes, mujeres con discapacidad, mujeres racializadas y/o migradas, etc.) y que sean transferibles a las Entidades Locales de Navarra.

- DG Políticas Migratorias  
- DG Salud  
- DG Justicia  
- DG Educación  
- DG Formación Profesional  
- DG Protección Social y Cooperación al Desarrollo  
- Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas  
- Instituto Navarro de la Juventud  
- INAI/NABI  
- Entidades Locales

**ACCIONES**

**9.4.6.** Actualización y difusión de herramientas que permitan que desde el ámbito laboral se pueda sensibilizar y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

**RESPONSABLE**

- DG Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo
- DG Función Pública
- INAI/NABI
- Entidades Locales

**0.0.9.5.**

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

**ACCIONES**

**9.5.1.** Colaboración con las universidades en la realización y difusión de diagnósticos, trabajos de investigación y tesis doctorales que profundicen en el conocimiento de las causas, características y diferente impacto la violencia en mujeres que enfrentan discriminaciones múltiples.

**RESPONSABLE**

- DG Universidad
- INAI/NABI

**9.5.2.** Elaboración de estudios que analicen el tipo de abordaje de la violencia contra las mujeres que se realiza desde diferentes ámbitos de atención del sistema público, incluido el judicial, y que permitan visibilizar y prevenir situaciones de revictimización.

- Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales.
- DG Justicia
- INAI/NABI

**9.5.3.** Desarrollo de investigaciones que pongan el foco en las características e impactos de la violencia contra las mujeres en la infancia y adolescencia (violencia sexual en la infancia, impacto de la violencia contra las mujeres en sus hijas e hijos y tratamiento de esta realidad desde el sistema público de atención y violencia vicaria).

- Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales
- Instituto Navarro de la Juventud
- INAI/NABI

**9.5.4.** Análisis de la calidad y cobertura de la atención a la violencia contra las mujeres en el medio rural.

- DG Desarrollo Rural
- INAI/NABI

**9.5.5.** Profundización en el conocimiento de la prostitución en la CFN, pornografía online y acceso de menores a estas redes.

- INAI/NABI

0.0.9.6.

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

## ACCIONES

## RESPONSABLE

**9.6.1.** Mejora de la información estadística sobre violencia contra las mujeres e incorporación de nuevas variables que permitan profundizar en sus causas, consecuencias, frecuencia y en la eficacia de las medidas establecidas.

- DG Salud
- DG Justicia
- Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales
- DG Educación
- DG Formación Profesional
- INAI/NABI
- Entidades Locales

**9.6.2.** Desarrollo de las herramientas de recogida y tratamiento de información de casos utilizadas en los ámbitos social y de salud para una mejor identificación, atención especializada y seguimiento de la violencia contra las mujeres.

- DG Salud
- Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales
- INAI/NABI
- Entidades Locales

**9.6.3.** Difusión periódica de información accesible sobre las características e incidencia de la violencia contra las mujeres en Navarra.

- INAI/NABI
- Entidades Locales

**9.6.4.** Actualización y divulgación del mapa de recursos y servicios públicos en materia de violencia contra las mujeres, a través de información adaptada a diferentes grupos de interés (profesionales, supervivientes de la violencia, sociedad civil, etc.).

- INAI/NABI

0.0.9.7.

Dar continuidad a la evaluación de los recursos de atención a la violencia contra las mujeres en Navarra, incorporando la opinión de las víctimas supervivientes.



## O.E. 10

# ALINEAR LA RESPUESTA PÚBLICA ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES CON LA NORMATIVA DE REFERENCIA

### 0.0.10.1.

Mejorar la detección precoz de la violencia contra las mujeres.

#### ACCIONES

**10.1.1.** Refuerzo y divulgación de los mecanismos para la detección y atención en materia de mutilación genital femenina, matrimonio forzado y víctimas de trata y de explotación sexual

#### RESPONSABLE

- INAI/NABI

- DG Justicia  
- DG Interior  
- Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales  
- INAI/NABI

- Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales  
- INAI/NABI

#### ACCIONES

#### RESPONSABLE

- DG Salud  
- DG Educación  
- DG Formación Profesional  
- DG Políticas Migratorias  
- DG Protección Social y Cooperación al Desarrollo  
- Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas  
- INAI/NABI

## 0.0.10.2.

Incrementar la calidad y cobertura de la red pública de atención integral a la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las diferentes formas y manifestaciones de la violencia y los principios que tienen que orientar la intervención en los recursos forales y locales.

## ACCIONES

**10.1.2.** Elaboración y seguimiento de procedimientos o circuitos internos de detección y atención de los casos de violencia contra las mujeres en todos los ámbitos y recursos de atención sanitaria (atención primaria, urgencias y emergencias, atención especializada, atención hospitalaria, etc.), en los servicios sociales, incluyendo todos los programas desde los que se articula su trabajo, y en los centros educativos de Navarra.

**10.1.3.** Elaboración y seguimiento de protocolos de detección precoz de la violencia de ámbito policial, judicial y de empleo que hagan hincapié en la detección de la violencia psicológica y la violencia económica.

**10.1.4.** Información al personal de los recursos de ámbito sanitario, social, educativo, policial y judicial de los procedimientos, herramientas e instrucciones que existen en sus servicios para la detección y actuación ante los casos de violencia contra las mujeres, incluidas las que abordan las situaciones de sospecha.

## RESPONSABLE

- DG Salud
- DG Educación
- DG Formación Profesional
- DG Protección Social y Cooperación al Desarrollo
- Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas

- DG Interior
- DG Justicia
- SNE-NL

- DG Salud
- DG Protección Social y Cooperación al Desarrollo
- Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas
- DG Educación
- DG Formación Profesional
- DG Interior
- DG Justicia

## ACCIONES

**10.2.1.** Incorporación de estándares de calidad y mejora de las herramientas de detección, atención, protección y recuperación en todos los recursos de la red pública, especialmente aquellas referidas a la atención a hijas e hijos, mujeres con enfermedad mental y mujeres con consumos.

## RESPONSABLE

- DG Salud
- DG Protección Social y Cooperación al Desarrollo
- Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas
- INAI/NABI

## ACCIONES

**10.2.2.** Actualización y traducción periódica de la información que se traslada a las mujeres desde los recursos generales de información y atención, promoviendo que las decisiones se tomen de forma autónoma.

## RESPONSABLE

- DG Salud
- DG Justicia
- DG Interior
- DG Protección Social y Cooperación al Desarrollo
- Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas
- INAI/NABI

**10.2.3.** Refuerzo y divulgación entre profesionales y víctimas supervivientes del servicio de información, asistencia y atención psicológica en régimen de guardia permanente localizada.

- DG Justicia

**10.2.4.** Mejora de la cobertura y dotación de todos los recursos especializados de atención y recuperación integral dirigidos a víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres (EAIVs), teniendo en cuenta el equilibrio territorial, las situaciones de discriminación múltiple y la necesidad de recuperación de niñas, niños y adolescentes a través de atención educativa y psicológica.

- DG Protección Social y Cooperación al Desarrollo
- INAI/NABI

**10.2.5.** Implementación progresiva de un nuevo modelo de recursos de acogida y alojamiento temporal seguro (Centro Urgencias, Casa Acogida y Pisos Tutelados) que se alinee con los principios y contenidos de la ley foral de violencia contra las mujeres vigente.

- INAI/NABI

**10.2.6.** Diseño y puesta en marcha de un modelo de atención integral para la recuperación de mujeres en contextos de prostitución y refuerzo de los recursos de acogida y atención especializada e integral a mujeres y niñas en contextos de prostitución y trata con fines de explotación sexual.

- INAI/NABI

**10.2.7.** Diseño y puesta en marcha de un recurso específico de atención integral para mujeres y niñas supervivientes de la violencia sexual (Centro de Crisis).

- INAI/NABI

**10.2.8.** Mejora de la dotación del Servicio de Atención Jurídica a la Mujer, SAM, y homogeneización de la atención que realiza en el conjunto de Navarra, a partir de lo dispuesto en la normativa de referencia.

- DG Justicia

**10.2.9.** Desarrollo de itinerarios personalizados de formación para el empleo e inserción laboral dirigidos a supervivientes de la violencia contra las mujeres y promoción de su contratación desde las administraciones foral y local.

- DG Política de empresa, Protección Internacional y Trabajo.
- SNE-NL
- Entidades Locales

**10.2.10.** Actualización y despliegue de un sistema de ayudas económicas que, a partir de los resultados de la evaluación realizada a este recurso, permita que las víctimas supervivientes tengan cobertura para satisfacer sus necesidades con inmediatez, incluidas las necesidades de vivienda (acceso y equipamiento básico).

- DG Protección Social y Cooperación al Desarrollo
- DG Vivienda
- INAI/NABI



**ACCIONES**

**10.2.11.** Incremento de la oferta de vivienda pública dirigida a las supervivientes de la violencia en el conjunto de Navarra y revisión de los procedimientos de acceso a la misma, de forma que se facilite su inmediatez.

**RESPONSABLE**

- DG Vivienda  
- INAI/NABI

**10.2.12.** Mejora de la dotación de los recursos policiales para una atención y protección especializada e inmediata en el conjunto del territorio foral.

- DG Interior

**10.2.13.** Incorporación de recursos específicos y especializados que permitan que desde el sistema de información, atención y recuperación se pueda dar respuesta a las situaciones en las que las mujeres solo pueden expresarse en su idioma de referencia y/o tengan una discapacidad.

- DG Políticas Migratorias  
- Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas

**10.2.14.** Establecimiento de los cauces reglamentarios que permitan considerar a las mujeres supervivientes de la violencia como un grupo preferente en el acceso al empleo, a escuelas infantiles y a centros residenciales públicos, cuando su situación lo requiera.

- Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas  
- DG Educación  
- Entidades Locales

**10.2.15.** Respuesta inmediata a las situaciones donde una nueva reubicación o el cambio de domicilio interfiera en la escolarización de las hijas e hijos de las víctimas supervivientes.

- DG Educación

**0.0.10.3.**

**Incorporar al abordaje de la violencia contra las mujeres el derecho a la reparación y no repetición del daño.**

**ACCIONES****RESPONSABLE**

**10.3.1.** Mejora de los mecanismos de personación en los procedimientos penales iniciados por causas de violencia contra las mujeres.

- DG Presidencia y Gobierno Abierto

**10.3.2.** Promoción de acciones públicas de rechazo a la violencia contra las mujeres y que den protagonismo a las víctimas supervivientes, evitando su revictimización.

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

**10.3.3.** Identificación de las necesidades sociales y de salud no cubiertas desde el sistema público de atención y recuperación para explorar vías que les den respuesta (ayudas económicas y otras).

- INAI/NABI

## ACCIONES

**10.3.4.** Refuerzo y divulgación de los programas terapéuticos con agresores.

## RESPONSABLE

- DG Justicia

**10.3.5.** Análisis de la viabilidad de establecer medidas que posibiliten el derecho de las víctimas supervivientes a percibir una indemnización por los daños sufridos.

- DG Justicia  
- INAI/NABI

## O.O.10.4.

## Asegurar que la red de profesionales tiene formación especializada, específica y actualizada

## ACCIONES

**10.4.1.** Análisis de la política de formación especializada que para los diferentes ámbitos de intervención en violencia se despliega desde la ACFN e identificación de las necesidades de formación básica y especializada que, en función de su responsabilidad, tienen los distintos ámbitos de atención (salud, policial, social, jurídico y judicial, educación, empleo).

- DG Salud  
- DG Educación  
- INAI/NABI

**10.4.2.** Diseño y desarrollo de un programa de formación inicial y especializada de carácter obligatorio y continuo dirigido a toda la red de profesionales con responsabilidad directa en la información, atención, protección y recuperación a las víctimas supervivientes de la violencia.

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

**10.4.3.** Desarrollo de instrucciones para que todos los recursos públicos especializados que se gestionan desde la ACFN, incluidos los que se gestionan externamente, tengan criterios homogéneos para definir la solvencia técnica en materia de violencia contra las mujeres de sus profesionales.

- DG Justicia  
- DG Interior  
- DG Protección Social y Cooperación al Desarrollo  
- DG Salud  
- INAI/NABI

**10.4.4.** Generación de espacios para la reflexión conjunta entre profesionales que intervienen en recursos y servicios dirigidos a la atención a la violencia contra las mujeres.

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

**10.4.5.** Apoyo a las universidades para la impartición de másteres o títulos oficiales de especialización en materia de violencia contra las mujeres.

- INAI/NABI



## O.E. 11

# EVITAR LA REVICTIMIZACIÓN A TRAVÉS DE LA COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

0.0.11.1.

Consolidar la coordinación en las administraciones foral y local.

### ACCIONES

**11.1.1.** Evaluación y actualización del Plan de Acción de desarrollo de la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres y de los planes sectoriales de ámbito (Educación, Salud, Inclusión social, Empleo y Vivienda, Igualdad, Justicia e Interior).

### RESPONSABLE

- INAI/NABI

**11.1.2.** Refuerzo de las estructuras forales y locales para la coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres.

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

**11.1.3.** Impulso y desarrollo de protocolos locales y comarcales de coordinación de la actuación ante la violencia, teniendo en cuenta las singularidades del medio rural.

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

0.0.11.2.

Consolidar la coordinación interinstitucional.

### ACCIONES

**11.2.1.** Coordinación efectiva y ágil entre las instituciones con competencias en materia de violencia contra las mujeres en Navarra.

- INAI/NABI

**11.2.2.** Impulso y seguimiento de la coordinación de la actuación con mujeres y niñas víctimas de trata con fines de explotación sexual.

- INAI/NABI

**11.2.3.** Colaboración y coordinación permanente con el Gobierno Estatal para prevenir y mejorar la atención a la violencia contra las mujeres.

- INAI/NABI



# LÍNEA ESTRATÉGICA IV

PROMOVER EL PROTAGONISMO  
DE LA SOCIEDAD CIVIL EN LA  
CONSTRUCCIÓN Y CONSOLIDACIÓN  
DE LA IGUALDAD ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES



## DESCRIPCIÓN DE LA LÍNEA IV

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

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

- **Educación:** A través del Programa coeducativo Skolae, Creciendo en Igualdad, más de 221 centros educativos están profundizando en el desarrollo de un modelo coeducativo en las etapas de Infantil, Primaria, Secundaria y Formación Profesional. En 2021, 3.800 docentes de las redes pública y concertada de la Comunidad Foral de Navarra han participado o están participando en la formación que para el profesorado se realiza a través de Skolae.
- **Universidades:** En 2020, la Universidad Pública de Navarra ha aprobado su II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2022-2027 y en 2021, se ha aprobado el Máster Oficial en Género, Mujeres e Igualdad.
- **Salud:** Ante la realidad de que existen diferencias importantes entre mujeres y hombres respecto a la salud –ellas tienen una mayor esperanza de vida al nacer por sus mejores hábitos de vida, aunque su percepción de la propia salud es peor en todas las edades-, o que las mujeres utilizan en mayor medida las consultas de atención primaria y de enfermería, mientras que los hombres acuden más a las urgencias y tienen mayor número de hospitalizaciones, desde el ámbito de la salud se están desarrollando programas para que las mujeres puedan tomar decisiones autónomas sobre su salud y, mediante la incorporación del enfoque de género en los planes y programas de salud, tengan vidas saludables.
- **Deporte:** Tanto desde el programa Mujeres y Deporte, como a través de otros impulsados por Gobierno de Navarra, se abordan las brechas de género en la participación de mujeres y hombres en la práctica física y deportiva, además de la segregación existente si se tienen en cuenta las diferentes modalidades y disciplinas deportivas.

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

Para “**Promover el protagonismo de la sociedad civil en la construcción y consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres**”, esta línea de intervención se estructura a través de **3 objetivos estratégicos**, que se concretan en **10 objetivos operativos y 46 acciones** que se pondrán en marcha a lo largo del periodo 2022-2027.



## O.E. 12

# DESARROLLAR VALORES QUE PERMITAN EL AVANCE SOCIAL HACIA LA IGUALDAD

0.0.12.1.

Incorporar la coeducación de forma transversal en todas las etapas educativas (infantil, obligatoria y postobligatoria).

### ACCIONES

### RESPONSABLE

<b>12.1.1.</b>	Desarrollo y continuidad de los planes estratégicos de coeducación de Gobierno de Navarra.	- DG Educación - DG Formación Profesional
<b>12.1.2.</b>	Elaboración de proyectos coeducativos en todos los centros de educación infantil, obligatoria y postobligatoria e integración del proyecto coeducativo en todas las programaciones curriculares.	- DG Educación - DG Formación Profesional - Entidades Locales
<b>12.1.3.</b>	Realización, implementación y evaluación en los centros educativos de Planes de Identidad Coeducadora, a partir de los criterios establecidos por Gobierno de Navarra.	- DG Educación - DG Formación Profesional
<b>12.1.4.</b>	Formación obligatoria en coeducación del personal docente del sistema educativo navarro.	- DG Educación - DG Formación Profesional
<b>12.1.5.</b>	Impulso de actuaciones que posibiliten que tanto la orientación profesional, como el desarrollo de todas las profesiones, no tengan estereotipos de género y favorezcan el avance hacia la igualdad.	- DG Educación - DG Formación Profesional
<b>12.1.6.</b>	Evaluación del impacto de la política de coeducación de Gobierno de Navarra y de su coherencia con la normativa foral de referencia en igualdad.	- DG Educación - DG Formación Profesional

0.0.12.2.

Promover el compromiso de las instituciones de educación superior con el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

**ACCIONES**

**12.2.1.** Apoyo al sistema de educación superior y de investigación de Navarra en los procesos de elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad y/o proyectos donde concreten cómo van a incorporar la perspectiva de género transversalmente en el currículo de los grados, programas de posgrado y doctorado, así como cumplir el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en sus ámbitos.

**RESPONSABLE**

- DG Universidad  
- INAI/NABI

**12.2.2.** Promoción de iniciativas para que el personal docente e investigador de las universidades tenga formación en coeducación y en igualdad aplicada a su actuación, especialmente las personas que cursan estudios de grado en Magisterio o Ciencias de la Educación y másteres de formación del profesorado.

- DG Educación  
- INAI/NABI

**12.2.3.** Impulso del Máster Oficial en Género, Mujeres e Igualdad y apoyo a la creación de la Cátedra de Estudios de Género, Mujeres y Feministas en la Universidad Pública de Navarra.

- INAI/NABI

**12.2.4.** Colaboración con las universidades en el diseño y desarrollo de títulos propios que den respuesta a los retos de formación y actualización en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

- INAI/NABI

**12.2.5.** Apoyo a la realización de trabajos de investigación multidisciplinares que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de las mujeres en Navarra

- INAI/NABI

**0.0.12.3.**

**Fomentar una educación no formal que garantice el principio de igualdad entre mujeres y hombres.**

**ACCIONES**

**12.3.1.** Formación progresiva en igualdad a profesionales de todo el territorio que realicen trabajos de investigación, exhibición, dinamización, impartición y difusión de contenidos en actividades culturales, deportivas y de tiempo libre educativo.

- DG Cultura  
- Instituto Navarro del Deporte  
- Instituto Navarro de la Juventud

**12.3.2.** Desarrollo de instrucciones para la incorporación del enfoque de género e interseccional en los recursos de aprendizaje no formal que se impulsan desde la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

- DG Cultura  
- Instituto Navarro del Deporte  
- Instituto Navarro de la Juventud  
- Euskarabidea

**0.0.12.4.**

**Impulsar la práctica física y deportiva continuada de mujeres y niñas en las diferentes modalidades y disciplinas deportivas, tanto de ocio, como de competición.**

**ACCIONES**

**12.4.1.** Información y análisis de género periódico sobre la práctica física y deportiva en Navarra (deporte escolar, deporte federado, enseñanzas deportivas, actividad física recreativa, deporte federado y deporte de alto nivel, entre otros), así como sobre la participación (incluyendo la acción voluntaria), preferencias, continuidad en los diferentes niveles y ámbitos y acceso y control de recursos en el ámbito deportivo (subvenciones, becas, empleo, dotación premios en campeonatos, etc.) por parte de mujeres y hombres.

**RESPONSABLE**

- Instituto Navarro del Deporte  
- DG Presidencia  
y Gobierno Abierto

**12.4.2.** Promoción de la actividad física y deportiva y apoyo a la presencia, participación y continuidad de las niñas y mujeres en las diferentes modalidades y disciplinas del deporte, durante todas las etapas de la vida.

- Instituto Navarro del Deporte

**12.4.3.** Fomento de la práctica deportiva mixta desde el enfoque de la coeducación y a partir de edades tempranas.

- Instituto Navarro del Deporte

**12.4.4.** Realización de acciones que den protagonismo a las mujeres que practican deportes sobre todo en los ámbitos donde su presencia es menor, así como acciones que promuevan la participación de los hombres en los ámbitos del deporte más feminizados.

- Instituto Navarro del Deporte  
- Instituto de Salud Pública  
y Laboral de Navarra

**12.4.5.** Sensibilización sobre las consecuencias en la salud de las mujeres de trasladar a su práctica deportiva y física patrones biomecánicos de ejecución y entrenamiento diseñados a partir de modelos masculinos, teniendo en cuenta las diferencias estructurales y fisiológicas de mujeres y hombres.

- Instituto Navarro del Deporte  
- Instituto de Salud Pública  
y Laboral de Navarra

**12.4.6.** Desarrollo de acciones para incrementar el patrocinio y espacio en los medios de comunicación (castellano y euskera) de las modalidades y disciplinas deportivas en las que participan las mujeres.

- Instituto Navarro del Deporte

**12.4.7.** Desarrollo de programas para facilitar la conciliación corresponsable entre deportistas de alto nivel.

- Instituto Navarro del Deporte

**0.0.12.5.****Evitar las brechas de género en la participación de mujeres y hombres en la cultura.****ACCIONES**

**12.5.1.** Puesta en valor de la contribución de las mujeres, de sus grupos y asociaciones y del feminismo al avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra.

**RESPONSABLE**

- DG Cultura  
- DG Comunicación  
y Relaciones Institucionales  
- DG Paz, Convivencia  
y Derechos Humanos



## ACCIONES

**12.5.2.** Impulso de medidas para evitar las discriminaciones de género en las actividades culturales, de ocio y las actividades festivas, teniendo en cuenta su difusión, organización, contenidos, participación (incluyendo la acción voluntaria ) y los premios y reconocimientos que se prevean realizar.

## RESPONSABLE

- DG Cultura
- Euskarabidea
- DG Presidencia y Gobierno Abierto

**12.5.3.** Visibilización de las aportaciones de las mujeres a en todos los ámbitos de la cultura y promoción de su obra (adquisiciones, exposiciones, publicaciones, programaciones, conferencias, obras en colecciones, etc.).

- DG Cultura
- Euskarabidea
- DG Paz y Convivencia

**12.5.4.** Colaboración y apoyo a agentes y entidades que promuevan la ruptura de roles y estereotipos sexistas a través de la cultura.

- DG Cultura
- Euskarabidea
- INAI/NABI
- DG Paz y Convivencia

**12.5.5.** Impulso de actividades que tengan en cuenta el papel de las mujeres como protagonistas, transmisoras y protectoras del patrimonio cultural inmaterial , en el Negociado de Patrimonio Etnológico e Inmaterial, y en la actividad del Museo Etnológico de Navarra "Julio Caro Baroja (MENJCB).

- DG Cultura
- Euskarabidea
- DG Paz y Convivencia

**12.5.6.** Accesibilidad de los recursos culturales en todo el territorio y diversificación de la oferta cultural, teniendo en cuenta los diferentes intereses y realidades de las mujeres.

- DG Políticas Migratorias
- DG Cultura

**12.5.7** Impulso en los centros museísticos de acciones (adquisición de obras, investigación, actividades y difusión) que visibilicen a las mujeres como creadoras, especialistas, transmisoras y protectoras del patrimonio cultural material , así como que les den visibilidad en los museos de Navarra.

- DG Cultura



## 0.E. 13

## PROMOVER EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y SU PARTICIPACIÓN PROPOSITIVA EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

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

## ACCIONES

**13.1.1.** Incorporación efectiva y transversal de la igualdad en los planes y programas de salud, en todos los niveles de atención, tanto individual, como colectiva.

## RESPONSABLE

- DG Salud

**13.1.2.** Inclusión de la variable sexo y de indicadores de género en la información de salud vinculada a la atención, demanda, prevalencia, incidencia de enfermedades y satisfacción.

- DG Salud

**13.1.3.** Identificación, a través de estudios e investigaciones, de mejoras en materia de diagnósticos y morbilidad diferencial de mujeres y hombres, enfermedades que afectan mayoritariamente a mujeres e impacto de las desigualdades de género en la salud de las mujeres, que sean transferibles a planes y protocolos de actuación sanitaria.

- DG Salud

**13.1.4.** Incorporación de formación en igualdad y transversalización del enfoque de género e interseccional en los planes de formación continua del personal sanitario.

- DG Salud

**13.1.5.** Refuerzo del trabajo de la red de centros de salud sexual y reproductiva de Navarra.

- Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea

**13.1.6.** Difusión de información accesible y en varios idiomas que permita a las mujeres, especialmente a las más jóvenes y a las que viven situaciones de mayor vulnerabilidad, como migrantes y mujeres con discapacidad, tener mayor conocimiento y tomar decisiones sobre anticoncepción, interrupción voluntaria del embarazo, medidas para prevenir infecciones de transmisión sexual, corresponsabilidad en la prevención de embarazos no deseados y relaciones afectivas y sexuales satisfactorias y saludables.

- DG Salud  
- DG Educación  
- DG Formación Profesional  
- Instituto Navarro de la Juventud  
- Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas  
- DG Políticas Migratorias

## 0.0.13.2.

**Contribuir al empoderamiento de las mujeres “en” y “desde” sus asociaciones y organizaciones, teniendo en cuenta la perspectiva feminista y el enfoque interseccional.**

## ACCIONES

## RESPONSABLE

**13.2.1.** Impulso y seguimiento de programas marco de empoderamiento individual y colectivo con las asociaciones y movimientos de mujeres y/o feministas de todo el territorio.

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

**13.2.2.** Apoyo y asesoramiento especializado a asociaciones y movimientos de mujeres y/o feministas en proyectos de empoderamiento.

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

## ACCIONES

**13.2.3.** Promoción y apoyo del trabajo autónomo realizado por el tejido asociativo de mujeres y/o feminista de Navarra a través de coordinadoras, federaciones, redes y otras formas de colaboración y participación.

## RESPONSABLE

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

**13.2.4.** Análisis de las formas emergentes de participación e incidencia en materia de igualdad, sobre todo entre los grupos de mujeres más jóvenes.

- Instituto Navarro de la Juventud  
- DG Presidencia y Gobierno Abierto  
- INAI/NABI  
- Entidades Locales

**13.2.5.** Diseño de un modelo de Escuelas de Empoderamiento de Navarra que incorpore la perspectiva feminista y sea transferible a las singularidades de las entidades locales y su tamaño.

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

**13.2.6.** Actualización periódica y difusión del mapa de asociaciones de mujeres y grupos feministas que trabajan por la igualdad en todo el territorio.

- INAI/NABI

**13.2.7.** Fomento del empoderamiento de las mujeres y del fortalecimiento del movimiento feminista y asociativo de mujeres desde las políticas de cooperación al desarrollo y proyectos de acción humanitaria.

- DG Protección Social y Cooperación al Desarrollo

## 0.0.13.3.

**Reforzar y generar espacios para que las mujeres sean interlocutoras con las instituciones y participen con mayor empoderamiento y liderazgo en organizaciones políticas, económicas y sociales.**

## ACCIONES

**13.3.1.** Explorar y articular vías para la Participación Social y Política de las Mujeres en las Políticas Públicas de la Comunidad Foral de Navarra.

## RESPONSABLE

- INAI/NABI

**13.3.2.** Capacitación del Consejo Navarro de Igualdad y refuerzo de sus herramientas de trabajo.

- INAI/NABI

**13.3.3.** Impulso de espacios para que las mujeres, desde su diversidad, conozcan sus derechos y trasladen sus necesidades a las instituciones.

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

**13.3.4.** Consolidación de los foros y grupos para el empoderamiento de las mujeres que participan en la política local.

- INAI/NABI  
- Entidades Locales



0.0.14.1.

## O.E. 14

# FOMENTAR EL COMPROMISO DE MUJERES Y HOMBRES CON EL DESARROLLO DE UN MODELO DE CIUDADANÍA IGUALITARIA.

Sensibilizar a la ciudadanía para incrementar su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.

### ACCIONES

**14.1.1.** Realización de acciones de comunicación para incrementar el compromiso de la ciudadanía con la igualdad, especialmente con motivo de fechas de especial relevancia para la construcción y desarrollo de los derechos de ciudadanía de las mujeres.

**14.1.2.** Incentivación de la participación activa y el compromiso real de los hombres en la construcción de la igualdad efectiva.

**14.1.3.** Impulso de programas de sensibilización que contribuyan a que la ciudadanía cuestione las desigualdades entre mujeres y hombres y se comprometa con el logro de la igualdad, teniendo en cuenta la diversidad territorial de Navarra.

0.0.14.2.

Crear espacios de debate social para avanzar en la consecución y consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres.

### ACCIONES

**13.3.5.** Apoyo a organizaciones políticas, económicas y sociales, para que las mujeres que participan en estos espacios asuman con mayor liderazgo e incidencia su interlocución con las instituciones.

### RESPONSABLE

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

### RESPONSABLE

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

- INAI/NABI  
- Entidades Locales

**ACCIONES**

**14.2.1.** Socialización entre la ciudadanía del conocimiento que aportan diferentes estudios e investigaciones en materia de igualdad, promoviendo el debate social.

**14.2.2.** Generación de espacios de reflexión en materia de igualdad dirigidos a la ciudadanía, teniendo en cuenta los intereses y diferentes realidades de mujeres y hombres.

**RESPONSABLE**

- DG Comunicación y Relaciones Institucionales
- DG Políticas Migratorias
- Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales
- Instituto Navarro de la Juventud
- Instituto Navarro del Deporte
- DG Cultura
- DG Desarrollo Rural
- DG Salud
- DG Educación
- DG Formación Profesional
- DG Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo
- SNE-NL
- DG Paz, Convivencia y Derechos Humanos
- INAI/NABI
- Entidades Locales

INAI/NABI



# 4. GESTIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

## 4.3. SÍNTESIS DE LOS ELEMENTOS DEL MODELO DE GESTIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

En este apartado se presenta el modelo de gestión del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Navarra 2022-2027. Este modelo recoge tanto sistema que se va a seguir para planificar, dar seguimiento, evaluar y presupuestar el conjunto de los objetivos y actuaciones del plan, como las estructuras que están implicadas en ese proceso, describiendo su rol. La implementación de este modelo de gestión va a posibilitar que una planificación de la envergadura y alcance de la propuesta en estas páginas se despliegue de forma eficaz, ya que en su desarrollo están implicados, además de las Entidades Locales desde su ámbito de competencia y con autonomía, todos los Departamentos del Gobierno de Navarra a través de sus direcciones y organismos.

Para la definición del modelo gestión del Plan Estratégico se han tenido en cuenta cuatro elementos: la normativa, que se describe al final del Plan Estratégico, la competencia progresiva en igualdad, que se contempla específicamente cuando se aborda el modelo de gobernabilidad para la igualdad de las administraciones foral y locales y, tal y como se avanza al inicio de este apartado, la existencia de una organización institucional para la igualdad o arquitectura de género y un sistema de implementación del Plan. Estos dos últimos elementos se abordan específicamente en los siguientes epígrafes.

### ● **NORMATIVA**

Alineación con las normas y programas de referencia.

### ● **COMPETENCIA PROGRESIVA EN IGUALDAD**

Capacitación progresiva del personal que participa en el despliegue del Plan Estratégico, tanto político, como técnico, ya que sin competencia en igualdad, la acción prevista disminuye su potencial transformador e impacto.

### ● **ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD**

Despliegue de un sistema de trabajo colaborativo donde todos los niveles de responsabilidad implicados en el desarrollo de las acciones del Plan Estratégico se corresponsabilicen de forma activa. Para ello, se requiere de la existencia de una arquitectura de género que permita no solo ir dando respuesta de forma sistémica y progresiva a los diferentes objetivos, sino que facilite la coordinación de las actuaciones, su programación y presupuestación, desde un enfoque común y compartido.

### ● **SISTEMA DE PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y PRESUPUESTACIÓN**

Definición de un procedimiento para la implementación y evaluación del Plan Estratégico que sea flexible y pueda adaptarse, a partir de los resultados del seguimiento de las acciones y de las realidades de las administraciones foral y local, a nuevas necesidades o realidades no previstas.

## 4.1. ESTRUCTURAS DE IMPULSO, COORDINACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL PLAN ESTRATÉGICO

### ESTRUCTURAS EN LA ADMINISTRACIÓN FORAL

#### INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD/NAFARROAKO BERDINTASUNERAKO INSTITUTUA. INAI/NABI.

El INAI/NABI es el organismo autónomo adscrito al Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior que ejerce la competencia en materia de coordinación y gestión de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, así como de las medidas de actuación integral frente a la violencia contra las mujeres o violencia de género (Decreto Foral 260/2019, de 30 de octubre, por el que se aprueban los Estatutos del Organismo Autónomo Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua).

La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece que al INAI/NABI, como organismo **impulsor** del Plan Estratégico, le corresponderá el ejercicio de las siguientes funciones vinculadas al despliegue de esta planificación:

- Impulso, asesoramiento, coordinación y evaluación del Plan Estratégico.
- Coordinación y asesoramiento a las Unidades de Igualdad de los departamentos y a las Entidades Locales.
- Impulso de la colaboración y coordinación para la igualdad entre las diferentes Administraciones Públicas.
- Impulso de la formación en Igualdad del personal de las Administraciones Públicas de Navarra y al departamento con competencias en función pública en la elaboración del Plan de Igualdad de la ACFN y sus organismos autónomos.

Para realizar las funciones de asesoramiento y gestión que el INAI/NABI tiene asignadas en este plan, la normativa establece que este organismo contará con personal suficiente y estable para acometer sus funciones con eficacia y eficiencia (artículo 8.3.). Además, la citada normativa recoge que está adscrito a este organismo el **personal técnico** formado en igualdad a tiempo completo de las **Unidades de Igualdad** de los departamentos de Gobierno de Navarra (artículo 9.2.). Este personal asesorará a las diferentes direcciones y organismos para la transversalización de la igualdad en sus políticas y elaborará los planes de igualdad anuales de cada departamento.



## UNIDADES DE IGUALDAD

Los departamentos de la ACFN tienen que transversalizar la igualdad en el conjunto de sus políticas públicas. Para ello, la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres establece que en cada Departamento y organismo autónomo existirá una Unidad de Igualdad, entre cuyas funciones relacionadas con este plan, están las siguientes:

- Impulso del proceso de implementación de la igualdad en las políticas sectoriales (diseño y ejecución de planes, programas, normativas, estudios y estadísticas, etc.).
- Asesoramiento con relación a la aplicación del principio de igualdad en las materias competenciales de cada departamento.
- Ejecución de los planes de igualdad que con carácter anual se elaboren a partir de las prioridades y directrices del Plan Estratégico.

La regulación de las Unidades de Igualdad departamentales para su alineación con la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres es una de las actuaciones que se recogen en este Plan Estratégico.

## COMISIONES DE COORDINACIÓN DEPARTAMENTALES

### A COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Esta comisión, creada en 2017 y regulada en virtud del Acuerdo de Gobierno de Navarra, de 12 de abril de 2017, es un órgano de colaboración, cooperación y coordinación de carácter intersectorial para la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia contra las mujeres en todas las políticas de la ACFN. Está integrada por las personas titulares de las Direcciones Generales o Gerencias de ámbitos de trabajo estratégicos para la transversalización de la igualdad en la administración y su presidencia la ostenta la Presidencia del Gobierno de Navarra.

Le corresponde a la Comisión Interdepartamental, tal y como establece la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres para la Igualdad asegurar la coordinación de las actuaciones en materia de igualdad de los distintos departamentos, promover e impulsar la planificación en el marco del Plan Estratégico y darle seguimiento a la ejecución y grado de cumplimiento de las acciones.

La Comisión Interdepartamental para la Igualdad podrá establecer cuantos comités o grupos técnicos de trabajo interdepartamentales considere para el apoyo y asistencia en sus funciones. Además, será responsabilidad de esta Comisión Interdepartamental conocer el plan de igualdad anual y difundirlo a nivel político y técnico, así como generar las condiciones para que el plan de igualdad anual se pueda desarrollar conforme a lo previsto.

## B COMISIONES INTRADEPARTAMENTALES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Estas comisiones, cuya regulación se realizará de forma paralela a la de las Unidades de Igualdad, serán los órganos responsables de la coordinación de las actuaciones vinculadas al Plan Estratégico en cada departamento. Estarán integradas por representantes de las direcciones cada departamento y serán quienes, con el asesoramiento de las Unidades de Igualdad, marcarán la prioridades de trabajo y coordinarán la elaboración de los planes de igualdad anuales en cada departamento.

## ESTRUCTURAS EN LAS ENTIDADES LOCALES

Las Entidades Locales, en su ámbito territorial respectivo y en el ejercicio de sus competencias en materia de políticas de igualdad, alinearán y coordinarán su intervención a partir de las directrices y orientaciones que establece este Plan Estratégico. Para facilitar este trabajo, contarán en función de su tamaño con la asistencia de **áreas o servicios de igualdad**, cuyo personal tendrá formación especializada en igualdad. Por otro lado, articularán la coordinación interna en materia de igualdad a través de **estructuras inter-áreas**.

## ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

### COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL III ACUERDO INTERINSTITUCIONAL PARA LA COORDINACIÓN ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN NAVARRA

La creación de esta comisión de coordinación de la actuación en materia de violencia contra las mujeres está recogida en el III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la Violencia contra las Mujeres en Navarra, firmado el 24 de noviembre de 2017. Esta Comisión está integrada, además de por representantes de los departamentos de Gobierno de Navarra con competencias en la atención a la violencia contra las mujeres, por las instituciones que con presencia en Navarra también intervienen en esta materia.

### ÓRGANO PARA LA COORDINACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE NAVARRA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La creación de este Órgano está prevista en la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece que el Gobierno de Navarra, a través del INAI/NABI, establecerá una estructura de coordinación con Entidades Locales municipales y supramunicipales para facilitar la colaboración y cooperación en materia de igualdad (artículo 12.7.).

Este Órgano de interlocución para la igualdad entre las administraciones foral y locales, cuya regulación es una de las actuaciones que se recogen en este Plan Estratégico, estará integrado por el INAI/NABI, la Dirección General de Administración Local y Despoblación, la Federación Navarra de Municipios y Concejos, así como representantes de Entidades Locales y Grupos de Acción Local de Navarra.

## ESTRUCTURAS DE PARTICIPACIÓN Y CONSULTA

### CONSEJO NAVARRO DE IGUALDAD

El Consejo Navarro de Igualdad es el órgano consultivo y de participación superior en la Comunidad Foral de Navarra en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Está regulado por el Decreto Foral 15/2018, de 11 de abril, por el que se modifica el Decreto Foral 22/2012, de 9 de mayo, por el que se regulan las funciones, la composición y su régimen de funcionamiento.

Está adscrito al Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior y forman parte del mismo, además de representantes de la ACFN, representantes de las Entidades Locales de Navarra, de organizaciones sindicales y empresariales, de las universidades, de mujeres representantes del movimiento asociativo de mujeres y grupos feministas y representantes de organizaciones o entidades ciudadanas que representen los intereses de mujeres en situación de mayor vulnerabilidad, entre otros.

Atendiendo a las funciones de este espacio de interlocución, le corresponde al Consejo en este Plan Estratégico articular la participación colaborativa del movimiento asociativo de mujeres y grupos feministas de Navarra en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan, así como conocer los planes anuales de trabajo.

### CONSEJOS Y OTROS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN Y CONSULTA LOCALES

## 4.2. DESPLIEGUE Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

### PLANES DE IGUALDAD

Puesto que el Plan Estratégico orienta la intervención institucional en materia de igualdad, las administraciones foral y locales concretarán los objetivos y acciones de este plan marco director teniendo en cuenta sus respectivas competencias, prioridades y capacidad de intervención. Para ello, definirán sus propios planes de igualdad o estrategias de intervención, donde además de describir la actuación que prevén desplegar, detallarán los recursos técnicos, temporales, económicos, humanos y organizativos con los que van a hacer viable la puesta en marcha, seguimiento y evaluación de sus planificaciones.

En el caso de la Administración Foral de Navarra se elaborarán 6 planes de igualdad, uno por anualidad. La selección de las acciones que se van a poner en marcha será responsabilidad de cada Departamento, en función de sus compromisos en el Plan Estratégico, aunque se tendrán en cuenta las prioridades anuales de trabajo en materia de igualdad de la ACFN, que se consensuarán con carácter previo en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad. A partir de estas prioridades, cada departamento, con el asesoramiento del personal de las Unidades de Igualdad, elaborará su Plan de Igualdad anual. El INAI/NABI, que coordinará y prestará asistencia en el proceso de planificación, generará herramientas comunes de trabajo para el conjunto de la ACFN y con la información proporcionada por cada departamento, elaborará el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres anual de Gobierno de Navarra.

La elaboración de los planes anuales de igualdad en la ACFN se iniciará en el segundo trimestre de cada año, con el objeto de que se contemple en el presupuesto del año siguiente y se ejecute conforme a lo previsto. El INAI/NABI analizará la planificación realizada por cada departamento, proponiendo, si procede, áreas de mejora que se abordarán con las direcciones implicadas. Este sistema de planificación se repetirá cada año.

Las Entidades locales de Navarra informarán al INAI/NABI de sus planes de igualdad entre mujeres y hombres cuando los aprueben y los alinearán con las líneas de intervención, objetivos y contenidos del Plan Estratégico.

### PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

En la ACFN, una vez se aprueben los Planes de Igualdad, cada departamento implementará las medidas previstas, pudiendo contar con el asesoramiento de las Unidades de Igualdad y del INAI/NABI para ello. Para la puesta en marcha de las medidas, se identificarán necesidades de formación en igualdad de las direcciones responsables de su ejecución a las que habrá que dar respuesta. Tanto la ejecución de las medidas, como la formación especializada en igualdad que se requiera para la puesta en marcha de proyectos sectoriales, la asumirá cada dirección responsable de la implementación con sus recursos.

En cuanto al seguimiento del plan, se realizará a partir de un sistema común y homogéneo de recogida de información para toda la ADFN que diseñará el INAI/NABI. La responsabilidad del seguimiento de los Planes de Igualdad anuales será del INAI/NABI, a partir de la información que recojan las Unidades de Igualdad de cada departamento.

El INAI/NABI elaborará y presentará el informe anual de los resultados del seguimiento del Plan Estratégico a la Comisión Interdepartamental y al Consejo Navarro de Igualdad. La información global sobre el grado de desarrollo del Plan Estratégico, a través de los Planes de Igualdad anuales, también se socializará con otros grupos de interés.

Las Entidades Locales, en el ejercicio de sus competencias, serán las responsables de implementar con autonomía sus planes de igualdad, pudiendo contar para ello con el apoyo de Gobierno de Navarra, a través del INAI/NABI, en los términos que establece la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres (artículo 12). Además, en aplicación del principio general de colaboración, coordinación y cooperación, facilitarán al INAI/NABI la información necesaria para que el organismo de igualdad pueda realizar el seguimiento del Plan Estratégico. Para ello, el organismo de igualdad desarrollará herramientas homogéneas que posibiliten la recogida y tratamiento de la información de las Entidades Locales.

## EVALUACIÓN

La evaluación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres la impulsará el INAI/NABI y se efectuará de forma externa, a partir del conjunto de información de seguimiento recogida anualmente, así como de otras técnicas de evaluación complementarias y que aporten un enfoque más cualitativo. Se realizarán una evaluación intermedia y una evaluación final, al terminar el periodo de vigencia del Plan Estratégico.

Esta evaluación del Plan Estratégico medirá el grado de cumplimiento de las acciones, la cobertura y calidad, su eficacia y coherencia, así como el impacto del mismo tanto en la transformación de las políticas foral y locales y la mayor competencia de las administraciones públicas de Navarra para desarrollar políticas de igualdad, como el avance en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en Navarra. La evaluación incorporará la percepción de los agentes implicados en el desarrollo del Plan Estratégico, incluida la del Consejo Navarro de Igualdad y las asociaciones de mujeres y/o feministas de Navarra, especialmente aquellas que representan los intereses de las mujeres que enfrentan discriminaciones múltiples.

La evaluación del Plan Estratégico, tanto en su fase intermedia, como en la final, se concibe como un instrumento de reflexión, aprendizaje, rendición de cuentas y responsabilidades y como una vía de gran utilidad para la identificación de brechas de género y necesidades que orienten la intervención pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres a futuro. Por este motivo, la evaluación del Plan Estratégico no tiene un carácter finalista, sino que se considera el punto de partida para posteriores periodos de planificación estratégica en materia de igualdad en la Comunidad Foral de Navarra.

## 4.3. MEMORIA ECONÓMICA Y SISTEMA DE PRESUPUESTACIÓN

La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres recoge que el Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Navarra deberá contener información y previsiones relativas a su presupuesto (artículo 14.3 e)), ya que sin dotación económica, el contenido de la intervención no se puede desplegar y, por ende, tampoco garantizar la efectividad del principio constitucional de igualdad entre mujeres y hombres y la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo desde la política pública.

En este sentido, el sistema de presupuestación previsto para el Plan Estratégico se efectuará de forma anual, en la ACFN a partir de los Planes de Igualdad anuales, donde cada dirección responsable de las acciones cuantificará con cargo a sus partidas presupuestarias la estimación económica que implica el desarrollo de las mismas. En el caso de las Entidades Locales la presupuestación también se realizará de forma anual, a partir de sus intervenciones específicas en materia igualdad entre mujeres y hombres. Además, Gobierno de Navarra deberá de completar, bajo el principio de cooperación, la suficiencia financiera de las Entidades Locales con relación a las funciones que le atribuye la normativa foral de referencia en igualdad, sin perjuicio de que éstas consignen en sus presupuestos las dotaciones necesarias para la financiación de dichas funciones (Art. 12 4. de la Ley foral 17/2019). Por esta razón, la memoria económica se plantea como un ejercicio de concreción para 2022. A continuación, se presenta una estimación de aquellas partidas presupuestarias que responden a una intervención intencionada en materia de igualdad, con un impacto directo en la igualdad. No obstante, es importante mencionar la existencia de otros programas que indirectamente también inciden en la igualdad pero que no se han tenido en cuenta en este presupuesto, ya que su estimación es compleja y tiene que ser considerada con otras metodologías.

## LÍNEA ESTRATÉGICA 1

Incorporar el enfoque de género en el modelo de gobernanza de las administraciones foral y local

### O.E. 1 :

Desarrollar la normativa de igualdad de referencia para Navarra

### O.E. 2 :

Dotar de mayor competencia en igualdad al personal al servicio de las Administraciones Públicas

### O.E. 3 :

Seguir avanzando en el desarrollo de mecanismos que permitan que las políticas de igualdad de las administraciones tengan un impacto positivo en la igualdad

### O.E. 4 :

Promover la coordinación, colaboración y participación institucional para la igualdad

**543.469€**

## LÍNEA ESTRATÉGICA 2

Avanzar hacia un modelo socioeconómico con igualdad de género

### O.E.5:

Reconocer el valor de los cuidados para el sostenimiento de la vida

### O.E.6:

Reducir la pobreza femenina en Navarra

### O.E.7:

Impulsar el compromiso de las empresas y organizaciones de Navarra con la igualdad

### O.E.8:

Implementar el enfoque de género en el proceso de recuperación y transformación socioeconómica de Navarra

**84.345.333€**

### LÍNEA ESTRATÉGICA 3

Poner fin a la violencia contra las mujeres

**O.E. 9:**

Sensibilizar, prevenir e incrementar el conocimiento sobre las características de la violencia contra las mujeres de Navarra

**O.E. 10:**

Alinear la respuesta pública ante la violencia contra las mujeres con la normativa de referencia

**O.E. 11:**

Evitar la revictimización a través de la colaboración y coordinación institucional

**4.674.884€**

### LÍNEA ESTRATÉGICA 4

Promover el protagonismo de la sociedad civil en la construcción y consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres

**1.912.141€**

---

**TOTAL 91.475.827€**





# 5. SISTEMA DE INDICADORES

El Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres incorpora un cuadro de indicadores para medir, a partir de la propuesta de intervención que hace, el grado en el que se han reducido las desigualdades entre mujeres y hombres en Navarra. Con el objetivo de establecer comparaciones, cuando es posible, con otras regiones y países, se han tenido en cuenta, además de otros indicadores específicos, el Índice de Igualdad de Género de Navarra, IIG, que es un indicador sintético que permite comparar el grado de avance de la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra con los países de la Unión Europea. Este indicador, que en Navarra lo elabora el Instituto de Estadística de Navarra, NASTAT, siguiendo la metodología desarrollada por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género, tiene los siguientes objetivos:

- Describir el grado en que la sociedad navarra ha avanzado en materia de igualdad de género y cuánto le queda por alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Comparar la situación en materia de igualdad de género en Navarra respecto a aquellas sociedades que constituyen un referente válido por su nivel de desarrollo económico y social con igualdad.
- Monitorizar los avances que tienen lugar en el ámbito de la igualdad de género en Navarra, con la intención de evaluar las políticas y diseñar nuevas actuaciones que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.

Además, se han tenido en cuenta los indicadores asociados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Navarra, principalmente al Objetivo 5 "Igualdad de Género". Estos indicadores están armonizados y son comparables entre las distintas autonomías, respecto al valor estatal.

En el siguiente apartado se presenta el cuadro de indicadores del Plan Estratégico, que es flexible y se prevé que se revise y complete de forma periódica, principalmente a partir de la información recogida en el proceso de seguimiento anual y de la evaluación intermedia del Plan Estratégico.

## 5.1. INDICADORES ESTRATÉGICOS. EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO EN NAVARRA

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	INDICADOR
EMPLEO	Participación	Tasa de empleo equivalente a tiempo completo, por sexo
		Duración de la vida laboral, por sexo
	Segregación y calidad del trabajo	Población ocupada en las ramas de Educación, Sanidad y Servicios Sociales, por sexo
		Índice de Expectativas profesionales, por sexo
DINERO	Recursos financieros	Salario Bruto mensual medio (en Paridad de Poder de Compra), por sexo
		Renta neta equivalente media (en Paridad de Poder de Compra), por sexo
	Situación económica	Población que no se encuentra en riesgo de pobreza, por sexo
		Distribución de los ingresos S20/S80, por sexo
CONOCIMIENTO	Logro y participación	Tasa de empleo equivalente a tiempo completo, por sexo
		Índice de Expectativas profesionales, por sexo
	Segregación	Población estudiante en las ramas universitarias de Educación, Salud y Bienestar, Humanidades y Arte, por sexo

## 5 - SISTEMA DE INDICADORES

## 5.1



5 - SISTEMA DE INDICADORES

5.1

SALUD

Estado

Autopercepción de la salud como buena o muy buena, por sexo

Esperanza de vida al nacimiento, por sexo

Esperanza de vida 'con buena salud' al nacimiento, por sexo

Conducta

Población que no fuma ni bebe en exceso, por sexo

Población que hace ejercicio o consume frutas y verduras, por sexo

Acceso

Población sin necesidades insatisfechas de atención médica, por sexo

Población sin necesidades insatisfechas de atención odontológica, por sexo

## 5.2.

## INDICADORES DE RESULTADO ASOCIADOS A LOS DIFERENTES OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN NAVARRA



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

#### OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 DESARROLLAR LA NORMATIVA DE IGUALDAD DE REFERENCIA PARA NAVARRA

##### OBJETIVOS OPERATIVOS

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

**0.0.1.2.** Alinear los presupuestos públicos para desarrollar políticas de igualdad con las exigencias de la normativa de referencia.

**0.0.1.3.** Reforzar y consolidar las estructuras para la igualdad forales y locales.

**0.0.1.4.** Dar seguimiento y evaluar la coherencia e impacto social de la normativa de igualdad.

##### INDICADORES

- Normativa específica aprobada por las administraciones foral y local para dar respuesta a la normativa de referencia en igualdad (número y tipo).

- Incremento del presupuesto de la ACFN dedicado al despliegue de su política de igualdad (porcentaje).

- Departamentos de Gobierno de Navarra con una Unidad de Igualdad propia (porcentaje).

- Entidades Locales de más de 7.000 habitantes con área o servicio de igualdad y personal técnico (Nivel A o B) especializado en igualdad y a jornada completa (porcentaje).

-Evaluación de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres realizada.

-Evaluación de la Ley Foral 17/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres realizada

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 2****DOTAR DE MAYOR COMPETENCIA EN IGUALDAD AL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****OBJETIVOS OPERATIVOS**

**0.0.2.1.** Implementar en la ACFN el Itinerario Formativo para la aplicación de la Igualdad de Género en las Políticas Públicas, adaptarlo a la realidad de la administración local y darle seguimiento.

**0.0.2.2.** Incorporar el enfoque de género en la formación no específica de igualdad que se oferta desde la ACFN.

**0.0.2.3.** Incluir de forma progresiva la exigencia de conocimiento en materia de igualdad para el personal que acceda o promocione en la administración, a partir de sus competencias (generales o específicas en materia de igualdad).

**INDICADORES**

-Incremento del personal de la ACFN que recibe formación en igualdad (básica, de gestión y sectorial), por departamento, nivel competencial y sexo (porcentaje)

-Acciones no específicas de igualdad ofertadas por la ACFN que incorporan criterios de igualdad (porcentaje)

-Procesos de selección para el acceso a la función pública que incorporan contenidos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres (porcentaje)

-Procesos de promoción de personal de la ACFN que valoran como mérito formación en igualdad de más de 150 horas expedida por una universidad o institución pública (porcentaje)

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 3****SEGUIR AVANZANDO EN EL DESARROLLO DE MECANISMOS QUE PERMITAN QUE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE LAS ADMINISTRACIONES TENGAN UN IMPACTO POSITIVO EN LA IGUALDAD****OBJETIVOS OPERATIVOS**

**0.0.3.1.** Integrar el enfoque de género en la recogida, tratamiento y difusión de la información que la administración utiliza en su actividad ordinaria (estadísticas, estudios, memorias, planes, etc.).

**INDICADORES**

-Operaciones estadísticas que incorporan la variable sexo cuando se refieren a personas, por departamento (porcentaje)

-Incremento de los estudios realizados para conocer la situación y posición de mujeres y hombres en ámbitos sectoriales, por departamento.

**OBJETIVOS OPERATIVOS**

**0.0.3.2.** Generar instrumentos para incorporar el enfoque de género en la contratación y las ayudas públicas, darles seguimiento y evaluar su impacto, a partir de la legislación foral de contratación y ayudas públicas.

**0.0.3.3.** Alinear la política de comunicación, publicidad y rendición de cuentas de la administración con la igualdad.

**0.0.3.4.** Profundizar en la incorporación del enfoque de género en normativa, planes, programas y actuaciones estratégicas de las administraciones foral y local.

**0.0.3.5.** Seguir desarrollando y consolidar los procesos de planificación presupuestaria con enfoque de género.

**0.0.3.6.** Tener en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política de gestión de personas.

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

**0.0.3.8.** Contribuir a la igualdad desde el conjunto de la planificación de las administraciones.

**INDICADORES**

-Departamentos de la ACFN que siguen directrices o instrucciones homogéneas para la inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos y ayudas públicas que gestionan (porcentaje).

-Entidades Locales con estructuras de igualdad que hayan aprobado directrices o instrucciones específicas para la inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos y ayudas públicas que gestionan (porcentaje).

-Incremento de las noticias publicadas en la web de Gobierno de Navarra donde se visibiliza la contribución que hacen los departamentos al avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres (porcentaje).

-Entidades Locales con estructuras de igualdad que incluyen en su página Web contenidos actualizados sobre el trabajo que realizan en materia de igualdad entre mujeres y hombres (porcentaje).

-Incremento de la normativa de la ACFN que ha mejorado su alineación con la igualdad entre mujeres y hombres a partir de la realización de evaluaciones previas de impacto de género, por departamento (porcentaje).

-Entidades Locales con estructuras de igualdad que tienen aprobadas directrices o instrucciones para la realización sistemática de evaluaciones previas del impacto de género de su normativa (porcentaje).

-Departamentos de Gobierno de Navarra que incorporan a su planificación presupuestaria el enfoque de género (porcentaje).

-Elaboración y evaluación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del personal de la ACFN

-Incremento de órganos directivos y/o pluripersonales de la ACFN con una representación equilibrada de mujeres y hombres (porcentaje)

-Incremento de los ámbitos de la ACFN con planes sectoriales de igualdad, por tipo (porcentaje).



## OBJETIVO ESTRATÉGICO 4 PROMOVER LA COORDINACIÓN, COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD

### OBJETIVOS OPERATIVOS

**0.0.4.1.** Consolidar los espacios e instrumentos de coordinación para la igualdad en las administraciones.

**0.0.4.2.** Reforzar la colaboración y coordinación interinstitucional para la igualdad.

**0.0.4.3.** Incrementar la participación e incidencia de la sociedad civil, especialmente de los movimientos feministas y de mujeres, en el desarrollo de las políticas de igualdad de las administraciones foral y local.

**0.0.4.4.** Favorecer que las mujeres, desde su diversidad, conozcan, participen e incidan en las políticas públicas a través de Gobierno Abierto y de otras herramientas para la transparencia.

### INDICADORES

-Departamentos de la ACFN con estructuras intradepartamentales para la igualdad (porcentaje)

-Entidades locales con estructuras o áreas de igualdad que cuentan con comisiones o espacios para la coordinación inter-áreas de su política de igualdad.

-Incremento de los espacios de coordinación interinstitucional para la igualdad (porcentaje).

-Incremento de los recursos técnicos y presupuestarios con los que la ACFN contribuye a que el trabajo del Consejo Navarro de Igualdad tenga mayor impacto.

-Incremento del porcentaje de mujeres, organizaciones de mujeres o que representen sus derechos, que hacen propuestas a políticas públicas a través de Gobierno Abierto (porcentaje).



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

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 5 RECONOCER EL VALOR DE LOS CUIDADOS PARA EL SOSTENIMIENTO DE LA VIDA

**OBJETIVOS OPERATIVOS**

**0.0.5.1.** Desmontar los estereotipos y creencias que vinculan el mandato patriarcal de cuidar a las mujeres y que se manifiestan en la desigual distribución y reparto de los cuidados.

**0.0.5.2.** Disponer de información periódica que permita conocer, desde diferentes enfoques, cómo se sitúa y evoluciona Navarra con relación a los cuidados.

**0.0.5.3.** Promover el compromiso de las administraciones, la colaboración y coordinación institucional, para poner en el centro de las políticas públicas los cuidados y su provisión.

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

**INDICADORES**

-Incremento del número de hombres que realizan actividades de cuidado de menores, mayores o personas con discapacidad (porcentaje de la población de 18 y más años).

-Disminución de la tasa de inactividad femenina por motivos de cuidados.

-Disminución de la brecha de género en el tiempo dedicado en un día promedio a las tareas domésticas y de cuidados.

-Incremento de las operaciones estadísticas relativas al conocimiento periódico de la situación y evolución de Navarra con relación a los cuidados remunerados y no remunerados, su percepción social y cómo se decide el reparto de los trabajos de cuidados en los hogares.

-Incremento de estudios e investigaciones dirigidas a mejorar la respuesta pública a la demanda social de cuidados.

- Elaboración y puesta en marcha del Pacto Foral por los Cuidados

-Entidades Locales de Navarra que cuentan con Pactos Locales por los Cuidados (porcentaje)

-Ampliación de la cartera pública de recursos y servicios de cuidados

-Incremento del número de plazas de empleo público en el sector cuidados

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 6**

### **REDUCIR LA POBREZA FEMENINA EN NAVARRA**

**OBJETIVOS OPERATIVOS**

**0.0.6.1.** Incorporar al análisis periódico sobre la realidad social y económica de Navarra la dimensión de la feminización de la pobreza (el mayor riesgo de experimentar pobreza que tienen las mujeres de la comunidad) y sus causas.

**0.0.6.2.** Disminuir la brecha salarial y de pensiones entre mujeres y hombres en Navarra.

**0.0.6.3.** Reforzar las políticas sociales y económicas dirigidas a los grupos de mujeres donde la vulnerabilidad se intensifica (monomarentales, mujeres con discapacidad, víctimas violencia de género, desempleadas de larga o muy larga duración, etc.) y evaluar su impacto.

**INDICADORES**

-Evolución de la proporción de mujeres y hombres en riesgo de pobreza o exclusión social, considerando el umbral nacional de pobreza por sexo (indicador AROPE).

-Incremento de estrategias y planes de ámbito social y económico que tienen en cuenta la feminización de la pobreza en Navarra

-Disminución de la brecha salarial entre mujeres y hombres en Navarra (porcentaje)

-Disminución de la brecha de género en las pensiones –contributivas y no contributivas- (porcentaje).

-Incremento del presupuesto dedicado desde las políticas activas de empleo a la inserción laboral de mujeres que enfrentan situaciones de mayor vulnerabilidad

-Evolución por sexo del Empleo Social Protegido en Navarra

-Disminución de la brecha de género entre la población ocupada a tiempo parcial

-Disminución del porcentaje de mujeres que están en al menos uno de los tres criterios del riesgo de pobreza o exclusión social: en riesgo de pobreza relativa (considerando el umbral nacional de pobreza), viviendo en hogares con carencia material severa o viviendo en hogares con baja intensidad de trabajo

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 7****IMPULSAR EL COMPROMISO DE LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES DE NAVARRA CON LA IGUALDAD****OBJETIVOS OPERATIVOS**

**0.0.7.1.** Desplegar una política de comunicación que permita a las empresas y organizaciones de Navarra identificar los beneficios y la rentabilidad que les aporta integrar la igualdad en su gestión.

**INDICADORES**

-Incremento de las acciones de comunicación de Gobierno de Navarra dirigidas a que las empresas de la CFN entiendan los beneficios de incorporar la igualdad entre mujeres y hombres en su gestión

-Incremento del porcentaje de hombres empleados que se acogen a medidas de conciliación

**OBJETIVOS OPERATIVOS**

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

**0.0.7.3.** Incrementar el número de empresarias, directivas y mujeres representantes legales de las personas trabajadoras, especialmente en los sectores y tipo de empresas donde su presencia en Navarra es menor.

**INDICADORES**

-Incremento del porcentaje de empresas de Navarra con menos de 50 personas empleadas que solicita apoyo y asesoramiento para adoptar medidas de igualdad

-Incremento del gasto público para el apoyo y asesoramiento a empresas y organizaciones de Navarra que elaboren diagnósticos y planes de igualdad.

-Incremento del número de mujeres en los Consejos de Administración de empresas de Navarra

-Incremento de mujeres en puestos de dirección y gerencia de Navarra (porcentaje)

-Incremento del número de mujeres sindicalistas que participan en comisiones negociadoras de convenios sectoriales o de empresa

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 8****IMPLEMENTAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROCESO DE RECUPERACIÓN Y TRANSFORMACIÓN SOCIOECONÓMICA DE NAVARRA****OBJETIVOS OPERATIVOS**

**0.0.8.1.** Crear alternativas sostenibles al modelo productivo actual incorporando el talento femenino y a las mujeres.

**0.0.8.2.** Incorporar el enfoque de género en los procesos de transición ecológica.

**INDICADORES**

-Incremento del porcentaje de mujeres matriculadas en Navarra en especialidades STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), por nivel educativo.

-Incremento del número de empresas dirigidas por mujeres a las que se les concede un crédito bancario en el primer año de su fundación.

-Incremento del número de proyectos empresariales en el ámbito de la economía verde promovidos por mujeres.

-Incremento de las mujeres u organizaciones de mujeres que participan en órganos y espacios institucionales donde se abordan los procesos de transición ecológica.

**OBJETIVOS OPERATIVOS**

**0.0.8.3.** Hacer de la transformación digital un instrumento útil para el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres.

**0.0.8.4.** Favorecer una Navarra cohesionada social y territorialmente a partir del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

**INDICADORES**

-Disminución de la brecha digital de género

-Población por sexo que utiliza internet para interactuar con las Administraciones Públicas (porcentaje)

-Incremento de mujeres ocupadas en el sector de I+D

-Incremento de las empresas de mujeres o dirigidas por mujeres que participan en el Polo de Innovación Digital de Navarra-IRIS.

-Evolución de porcentaje de mujeres propietarias o titulares de explotaciones agrícolas, respecto al total de titulares de explotaciones agrícolas

-Incremento del número de proyectos empresariales promovidos por mujeres en el medio rural (porcentaje)

-Incremento de la población residente en municipios pequeños (menos de 1.000 habitantes) con acceso a la conectividad digital completa y banda ancha, por sexo

-Incremento de las iniciativas de mejora de la conectividad de la red de transporte público en entornos urbanos, periurbanos y rurales.



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

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 9**

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

**OBJETIVOS OPERATIVOS**

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

**0.0.9.2.** Incrementar la percepción social de las formas y manifestaciones de la violencia contra las mujeres, sobre todo de aquellas menos visibles.

**0.0.9.3.** Prevenir desde el sistema educativo la violencia contra las mujeres y contribuir al empoderamiento de las mujeres, desde niñas.

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

**INDICADORES**

-Evolución de la percepción social de la violencia contra las mujeres como la más grave manifestación de las desiguales relaciones de poder entre mujeres y hombres.

-Medios de comunicación y agencias de publicidad comprometidas en Navarra con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (porcentaje)

-Evolución del número de mujeres y niñas que han sufrido en Navarra violencia contra las mujeres (violencia física, violencia psicológica, violencia sexual y violencia económica)

-Incremento de las acciones de comunicación institucionales para visibilizar las formas y manifestaciones de la violencia contra las mujeres menos visibles (porcentaje)

-Evolución del número de denuncias interpuestas en Navarra por violencia sexual y por violencia económica

-Centros educativos de Navarra que incorporan en sus currículos y proyectos educativos de centro la prevención de la violencia contra las mujeres, por etapa educativa (porcentaje)

-Centros educativos de Navarra que utilizan de forma intencionada materiales didácticos no sexistas (porcentaje)

-Incremento de los programas de prevención de la violencia digital contra las mujeres/ciberviolencia dirigidos a jóvenes, por tipo de programa (porcentaje)

-Entidades Locales de más de 7.000 habitantes que cuentan con protocolos para la sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres en espacios deportivos, festivos o de ocio (porcentaje)

-Incremento de las herramientas para la prevención de la violencia en mujeres mayores, con discapacidad, jóvenes y racializadas y/o migradas.

**OBJETIVOS OPERATIVOS**

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

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

**0.0.9.7.** Dar continuidad a la evaluación de los recursos de atención a la violencia contra las mujeres en Navarra, incorporando la opinión de las víctimas supervivientes.

**INDICADORES**

-Incremento de los estudios e investigaciones que profundicen en el conocimiento de la violencia contra las mujeres en Navarra, por tipo (porcentaje)

-Mejoras incorporadas a la atención a la violencia contra las mujeres en el medio rural, a partir del análisis sobre la calidad y cobertura de la atención a la violencia realizado en este espacio

-Incremento del tipo de variables de análisis utilizadas en los informes periódicos sobre la incidencia y atención a la violencia contra las mujeres en Navarra

-Incremento de los casos de violencia contra las mujeres detectados en los ámbitos social y de salud (porcentaje)

-Incremento de los recursos públicos de atención a la violencia contra las mujeres que recogen la opinión y satisfacción de las víctimas con la atención recibida

-Recursos de la red pública que evalúan periódicamente la atención que despliegan ante la violencia contra las mujeres

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 10****ALINEAR LA RESPUESTA PÚBLICA ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES CON LA NORMATIVA DE REFERENCIA****OBJETIVOS OPERATIVOS**

**0.0.10.1.** Mejorar la detección precoz de la violencia contra las mujeres.

**INDICADORES**

-Número de recursos de la red pública que cuenta con protocolos o procedimientos para la detección y atención precoz de la violencia contra las mujeres

-Disminución del porcentaje de mujeres que contraen matrimonio con 16 y 17 años

-Disminución de la proporción de niñas y mujeres de entre 15 y 49 años que han sufrido mutilación genital femenina

**OBJETIVOS OPERATIVOS**

**0.0.10.2.** Incrementar la calidad y cobertura de la red pública de atención integral a la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las diferentes formas y manifestaciones de la violencia y los principios que tienen que orientar la intervención en los recursos forales y locales.

**0.0.10.3.** Incorporar al abordaje de la violencia contra las mujeres el derecho a la reparación y no repetición del daño.

**0.0.10.4.** Asegurar que la red de profesionales tiene formación especializada, específica y actualizada

**INDICADORES**

-Incremento del número de hijas e hijos de mujeres supervivientes de la violencia que reciben atención psicológica desde recursos especializados de la red pública de atención y recuperación

-Disminución del tiempo medio de espera para recibir la primera atención psicológica desde los EAIVs, por zona

-Número de mujeres atendidas en el Centro de Crisis (nuevo recurso de atención integral para mujeres y niñas supervivientes de la violencia sexual)

-Incremento del número de mujeres y niñas en contextos de prostitución y trata con fines de explotación sexual que reciben atención integral y especializada desde los recursos públicos

-Incremento del número de mujeres víctimas de violencia que acceden a vivienda pública

-Número de procedimientos penales por violencia contra las mujeres en los que se personan la ACFN y las Entidades Locales

-Incremento de personas mayores de 15 años que acuden a manifestaciones o actos públicos contra la violencia machista, por sexo (porcentaje)

-Incremento del número de agresores que participan en programas terapéuticos impulsados por Gobierno de Navarra

-Profesionales de la red pública de atención y recuperación que reciben formación básica y especializada, por sexo y ámbito (salud, policial, social, jurídico y judicial, educación y empleo)

-Alumnado que finaliza el Máster Oficial en Género, Mujeres e Igualdad de la UPNA, por sexo

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 11****EVITAR LA REVICTIMIZACIÓN A TRAVÉS DE LA COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL**





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

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 12 DESARROLLAR VALORES QUE PERMITAN EL AVANCE SOCIAL HACIA LA IGUALDAD

#### OBJETIVOS OPERATIVOS

**0.0.12.1.** Incorporar la coeducación de forma transversal en todas las etapas educativas (infantil, obligatoria y postobligatoria)

**0.0.12.2.** Promover el compromiso de las instituciones de educación superior con el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

#### INDICADORES

-Mejoras incorporadas al Plan de Acción de desarrollo de la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, a partir de su evaluación, por tipo y ámbito

-Municipios de Navarra que cuentan con protocolos locales y comarcales de coordinación de la actuación ante la violencia, por zona (porcentaje)

-Mejoras incorporadas a la coordinación interinstitucional a partir del trabajo de la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación ante la violencia contra las mujeres en Navarra, por ámbito

-Resultados de la coordinación permanente ante la violencia contra las mujeres con el Gobierno Estatal, por tipo

#### INDICADORES

-Incremento de los centros educativos de Navarra con proyectos coeducativos, por etapa educativa

-Personal docente formado en coeducación por sexo y etapa educativa (porcentaje)

-Universidades con presencia en la CFN con un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres vigente

-Alumnado de estudios de grado en Magisterio, Ciencias de la Educación y másteres de formación del profesorado que recibe formación en igualdad como parte de sus estudios, por sexo (porcentaje)

**OBJETIVOS OPERATIVOS**

**0.0.12.3.** Fomentar una educación no formal que garantice el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

**0.0.12.4.** Impulsar la práctica deportiva continuada de mujeres y niñas en las diferentes modalidades y disciplinas deportivas, tanto de ocio, como de competición.

**0.0.12.5.** Evitar las brechas de género en la participación de mujeres y hombres en la cultura.

**INDICADORES**

-Incremento de las iniciativas de deporte, cultura y tiempo libre que tienen en cuenta la formación en igualdad del profesorado que las imparte (porcentaje)

-Incremento de los recursos de educación no formal que incorporan el enfoque de género en su diseño

-Evolución de la práctica física y deportiva en Navarra por edad y sexo

-Evolución de la participación en el deporte escolar por sexo, modalidad y disciplina deportiva

-Evolución del número de licencias deportivas por federación y sexo

-Evolución del número de mujeres y hombres que exponen, publican, intervienen en programaciones y tienen obras en colecciones de museos y centros culturales de Navarra

-Incremento del número de acciones que ponen en valor la contribución de las mujeres y de sus organizaciones al avance hacia la igualdad de mujeres y hombres en Navarra

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 13****PROMOVER EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y SU PARTICIPACIÓN PROPOSITIVA EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES****OBJETIVOS OPERATIVOS**

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

**INDICADORES**

-Incremento del presupuesto dedicado a la realización de estudios de ámbito sanitario que incorporen el enfoque de género

-Percepción del estado de salud como bueno o muy bueno por sexo (porcentaje de población de 15 o más años).

-Población con depresión o ansiedad y población con dolor en las cuatro últimas semanas, por sexo (porcentaje de población de 15 o más años).

**OBJETIVOS OPERATIVOS**

**0.0.13.2.** Contribuir al empoderamiento de las mujeres “en” y “desde” sus asociaciones y organizaciones, teniendo en cuenta la perspectiva feminista y el enfoque interseccional.

**0.0.13.3.** Reforzar y generar espacios para que las mujeres sean interlocutoras con las instituciones y participen con mayor empoderamiento y liderazgo en organizaciones políticas, económicas y sociales.

**INDICADORES**

-Incremento del número de acciones de información sobre salud sexual y reproductiva promovidas por Gobierno de Navarra dirigidas específicamente a mujeres que enfrentan situaciones de mayor vulnerabilidad.

-Incremento del presupuesto destinado al apoyo al trabajo en materia de igualdad de las asociaciones y movimientos de mujeres y/o feministas de Navarra

-Existencia de un modelo de Escuelas de Empoderamiento de mujeres de Navarra

-Número de proyectos normativos de Gobierno de Navarra que son informados por el Consejo Navarro de Igualdad

-Mujeres parlamentarias, alcaldesas y concejalas (porcentajes)

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 14****FOMENTAR EL COMPROMISO DE MUJERES Y HOMBRES CON EL DESARROLLO DE UN MODELO DE CIUDADANÍA IGUALITARIA****OBJETIVOS OPERATIVOS**

**0.0.14.1.** Sensibilizar a la ciudadanía para incrementar su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.

**0.0.14.2.** Crear espacios de debate social para avanzar en la consecución y consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres.

**INDICADORES**

-Número de campañas anuales puestas en marcha por Gobierno de Navarra para incrementar el compromiso de la ciudadanía con la igualdad.

-Número de grupos o espacios de hombres que cuestionan el modelo tradicional de masculinidad y están comprometidos con la igualdad entre mujeres y hombres.

-Número de acciones que se realizan en Navarra para socializar el conocimiento que aportan diferentes estudios e investigaciones en materia de igualdad, por zona

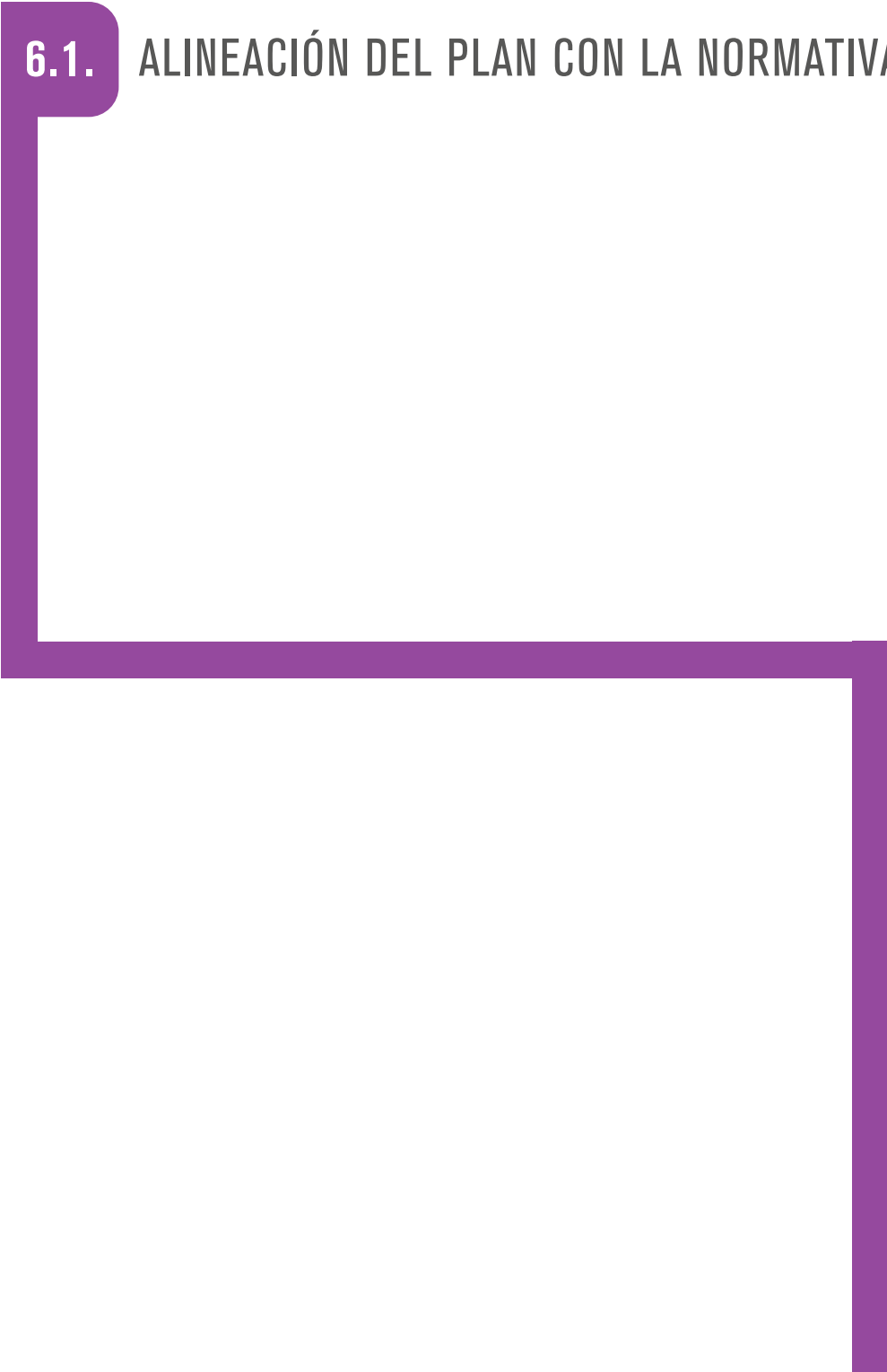
-Número de espacios de reflexión sobre igualdad dirigidos a la ciudadanía que han sido impulsados por la ACFN o las Entidades Locales, por zona



# 6. NORMATIVA DE REFERENCIA

**6.1.**

**ALINEACIÓN DEL PLAN CON LA NORMATIVA FORAL DE REFERENCIA EN IGUALDAD Y LOS ODS**





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

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 DESARROLLAR LA NORMATIVA DE IGUALDAD DE REFERENCIA PARA NAVARRA

#### OBJETIVOS OPERATIVOS:

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

Alinear los presupuestos públicos para desarrollar políticas de igualdad con las exigencias de la normativa de referencia.

Reforzar y consolidar las estructuras para la igualdad forales y locales.

Coherencia y alineación del plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en navarra 2022-2027 con los objetivos de desarrollo sostenible, la ley foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres (LF 17/2019) y la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres (LF 14/2015)

#### ODS

OBJETIVO 5. Igualdad de Género; OBJETIVO 10. Reducción de las desigualdades; OBJETIVO 16. Paz, Justicia e Instituciones sólidas. OBJETIVO 17. Alianzas para lograr los objetivos.

1.1.

**1.1.** LF 17/2019: Artículo 4. Principios de Actuación; Artículo 13. La transversalidad del derecho de igualdad y las acciones positivas; Artículo 14. Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de navarra; Artículo 22. Informe de impacto de género; Artículo 44. Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en el sector público; Disposición Adicional Tercera. Aprobación del Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra; Disposición Final Segunda. Regulación informe de impacto de género; Disposición Final Cuarta. Adaptación legislativa; Disposición Final Quinta. Habilitación normativa.

1.2.

**1.2.** LF 17/2019: Artículo 8f). El Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua; Artículo 12. Las Entidades Locales Navarras; Disposición Final Tercera. Afectaciones presupuestarias. LF 14/2015: Disposición adicional primera. Dotación presupuestaria.

1.3.

**1.3.** LF 17/2019: Artículo 7. Superior competencia de las políticas de igualdad; Artículo 8. El Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua; Artículo 9. Los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral. Las Unidades de Igualdad; Artículo 10. El Consejo Navarro de Igualdad; Artículo 11. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad; Artículo 12. Entidades Locales de Navarra; Disposición Final Tercera. Afectaciones presupuestarias.

Dar seguimiento y evaluar la coherencia e impacto social de la normativa de igualdad.

---

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 DESARROLLAR LA NORMATIVA DE IGUALDAD DE REFERENCIA PARA NAVARRA

---

### OBJETIVOS OPERATIVOS:

Implementar en la ACFN el Itinerario Formativo para la aplicación de la Igualdad de Género en las Políticas Públicas, adaptarlo a la realidad de la administración local y darle seguimiento.

Incorporar el enfoque de género en la formación no específica de igualdad que se oferta desde la ACFN

Incluir de forma progresiva la exigencia de conocimiento en materia de igualdad para el personal que acceda o promocióne en la administración, a partir de sus competencias (generales o específicas en materia de igualdad).

---

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 3 SEGUIR AVANZANDO EN EL DESARROLLO DE MECANISMOS QUE PERMITAN QUE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE LAS ADMINISTRACIONES TENGAN UN IMPACTO POSITIVO EN LA IGUALDAD

---

### OBJETIVOS OPERATIVOS:

Integrar el enfoque de género en la recogida, tratamiento y difusión de la información que la administración utiliza en su actividad ordinaria (estadísticas, estudios, memorias, planes, etc.).

Generar instrumentos para incorporar el enfoque de género en la contratación y las ayudas públicas, darles seguimiento y evaluar su impacto, a partir de la legislación foral de contratación y ayudas públicas.

**1.4.** 1.4. LF 17/2019. Artículo 4. Principios de Actuación; Disposición Adicional Primera. Evaluación del impacto social de la ley foral.  
LF 14/2015: Artículo 78. Informe anual de seguimiento; Artículo 79. Evaluación del impacto de la ley foral.

### ODS

OBJETIVO 5. Igualdad de Género; OBJETIVO 10. Reducción de las desigualdades; OBJETIVO 16. Paz, Justicia e Instituciones sólidas.

**2.1.** 2.1. LF 17/2019: Artículo 9e). Los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral. Las Unidades de Igualdad; Artículo 20. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

**2.2.** 2.2. LF 17/2019: Artículo 20. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas; Artículo 24. Gestión del personal.

**2.3.** 2.3. LF 17/2019: Artículo 8i). El Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua; Artículo 24. Gestión del personal.  
LF 14/2015: Artículo 6. Principios rectores que informan esta ley foral.

### ODS

OBJETIVO 5. Igualdad de Género; OBJETIVO 10. Reducción de las desigualdades; OBJETIVO 16. Paz, Justicia e Instituciones sólidas.

**3.1.** 3.1. LF 17/2019. Artículo 4. Principios de Actuación; Artículo 9.1f) y 9.3d). Los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral; Artículo 13. La transversalidad del derecho de igualdad y las acciones positivas; Artículo 19. Estadísticas y estudios.

**3.2.** 3.2. LF 17/2019: Artículo 4. Principios de Actuación; Artículo 12. Entidades Locales navarras; Artículo 13. La transversalidad del derecho de igualdad y las acciones positivas; Artículo 17. Contratación pública; Artículo 18. Ayudas Públicas.

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

3.3.

3.3. LF 17/2019: Artículo 4h). Principios de Actuación; Artículo 12. Entidades Locales Navarras; Artículo 13. La transversalidad del derecho de igualdad y las acciones positivas; Artículo 21. Comunicación inclusiva y no sexista; Artículo 40. Medios de comunicación social; Artículo 41. Publicidad.  
LF 14/2015: Artículo 17. Medidas de sensibilización social e información; Artículo 18. Medidas en el ámbito de los medios de comunicación; Artículo 19. Medidas en el ámbito de la publicidad.

Profundizar en la incorporación del enfoque de género en normativa, planes, programas y actuaciones estratégicas de las administraciones foral y local.

3.4.

3.4. LF 17/2019: Artículo 4. Principios de Actuación; Artículo 9.1 y 9.3d). Los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral; Artículo 13. La transversalidad del derecho de igualdad y las acciones positivas; Artículo 22. Informe de impacto de género.

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

3.5.

3.5. LF 17/2019: Artículo 4. Principios de Actuación; Artículo 13. La transversalidad del derecho de igualdad y las acciones positivas; Artículo 22. Informe de impacto de género; Artículo 23. Presupuestos con perspectiva de género.

Tener en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política de gestión de personas.

3.6.

3.6. LF 17/2019: Artículo 4. Principios de Actuación; Artículo 13. La transversalidad del derecho de igualdad y las acciones positivas; Artículo 24. Gestión del personal.

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

3.7.

3.7. LF 17/2019: Artículo 4. Principios de Actuación; Artículo 9.1h). Los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral; Artículo 13. La transversalidad del derecho de igualdad y las acciones positivas; Artículo 16. Representación equilibrada de mujeres y hombres.

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

3.8.

3.8. LF 17/2019: Artículo 12. Entidades Locales de Navarra; Artículo 14. Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra; Artículo 44. Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en el sector público.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 4**  
**PROMOVER LA COORDINACIÓN, COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN**  
**INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD**

**ODS**

**OBJETIVO 5.** Igualdad de Género; **OBJETIVO 10.** Reducción de las desigualdades; **OBJETIVO 16.** Paz, Justicia e Instituciones sólidas; **OBJETIVO 17.** Alianzas para lograr los objetivos



**OBJETIVOS OPERATIVOS:**

Consolidar los espacios e instrumentos de coordinación para la igualdad en las administraciones.

**4.1.**

**4.1.** LF 17/2019: Artículo 8. El Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua; Artículo 9. Los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral. Las Unidades de Igualdad; Artículo 11. La Comisión interdepartamental para la Igualdad; Artículo 12. Entidades Locales de Navarra. LF 14/2015: Artículo 6. Principios rectores que informan esta ley foral; Artículo 62. Coordinación de las órdenes de protección y seguimiento; Artículo 77. Coordinación.

Reforzar la colaboración y coordinación interinstitucional para la igualdad.

**4.2.**

**4.2.** LF 17/2019: Artículo 4. Principios de Actuación; Artículo 13. La transversalidad del derecho de igualdad y las acciones positivas; Artículo 15. Coordinación y colaboración entre Administraciones Públicas.

Incrementar la participación e incidencia de la sociedad civil, especialmente de los movimientos feministas y de mujeres, en el desarrollo de las políticas de igualdad de las administraciones foral y local.

**4.3.**

**4.3.** LF 17/2019: Artículo 5. Reconocimiento de las asociaciones para la promoción de la igualdad y defensa de los derechos de las mujeres; Artículo 10. El Consejo Navarro de Igualdad; Artículo 12. Entidades Locales de Navarra; Artículo 25. Ciudadanía activa; Artículo 26. Empoderamiento y participación política de las mujeres; Artículo 27. Empoderamiento y participación social de las mujeres; Artículo 28. Empoderamiento de las mujeres en el mundo rural; Artículo 30. Tecnologías de la información y sociedad digital. LF 14/2015: Artículo 6. Principios rectores que informan esta ley foral.

Favorecer que las mujeres, desde su diversidad, conozcan, participen e incidan en las políticas públicas a través de Gobierno Abierto y de otras herramientas para la transparencia.

**4.4.**

**4.4.** LF 17/2019: Artículo 4i). Principios de Actuación; Artículo 5. Reconocimiento de las asociaciones para la promoción de la igualdad y defensa de los derechos de las mujeres; Artículo 8. El Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua; Artículo 12. Entidades Locales de Navarra; Artículo 13. La transversalidad del derecho de igualdad y las acciones positivas; Artículo 25. Ciudadanía activa; Artículo 26. Empoderamiento y participación política de las mujeres; Artículo 27. Empoderamiento y participación social de las mujeres; Artículo 28. Empoderamiento y participación en el ámbito rural; Artículo 30. Tecnologías de la información y sociedad digital.



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

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 5 RECONOCER EL VALOR DE LOS CUIDADOS PARA EL SOSTENIMIENTO DE LA VIDA

#### OBJETIVOS OPERATIVOS:

Desmontar los estereotipos y creencias que vinculan el mandato patriarcal de cuidar a las mujeres y que se manifiestan en la desigual distribución y reparto de los mismos.

Disponer de información periódica que permita conocer, desde diferentes enfoques, cómo se sitúa y evoluciona Navarra con relación a los cuidados.

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

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

Coherencia y alineación del plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en navarra 2022-2027 con los objetivos de desarrollo sostenible, la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres (LF 17/2019) y la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres (LF 14/2015)

#### ODS

OBJETIVO 3. Salud y bienestar; OBJETIVO 4. Educación de calidad; OBJETIVO 5. Igualdad de género; OBJETIVO 10. Reducción de las desigualdades.

5.1.

**5.1.** LF 17/2019: Artículo 4e). Principios de Actuación; Artículo 19e). Estadísticas y estudios; Artículo 32c). Educación infantil, obligatoria y postobligatoria; Artículo 46. Conocimiento, visibilización y sensibilización; Artículo 47. El rol de la persona cuidadora; Artículo 40. Medios de comunicación social; Artículo 41. Publicidad; Artículo 48. Conciliación; Artículo 49. Corresponsabilidad. LF 14/2015: Artículo 10. Medidas de prevención en el ámbito educativo; Artículo 17. Medidas de sensibilización social e información.

5.2.

**5.2.** LF 17/2019: Artículo 19. Estadísticas y estudios; Artículo 46. Conocimiento, visibilización y sensibilización; Artículo 44. Planes de igualdad de mujeres y hombres en el sector público.

5.3.

**5.3.** LF 17/2019: Artículo 4e). Principios de Actuación; Artículo 46. Conocimiento, visibilización y sensibilización; Artículo 47. El rol de la persona cuidadora; Artículo 48. Conciliación; Artículo 49. Corresponsabilidad.

5.4.

**5.4.** LF 17/2019: Artículo 4e). Principios de Actuación; Artículo 46. Conocimiento, visibilización y sensibilización; Artículo 47. Rol de persona cuidadora; Artículo 48. Conciliación; Artículo 49. Corresponsabilidad; Artículo 52. Actuaciones en materia de inclusión social e intervención comunitaria.

---

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 6 REDUCIR LA POBREZA FEMENINA EN NAVARRA

---

### OBJETIVOS OPERATIVOS:

Incorporar al análisis periódico sobre la realidad social y económica de Navarra la dimensión de la feminización de la pobreza (el mayor riesgo de experimentar pobreza que tienen las mujeres de la comunidad) y sus casusas.

Disminuir la brecha salarial y de pensiones entre mujeres y hombres en Navarra.

Reforzar las políticas sociales y económicas dirigidas a los grupos de mujeres donde la vulnerabilidad se intensifica (monomarentales, mujeres con discapacidad, víctimas de violencia de género, desempleadas de larga o muy larga duración, etc.) y evaluar su impacto.

---

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 7 IMPULSAR EL COMPROMISO DE LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES DE NAVARRA CON LA IGUALDAD

---

### OBJETIVOS OPERATIVOS:

Desplegar una política de comunicación que permita a las empresas y organizaciones de Navarra identificar los beneficios y la rentabilidad que les aporta integrar la igualdad en su gestión.

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

## ODS

OBJETIVO 1. Fin de la pobreza; OBJETIVO 5. Igualdad de género; Objetivo 10. Reducción de las desigualdades.

---

**6.1.** 6.1. LF 17/2019: Artículo 19. Estadísticas y estudios; Artículo 52. Actuaciones en materia de inclusión social e intervención comunitaria.

**6.2.** 6.2. LF 17/2019: Artículo 42. Igualdad en el empleo; Artículo 43. Políticas de empleo; Artículo 44. Planes de igualdad de mujeres y hombres en el sector público; Artículo 45. Igualdad laboral en el sector privado; Artículo 52. Actuaciones en materia de inclusión social e intervención comunitaria.

**6.3.** 6.3. LF 17/2019: Artículo 4i). Políticas de Actuación; Artículo 42. Igualdad en el empleo; Artículo 43. Políticas de empleo; Artículo 48. Conciliación; Artículo 52. Actuaciones en materia de inclusión social e intervención comunitaria. LF 14/2015: Artículo 48. Fomento de la inserción en el empleo; Artículo 56. Medidas para el acceso a la vivienda.

## ODS

OBJETIVO 5. Igualdad de género; OBJETIVO 8. Trabajo decente y crecimiento económico; OBJETIVO 9. Industria, innovación e infraestructura; OBJETIVO 10. Reducción de las desigualdades; OBJETIVO 12. Producción y consumo responsables.

---

**7.1.** 7.1. LF 17/2019: Artículo 19. Estadística y estudios; Artículo 21. Comunicación inclusiva y no sexista; Artículo 43. Políticas de empleo; Artículo 44. Planes de igualdad de mujeres y hombres en el sector público; Artículo 45. Igualdad laboral en el sector privado; Artículo 48. Conciliación; Artículo 49. Corresponsabilidad.

**7.2.** 7.2. LF 17/2019: Artículo 17. Contratación pública; Artículo 18. Ayudas Públicas; Artículo 45. Igualdad laboral en el sector privado.

Incrementar el número de empresarias, directivas y mujeres representantes legales de las personas trabajadoras, especialmente en los sectores y tipo de empresas donde su presencia en Navarra es menor.

7.3.

7.3. LF 17/2019: Artículo 16. Representación equilibrada de mujeres y hombres; Artículo 27.3 Empoderamiento y participación social de las mujeres; Artículo 42. Igualdad en el empleo; Artículo 43. Políticas de empleo; Artículo 45. Igualdad laboral en el sector privado.

---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 8**  
**IMPLEMENTAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROCESO DE RECUPERACIÓN Y TRANSFORMACIÓN SOCIOECONÓMICA DE NAVARRA**

---

**OBJETIVOS OPERATIVOS:**

Crear alternativas sostenibles al modelo productivo actual incorporando el talento femenino y a las mujeres.

8.1.

8.1. LF 17/2019: Artículo 15. Colaboración y coordinación entre Administraciones Públicas; Artículo 18: Ayudas públicas; Artículo 27. Empoderamiento y participación social de las mujeres; Artículo 32. Educación infantil, obligatoria y postobligatoria; Artículo 34. Formación del profesorado; Artículo 35. Educación profesional; Artículo 36. Educación universitaria e investigación; Artículo 43. Políticas de empleo.

Fomentar un proceso de transición ecológica y desarrollo sostenible igualitario.

8.2.

8.2. LF 17/2019: Artículo 4m) y j). Principios de actuación; Artículo 12. Entidades Locales de Navarra; Artículo 13. La transversalidad del derecho a la igualdad y las acciones positivas; Artículo 25. Ciudadanía activa; Artículo 26. Empoderamiento y participación política de las mujeres; Artículo 27. Empoderamiento y participación social de las mujeres; Artículo 28. Empoderamiento de las mujeres del mundo rural; Artículo 43. Políticas de empleo; Artículo 55. Políticas de ordenación territorial, urbanismo y medio ambiente.

Hacer que la transformación digital sea un instrumento útil para el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres.

8.3.

8.3. LF 17/2019: Artículo 25. Ciudadanía activa; Artículo 28. Empoderamiento de las mujeres del mundo rural; Artículo 30. Tecnologías de la información y sociedad digital; Artículo 43. Políticas de empleo.

Favorecer una Navarra cohesionada social y territorialmente a partir del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

8.4.

8.4. LF 17/2019: Artículo 25. Ciudadanía activa; Artículo 26. Empoderamiento y participación política de las mujeres; Artículo 27. Empoderamiento y participación social de las mujeres; Artículo 28. Empoderamiento de las mujeres del mundo rural; Artículo 43. Políticas de empleo; Artículo 54. Políticas de movilidad; Artículo 55. Políticas de ordenación territorial, urbanismo y medio ambiente.



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

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 9**  
SENSIBILIZAR, PREVENIR E INCREMENTAR EL CONOCIMIENTO SOBRE LAS  
CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN NAVARRA

### OBJETIVOS OPERATIVOS:

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

Incrementar la percepción social de las formas y manifestaciones de la violencia contra las mujeres, sobre todo de aquellas menos visibles.

Prevenir desde el sistema educativo la violencia contra las mujeres y contribuir al empoderamiento de las mujeres, desde niñas.

Coherencia y alineación del plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en navarra 2022-2027 con los objetivos de desarrollo sostenible, la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres (LF 17/2019) y la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres (LF 14/2015)

### ODS

OBJETIVO 4. Educación de calidad; OBJETIVO 5: Igualdad de género; OBJETIVO 10. Reducción de las desigualdades; OBJETIVO 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.

9.1.

9.1. LF 17/2019: Artículo 40. Medios de comunicación social; Artículo 41. Publicidad.

9.2. LF 14/2015: Artículo 10. Medidas de prevención en el ámbito educativo; Artículo 12. Currículos educativos y materiales; Artículo 13. Directrices en planes y proyectos educativos; Artículo 17. Medidas de sensibilización social e información; Artículo 18. Medidas en el ámbito de los medios de comunicación; Artículo 19. Medidas en el ámbito de la publicidad.

9.3.

9.4. LF 17/2019: Artículo 5. Reconocimiento de las asociaciones para la promoción de la igualdad y la defensa de los derechos de las mujeres; Artículo 15. Colaboración y coordinación entre Administraciones Públicas; Artículo 21. Comunicación inclusiva y no sexista; Artículo 30. Tecnologías de la información y sociedad digital; Artículo 27. Empoderamiento y participación social de las mujeres; Artículo 28. Empoderamiento de las mujeres del mundo rural.

9.5. LF 14/2015: Artículo 3. Definición y manifestaciones de la violencia contra las mujeres; Artículo 17. Medidas de sensibilización social e información.

9.2.

9.6. LF 17/2019: Artículo 31. Disposición general; Artículo 32. Educación infantil, obligatoria y postobligatoria; Artículo 35. Educación profesional; Artículo 36. Educación universitaria e investigación; Artículo 38. Inspección educativa de Navarra.

9.7. LF 14/2015: Artículo 10. Medidas de prevención en el ámbito educativo; Artículo 12. Currículos educativos y materiales; Artículo 13. Directrices en planes y proyectos educativos; Artículo 16. Formación en las universidades; Artículo 14. El Consejo Escolar de Navarra.

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

9.3.

**9.8.** LF 17/2019: Artículo 5. Reconocimiento de las asociaciones para la promoción de la igualdad y la defensa de los derechos de las mujeres; Artículo 25. Ciudadanía activa; Artículo 26. Empoderamiento y participación política de las mujeres; Artículo 27. Empoderamiento y participación social de las mujeres; Artículo 28. Empoderamiento de las mujeres del mundo rural; Artículo 29. Empoderamiento y participación en el ámbito deportivo; Artículo 30. Tecnología de la información y sociedad digital; Artículo 45. Igualdad laboral en el sector privado; Artículo 52. Actuaciones en materia de inclusión social e intervención comunitaria. **9.9.** LF 14/2015: Artículo 3b). Definición y manifestaciones de la violencia contra las mujeres; Artículo 10. Medidas de prevención en el ámbito educativo; Artículo 12. Currículos educativos y materiales; Artículo 13. Directrices en planes y proyectos educativos; Artículo 16. Formación en las universidades; Artículo 17. Medidas de sensibilización social e información; Artículo 20. Responsabilidad institucional de detección de la violencia; Artículo 24. Protocolos de actuación y coordinación.

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

9.4.

**9.10.** LF 17/2019: Artículo 19. Estadística y estudios; Artículo 28. Empoderamiento de las mujeres del mundo rural; Artículo 52. Actuaciones en materia de inclusión social e intervención comunitaria.

**9.11.** LF 14/2015: Artículo 8. Recogida de información y encuestas; Artículo 26. Planes navarros de salud y encuestas; Artículo 29. Registro de casos; Artículo 30. Planes navarros de servicios sociales y encuestas; Artículo 33. Definición y estructura.

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

9.5.

**9.12.** LF 17/2019: Artículo 19. Estadística y estudios; Artículo 21. Comunicación inclusiva y no sexista; Artículo 30. Tecnologías de la información y sociedad digital.

**9.13.** LF 14/2015: Artículo 6. Principios rectores que informan esta ley foral; Artículo 64. Prestación del servicio y calidad profesional.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 10 ALINEAR LA RESPUESTA PÚBLICA ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES CON LA NORMATIVA DE REFERENCIA

### OBJETIVOS OPERATIVOS:

Mejorar la detección precoz de la violencia contra las mujeres.

10.1.

**9.14.** LF 14/2015: Artículo 3. Definición y manifestaciones de la Violencia contra las mujeres; Artículo 20. Responsabilidad institucional de detección de la violencia; Artículo 21. Derecho a la atención sanitaria; Artículo 22. Estrategia de detección y atención sanitaria; Artículo 27. Derecho a la atención social; Artículo 28. Estrategia de detección y atención social; Artículo 57. Contenido y finalidad del derecho; Artículo 58. Especialización y protocolos de actuación policial.

### ODS

**OBJETIVO 5:** Igualdad de género; **OBJETIVO 16.** Paz, justicia e instituciones sólidas; **OBJETIVO 17.** Alianzas para lograr los objetivos.

Incrementar la calidad y cobertura de la red pública de atención integral a la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las diferentes formas y manifestaciones de la violencia y los principios que tienen que orientar la intervención en los recursos forales y locales.

10.1.

**9.15.** LF 17/2019: Artículo 43. Políticas de empleo; Artículo 51.3. Actuaciones en el ámbito de la salud; Artículo 52. Actuaciones en materia de inclusión social e intervención comunitaria.

**9.16.** LF 14/2015: Artículo 15. Escolarización en caso de violencia contra las mujeres; Título IV: Detección y atención de la violencia contra las mujeres. Capítulo I: Detección y atención de la violencia en el ámbito sanitario. Artículos 21-26; Capítulo II: Detección y atención de la violencia contra las mujeres en los servicios sociales. Artículos 27-30. Título V: recursos y servicios de atención y recuperación. Capítulo II: Catálogo de recursos y servicios de la red de atención y recuperación. Artículos 33-47; Título VI: Fomento de la inserción laboral y autonomía económica y acceso a la vivienda. Capítulo I: Medidas para el fomento de la inserción laboral. Artículo 48; Capítulo III: Ayudas económicas. Artículos 51-55. Capítulo IV: Acceso a la vivienda. Artículo 56; Título VII: Atención policial y protección efectiva. Artículos 57-62; Título VIII. Capítulo III: Especialización y atención adecuada en el ámbito judicial. Artículos 66-69.

Incorporar al abordaje de la violencia contra las mujeres el derecho a la reparación y no repetición del daño.

10.2.

**10.3.** LF 14/2015: Artículo 65. Personación en los procedimientos penales iniciados por causa de violencia contra las mujeres; Artículo 70. Dimensión individual del derecho a la reparación; Artículo 71. Ayudas para la completa recuperación y garantía de no repetición; Artículo 72. Dimensión colectiva del derecho a la reparación.

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

10.4.

**10.4.** LF 17/2019: Artículo 20. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas; Artículo 34. Formación del profesorado; Artículo 51.3. Actuaciones en el ámbito de la salud.

LF 14/2015: Artículo 6h). Principios rectores que informan esta ley foral; Artículo 11. Formación inicial y permanente del profesorado y profesionales del ámbito educativo; Artículo 16. Formación de las universidades; Artículo 32. Principios rectores de la red de atención integral; Artículo 58. Especialización y protocolos de actuación policial; Artículo 61. Protección; Artículo 64. Prestación del servicio y calidad profesional; Artículo 66. Especialización del personal funcionario y laboral del ámbito judicial; Artículo 67. Colaboración en la formación de la fiscalía y la judicatura; Artículo 74. Formación profesional permanente.

---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 11**  
**EVITAR LA REVICTIMIZACIÓN A TRAVÉS DE LA**  
**COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL**

---

**OBJETIVOS OPERATIVOS:**

Consolidar la coordinación en las administraciones foral y local.

**11.1.**

**11.1.** LF 17/2019: Artículo 15. Colaboración y coordinación entre Administraciones Públicas.

LF 14/2015: Artículo 6. Principios rectores que informan esta ley foral; Artículo 20. Responsabilidad institucional de detección de la violencia; Artículo 75. Plan de acción y planes sectoriales, Artículo 77. Coordinación; Artículo 78. Informe anual de seguimiento.

Consolidar la coordinación interinstitucional.

**11.2.**

**11.2.** LF 14/2015: Artículo 6. Principios rectores que informan esta ley foral; Artículo 62. Coordinación de las órdenes de protección y seguimiento; Artículo 77. Coordinación.





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

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 12 IMPULSAR LA IGUALDAD DESDE LA EDUCACIÓN, EL DEPORTE Y LA CULTURA

#### OBJETIVOS OPERATIVOS:

Incorporar la coeducación de forma transversal en todas las etapas educativas (infantil, obligatoria y postobligatoria)

Promover el compromiso de las instituciones de educación superior con el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

Fomentar una educación no formal que garantice el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Impulsar la práctica deportiva continuada de mujeres y niñas en las diferentes modalidades y disciplinas deportivas, tanto de ocio, como de competición.

Evitar las brechas de género en la participación de mujeres y hombres en la cultura.

Coherencia y alineación del plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en navarra 2022-2027 con los objetivos de desarrollo sostenible, la ley foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres (LF 17/2019) y la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres (LF 14/2015)

#### ODS

OBJETIVO 4. Educación de calidad; OBJETIVO 5. Igualdad de género; OBJETIVO 10. Reducción de las desigualdades; OBJETIVO 16. Paz, justicia e instituciones sólidas; OBJETIVO 17. Alianzas para lograr los objetivos.

12.1.

**12.1.** LF 17/2019: Artículo 31. Disposición general; Artículo 32. Educación infantil, obligatoria y postobligatoria; Artículo 33. Consejos escolares; Artículo 34. Formación del profesorado; Artículo 35. Educación profesional; Artículo 38. Inspección educativa de Navarra.

**12.2.** LF 14/2015: Artículo 9. Objeto y ámbito; Artículo 10. Medidas de prevención en el ámbito educativo; Artículo 11. Formación inicial y permanente del profesorado y profesionales del ámbito educativo; Artículo 12. Currículos educativos y materiales; Artículo 13. Directrices y planes en proyectos educativos.

12.3.

**12.4.** LF 17/2019: Artículo 31. Disposición general; Artículo 36. Educación universitaria e investigación.

**12.5.** LF 14/2015: Artículo 16. Formación de las universidades.

12.2.

**12.6.** LF 17/2019: Artículo 37. Educación no formal.

12.3.

**12.7.** LF 17/2019: Artículo 29. Empoderamiento y participación en el ámbito deportivo.

**12.8.** LF 14/2015: Artículo 17. Medidas de sensibilización social e información.

12.4.

**12.9.** LF 17/2019: Artículo 39. Igualdad en la cultura.

**12.10.** LF 14/2015: Artículo 17. Medidas de sensibilización social e información.

---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 13**  
**PROMOVER EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y SU PARTICIPACIÓN**  
**PROPOSITIVA EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE**  
**MUJERES Y HOMBRES**

---

**OBJETIVOS OPERATIVOS:**

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

Contribuir al empoderamiento de las mujeres “en” y “desde” sus asociaciones y organizaciones, teniendo en cuenta la perspectiva feminista y el enfoque interseccional.

Reforzar y generar espacios para que las mujeres sean interlocutoras con las instituciones y participen con mayor empoderamiento y liderazgo en organizaciones políticas, económicas y sociales.

---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 12**  
**FOMENTAR EL COMPROMISO DE MUJERES Y HOMBRES CON EL**  
**DESARROLLO DE UN MODELO DE CIUDADANÍA IGUALITARIA.**

---



---

**ODS**

**OBJETIVO 3.** Salud y bienestar; **OBJETIVO 4.** Educación de calidad; **OBJETIVO 5.** Igualdad de género; **OBJETIVO 10.** Reducción de las desigualdades; **OBJETIVO 11.** Ciudades y comunidades sostenibles; **OBJETIVO 16.** Paz, justicia e instituciones sólidas; **OBJETIVO 17.** Alianzas para lograr los objetivos.

---

**13.1.**

**13.1.** LF 17/2019: Artículo 4k). Principios de Actuación; Artículo 50. Integración de la perspectiva de género en el ámbito de la salud; Artículo 51. Actuaciones en el ámbito de la salud.

**13.2.** LF 14/2015: Artículo 6. Principios rectores que informan esta ley foral; Artículo 21. Derecho a la atención sanitaria; Artículo 22. Estrategia de detección y atención sanitaria.

**13.3.**

**13.3.** LF 17/2019: Artículo 5. Reconocimiento de las asociaciones para la promoción de la igualdad y los derechos de las mujeres; Artículo 12. Entidades Locales de Navarra; Artículo 25. Ciudadanía activa; Artículo 27. Empoderamiento y participación social de las mujeres; Artículo 28. Empoderamiento de las mujeres del mundo rural; Artículo 53. Cooperación al desarrollo y proyectos de acción humanitaria.

LF 14/2015: Artículo 6. Principios rectores que informan esta ley foral.

**13.4.**

**13.4.** LF 17/2019: Artículo 10. El Consejo Navarro de Igualdad; Artículo 19. Estadística y estudios; Artículo 25. Ciudadanía activa; Artículo 26. Empoderamiento y participación política de las mujeres; Artículo 27. Empoderamiento y participación social de las mujeres; Artículo 28. Empoderamiento de las mujeres del mundo rural; Artículo 29. Empoderamiento y participación en el ámbito deportivo.

**13.4.** LF 14/2015: Artículo 6. Principios rectores que informan esta ley foral.

---

**ODS**

**OBJETIVO 4.** Educación de calidad; **OBJETIVO 5.** Igualdad de género; **OBJETIVO 10.** Reducción de las desigualdades; **OBJETIVO 16.** Paz, justicia e instituciones sólidas; **OBJETIVO 17.** Alianzas para lograr los objetivos.

---

**OBJETIVOS OPERATIVOS:**

Sensibilizar a la ciudadanía sobre el valor de la igualdad para el cambio social y la calidad de vida de las personas en Navarra.

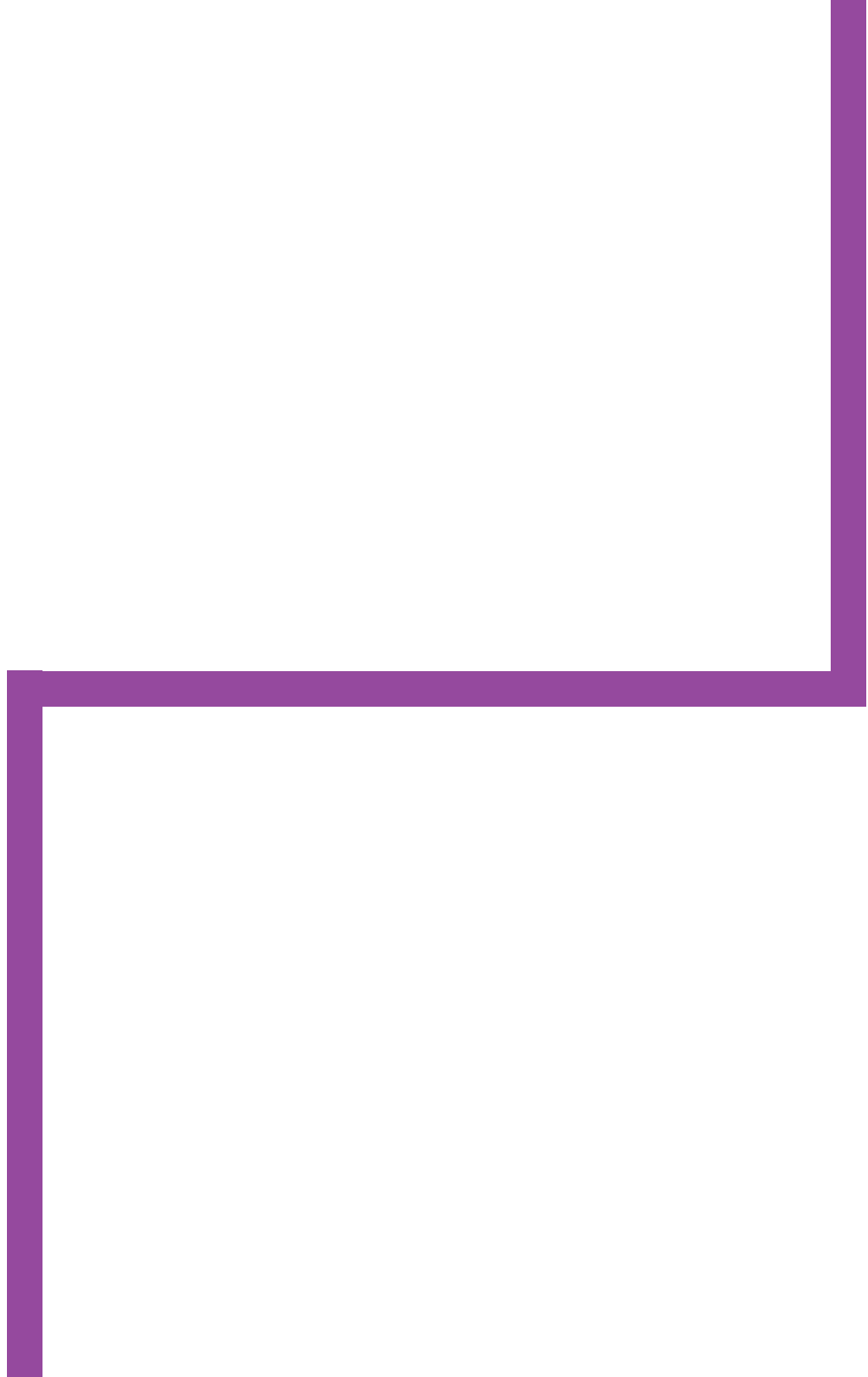
**14.1.**

**14.1.** LF 17/2019: Artículo 25. Ciudadanía activa; Artículo 46. Conocimiento, visibilización y sensibilización; Artículo 49. Corresponsabilidad; Artículo 30. Tecnologías de la información y sociedad digital; Artículo 40. Medios de comunicación social; Artículo 41. Publicidad.  
LF 14/2015: Artículo 17. Medidas de sensibilización social e información.

Crear espacios de reflexión y debate social para avanzar en la consecución y consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres.

**14.1.**

**14.2.** LF 17/2019: Artículo 25. Ciudadanía activa; Artículo 26. Empoderamiento y participación política de las mujeres; Artículo 27. Empoderamiento y participación social de las mujeres; Artículo 28. Empoderamiento de las mujeres del mundo rural; Artículo 29. Empoderamiento y participación en el ámbito deportivo; Artículo 30. Tecnologías de la información y sociedad digital; Artículo 39. Igualdad en la cultura.  
LF 14/2015: Artículo 7. Investigación.

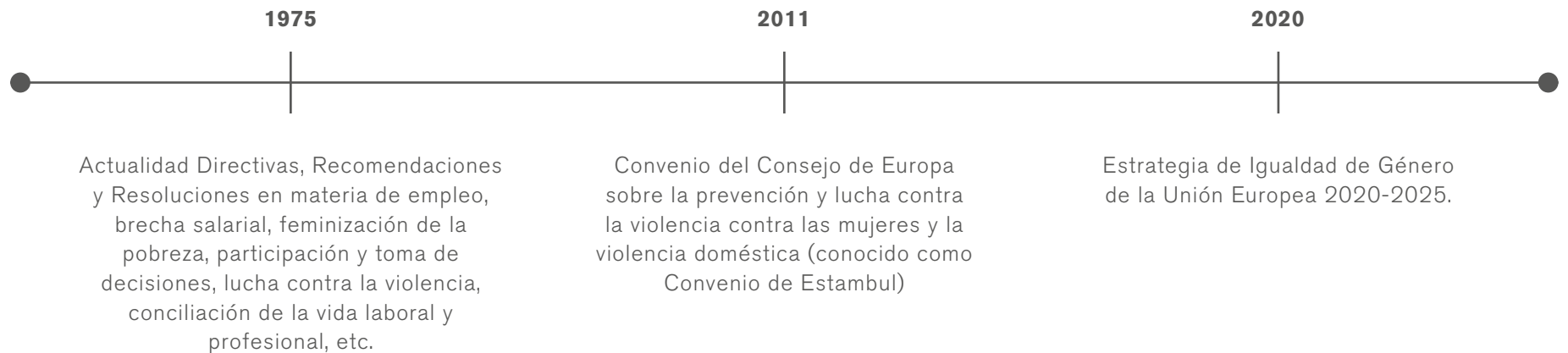


## 6.2. OTRA NORMATIVA DE ÁMBITO ESTATAL E INTERNACIONAL

### ONU

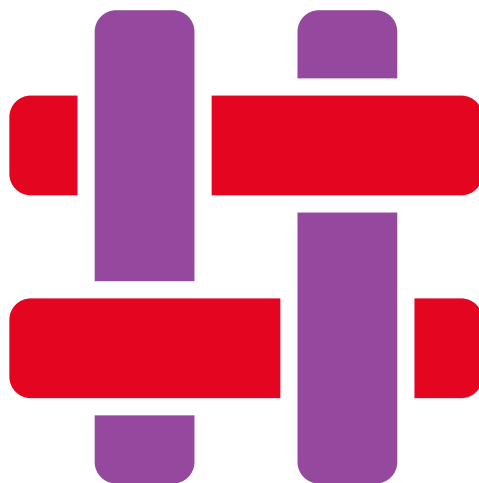


### PARLAMENTO Y CONSEJO DE EUROPA



**ESTATAL**





PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN NAVARRA

NAFARROAKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN  
BERDINTASUNERAKO PLAN ESTRATEGIKOA