



BOLETIN OFICIAL  
DEL  
**PARLAMENTO DE NAVARRA**

---

X Legislatura

Pamplona, 17 de diciembre de 2020

NÚM. 143

---

**S U M A R I O**

SERIE G:

**Informes, Convocatorias e Información Parlamentaria:**

—Informe de fiscalización sobre el Instituto Navarro para la Igualdad (2016-2019), emitido por la Cámara de Comptos (Pág. 2).

---

**Serie G:  
INFORMES, CONVOCATORIAS E INFORMACIÓN PARLAMENTARIA**

---

## **Informe de fiscalización sobre el Instituto Navarro para la Igualdad (2016-2019), emitido por la Cámara de Comptos**

En sesión celebrada el día 16 de noviembre de 2020, la Mesa del Parlamento de Navarra, previa audiencia de la Junta de Portavoces, adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

La Cámara de Comptos ha emitido un informe de fiscalización sobre el Instituto Navarro para la Igualdad (2016-2019).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 205 del Reglamento del Parlamento de Navarra en relación con el artículo 8 c) de la Ley Foral 19/1984, de 20 de diciembre, reguladora de la Cámara de Comptos de Navarra, SE ACUERDA:

**1.º** Darse por enterada del contenido del informe de fiscalización sobre el Instituto Navarro para la Igualdad (2016-2019) (10-20/CCO-00032).

**2.º** Ordenar su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento de Navarra.

Pamplona, 16 de noviembre de 2020

El Presidente: Unai Hualde Iglesias

### **Informe de fiscalización sobre el Instituto Navarro para la Igualdad (2016-2019), emitido por la Cámara de Comptos**

#### **ÍNDICE**

**I.** Introducción (Pág. 3).

**II.** El Instituto Navarro para la Igualdad (Pág. 3).

II.1. Introducción (Pág. 3).

II.2. Competencias y funciones (Pág. ).

II.3. Órganos de dirección (Pág. 4).

II.4. Programa presupuestario Instituto Navarro para la Igualdad (Pág. 4).

II.5. Personal del Instituto Navarro para la Igualdad (Pág. 7).

II.6. Índice de Igualdad de Género (Pág. 8).

**III.** Objetivo y alcance (Pág. 9).

**IV.** Conclusiones y recomendaciones (Pág. 11).

IV.1. Actuaciones de promoción y fomento de la igualdad (Pág. 12).

IV.2. Asistencia y protección a las víctimas de violencia de género (Pág. 28).

IV.3. Atención al colectivo LGTBI+ (Pág. 37).

IV.4. Conclusión final y recomendaciones (Pág. 40).

Anexo 1. Marco regulador aplicable (Pág. 43).

Anexo 2. Funciones del Instituto Navarro para la Igualdad (Pág. 45).

Anexo 3. Objetivos, acciones e indicadores presupuestarios (Pág. 47).

Alegaciones presentadas al informe provisional (Pág. 51).

Contestación a las alegaciones presentadas al informe provisional (Pág. 52).

## I. INTRODUCCIÓN

La Cámara de Comptos de Navarra incluyó en su programa anual de fiscalización para 2019, la realización de un informe de auditoría sobre el Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua (INAI/NABI en adelante).

El informe se estructura en cuatro epígrafes, incluida esta introducción; en el segundo se describen los aspectos generales del INAI/NABI; en el tercero se exponen los objetivos y alcance del trabajo realizado y, el cuarto y último, contiene las principales conclusiones y recomendaciones. Además, incluye tres anexos, que contienen, el marco regulador aplicable, las funciones del INAI/NABI y los objetivos, acciones e indicadores de los programas presupuestarios.

El trabajo lo realizó entre los meses de octubre de 2019 y junio de 2020 un equipo integrado por dos técnicas de auditoría y una auditora, con la colaboración de los servicios jurídicos y administrativos de la Cámara de Comptos.

De conformidad con lo previsto en el artículo 11 de la Ley Foral 19/1984, reguladora de la Cámara de Comptos de Navarra, los resultados de este trabajo se pusieron de manifiesto, con el fin de que formularan alegaciones, al consejero del Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior; a la consejera del Departamento de Relaciones Ciudadanas y a las gerentes del Instituto Navarro para la Igualdad.

Transcurrido el plazo fijado, ha presentado alegaciones el consejero del Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior.

Agradecemos al personal del INAI/NABI la colaboración prestada en la realización del presente trabajo.

## II. EL INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD

### II.1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, atribuye a la Comunidad Foral de Navarra (CFN en adelante) la competencia exclusiva en materia de políticas de igualdad.

El INAI/NABI es un organismo autónomo adscrito al Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior de la Administración de la Comunidad Foral<sup>1</sup> (ACFN en adelante), cuya finalidad es la gestión de las competencias en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la CFN.

El marco regulador aplicable a este organismo se adjunta en el Anexo 1 de este informe.

### II.2. COMPETENCIAS Y FUNCIONES

El Decreto Foral 260/2019, de 30 de octubre, aprueba los Estatutos del INAI/NABI<sup>2</sup> y señala que el organismo autónomo tiene un carácter transversal, de manera que las políticas de igualdad forman parte de todas las políticas públicas. Sus competencias son las siguientes:

- a) Coordinación y gestión de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la CFN.
- b) Coordinación y gestión de las medidas de actuación integral frente a la violencia contra las mujeres o violencia de género.

<sup>1</sup>Hasta la aprobación del Decreto Foral 85/2019, de 14 de agosto, el Decreto Foral 129/2015, de 28 de agosto, adscribía al INAI/NABI al Departamento de Relaciones Ciudadanas e Institucionales.

<sup>2</sup>El Decreto Foral 240/2015, de 30 de octubre, aprueba los Estatutos del INAI/NABI, vigentes hasta la entrada en vigor del Decreto Foral 260/2019, de 30 de septiembre.

- c) Coordinación y gestión de las políticas de igualdad social de las personas LGTBI+<sup>3,4</sup>.

Asimismo, este decreto señala las funciones que el INAI/NABI ejercerá para el desarrollo de sus competencias. En el Anexo 2 de este informe se relacionan dichas funciones.

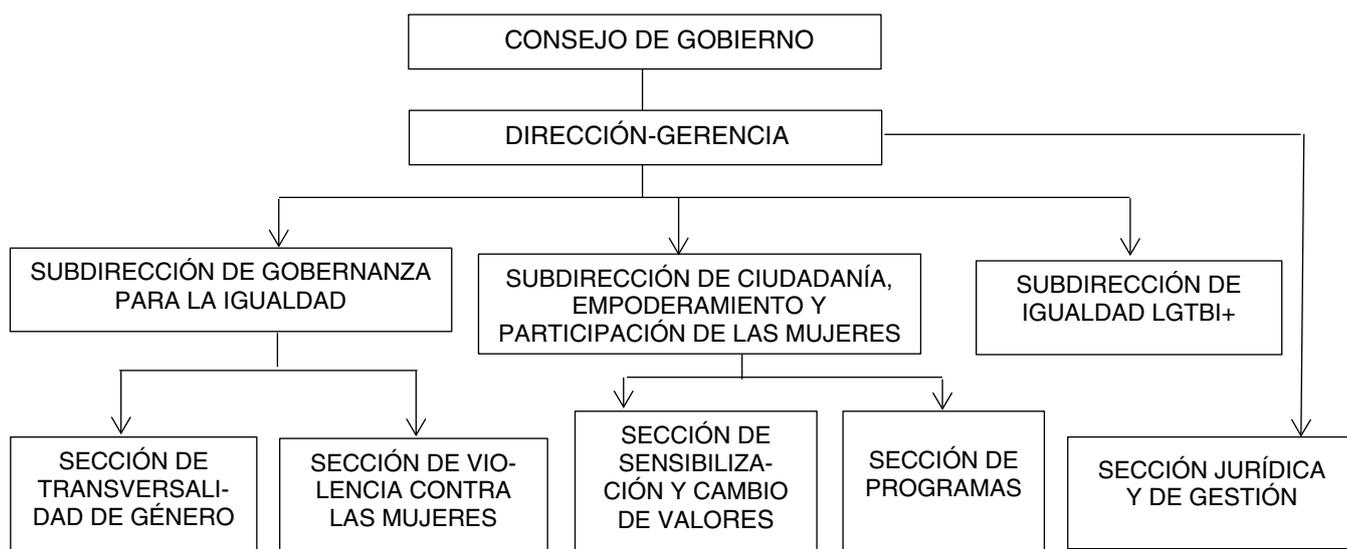
En cumplimiento de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad de mujeres y hombres, el INAI/NABI, en colaboración con los correspondientes departamentos y la participación de las entidades locales (EELL en adelante) y todos los agentes sociales y económicos implicados, debe elaborar el Plan Estratégico de igualdad entre mujeres y hombres de Navarra. Aunque la ley foral mencionada establecía un plazo de un año desde la entrada en vigor de la misma para la aprobación del plan estratégico por el Gobierno de Navarra, a fecha de redacción de este informe dicho plan no ha sido aprobado.

### II.3. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

Los órganos de dirección del INAI/NABI son el Consejo de Gobierno y la Dirección-Gerencia.

Organigrama

La estructura<sup>5</sup> del INAI/NABI es la siguiente:



### II.4. PROGRAMA PRESUPUESTARIO INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD

Los presupuestos generales de Navarra contemplan las actuaciones del INAI/NABI dentro del programa presupuestario B40.- Instituto Navarro para la Igualdad. Los objetivos, acciones e indicadores incluidos en el programa se recogen en el Anexo 3 de este informe.

El gasto total del programa y su evolución 2016-2019, por capítulos económicos, es el siguiente:

<sup>3</sup>Personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero, intersexuales y otras minorías por razón de identidad sexual y/o de género, orientación sexual y/o expresión de género.

<sup>4</sup>Esta letra fue añadida por Decreto Foral 14/2019, de 27 de febrero, por el que se modifican los Estatutos del INAI/NABI (BON de 7 de marzo de 2019)

<sup>5</sup>Estructura orgánica de acuerdo al D.F. 260/2019, de 30 de octubre, por el que se aprueban los Estatutos del INAI/NABI.

Capítulo	2016	2017	2018	2019	% Var. 2019/18	% Var. 2019/16
Gastos de personal	801.255	859.180	954.880	1.050.202	10	31
Gastos corrientes en bienes y servicios	998.478	1.522.254	1.646.243	1.475.379	-10	48
Transferencias corrientes	720.205	874.216	1.102.683	1.506.442	37	109
Inversiones reales	5.472	4.137	20.462	46.644	128	752
<b>Total programa</b>	<b>2.525.410</b>	<b>3.259.787</b>	<b>3.724.268</b>	<b>4.078.667</b>	<b>10</b>	<b>62</b>

Los gastos del programa han aumentado un 62 por ciento en 2019 respecto a 2016, destacando el incremento del 109 por ciento, 786.237 euros, en gastos por transferencias corrientes.

En 2019, el gasto asciende a 4,1 millones; las transferencias corrientes suponen el 37 por ciento del total de gastos del programa, los gastos en bienes corrientes y servicios el 36 por ciento, los gastos de personal el 26 por ciento y las inversiones el uno por ciento.

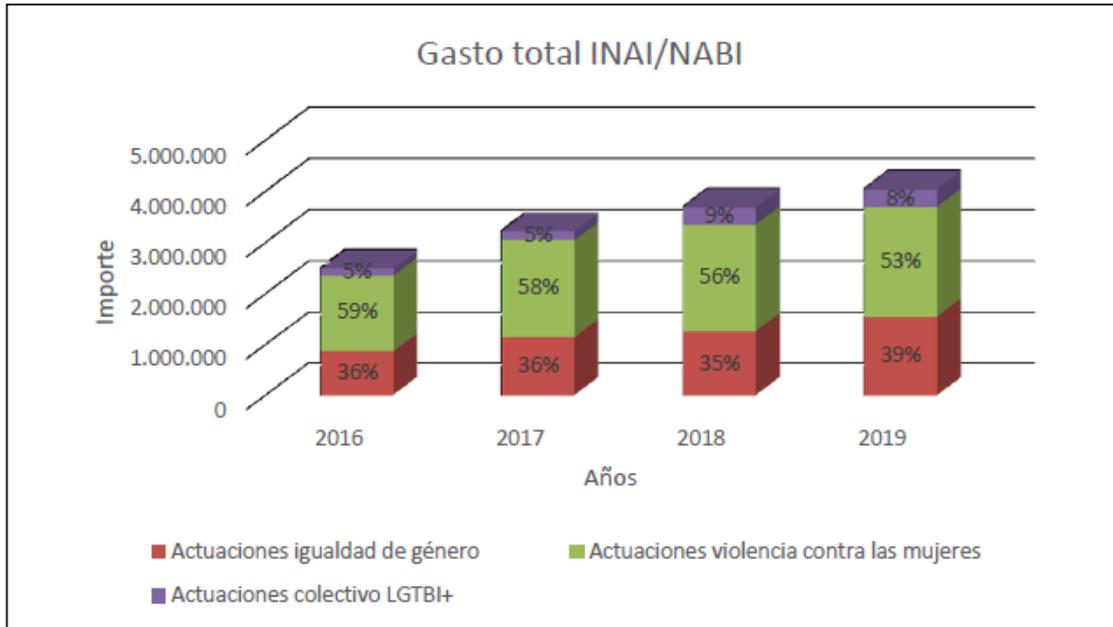
La distribución de los gastos entre cada una de las áreas de competencia del INAI/NABI es la siguiente:

	2016	2017	2018	2019	% Var. 2019/18	% Var. 2019/16
Gastos de personal	350.368	366.484	402.379	481.888	20	38
Compra de bienes corrientes y servicios	64.546	179.332	156.528	212.524	36	229
Transferencias corrientes	489.004	634.476	734.031	881.249	20	80
Inversiones	2.475	1.792	3.586	8.655	141	250
<b>Actuaciones igualdad de género</b>	<b>906.393</b>	<b>1.182.084</b>	<b>1.296.524</b>	<b>1.584.316</b>	<b>22</b>	<b>75</b>
Gastos de personal	372.882	372.668	406.678	412.946	2	11
Compra de bienes corrientes y servicios	925.702	1.327.496	1.402.536	1.239.178	-12	34
Transferencias corrientes	189.351	199.170	278.044	490.375	76	159
Inversiones	2.475	1.792	3.586	7.265	103	194
<b>Actuaciones violencia contra las mujeres</b>	<b>1.490.410</b>	<b>1.901.126</b>	<b>2.090.844</b>	<b>2.149.764</b>	<b>3</b>	<b>44</b>
Gastos de personal	78.005	120.028	145.823	155.368	7	99
Compra de bienes corrientes y servicios	8.230	15.426	87.179	23.677	-73	188
Transferencias corrientes	41.850	40.570	90.608	134.818	49	222
Inversiones	522	553	13.290	30.724	131	5.785
<b>Actuaciones colectivo LGTBI+</b>	<b>128.607</b>	<b>176.577</b>	<b>336.900</b>	<b>344.587</b>	<b>2</b>	<b>168</b>
<b>Total</b>	<b>2.525.410</b>	<b>3.259.787</b>	<b>3.724.268</b>	<b>4.078.667</b>	<b>10</b>	<b>62</b>

En 2019, las actuaciones para la igualdad de género representan el 39 por ciento del total de gasto, las actuaciones frente a la violencia contra las mujeres, un 53 por ciento y el ocho por ciento restante corresponde a actuaciones para la atención al colectivo LGTBI+.

Las actuaciones que más han incrementado su gasto, en porcentaje, son las dirigidas a la atención al colectivo LGTBI+, con un 168 por ciento, consecuencia de la aprobación de la Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social LGTBI+.

Gráficamente, la distribución del gasto total del INAI/NABI en cada una de las actuaciones es la siguiente:



**Actuaciones para la igualdad de género**

En 2019, las transferencias corrientes suponen el 56 por ciento de los gastos destinados a igualdad, ascienden a 881.249 euros y recogen, principalmente, las transferencias a las EELL para impulsar las políticas de igualdad de género y las subvenciones a las asociaciones de mujeres, para desarrollar proyectos dirigidos a fomentar y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

El 30 por ciento del total del gasto en actuaciones de igualdad corresponde a gastos de personal.

**Actuaciones frente a la violencia contra las mujeres**

Con 1,24 millones, los gastos en bienes corrientes y servicios suponen el 58 por ciento del total del gasto en violencia contra las mujeres; recogen el gasto por la gestión externa de los equipos de atención integral a la violencia (EAIIVs en adelante) y de los recursos de acogida para mujeres víctimas de violencia de género, el programa de prevención y sensibilización, y el desarrollo y actuaciones del Plan de Acción de Desarrollo de la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.

Las transferencias corrientes ascienden a 490.375 euros y han aumentado un 159 por ciento desde 2016; este capítulo recoge las ayudas económicas a mujeres víctimas de género y los convenios con los colegios de abogados para la prestación del servicio de atención jurídica; desde 2018, el convenio con una asociación para la prestación del servicio residencial de acogida a víctimas de trata; en 2019, las transferencias a la Fundación Navarra para la Gestión de los Servicios Sociales Públicos/Gizain Fundazioa que, desde el 1 de mayo, asume la gestión de los centros de servicios sociales de Tudela y Estella en los que se integran los EAIIVs de dichas zonas.

Los gastos de personal representan el 19 por ciento del total del gasto en actuaciones de violencia contra las mujeres.

**Actuaciones hacia el colectivo LGTBI+**

En 2019, el 45 por ciento del total del gasto en actuaciones hacia el colectivo LGTBI+ corresponden a gastos de personal. Los recursos destinados al servicio público Kattalingune para la atención al colectivo LGTBI+, suponen el 82 por ciento de las transferencias corrientes y las inversiones recogen la adecuación de un nuevo local para la atención a las personas LGTBI+.

**Gasto por habitante**

El gasto por habitante en actuaciones para la igualdad, frente a la violencia contra las mujeres y hacia el colectivo LGTBI+, ha aumentado un 58 por ciento desde 2016, de 3,94 euros por habitante a 6,23 euros. En el siguiente cuadro se recoge el gasto por habitante en el periodo 2016-2019, desglosado por las distintas actuaciones:

	2016	2017	2018	2019	% Var. 2019/16
Población	640.647	643.234	647.554	654.214	2
Gasto por hab. en igualdad	1,41	1,84	2	2,42	71
Gasto por hab. violencia	2,33	2,96	3,23	3,29	41
Gasto por hab. LGTBI+	0,20	0,27	0,52	0,53	165
<b>Gasto por habitante</b>	<b>3,94</b>	<b>5,07</b>	<b>5,75</b>	<b>6,23</b>	<b>58</b>

**II.5. PERSONAL DEL INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD**

Los gastos de personal en el periodo 2016-2019 son los siguientes:

	2016	2017	2018	2019	%var. 2019/16
Actuaciones para la igualdad de género	350.368	366.484	402.379	481.888	35
Actuaciones violencia contra las mujeres	372.882	372.668	406.678	412.946	8
Actuaciones para colectivo LGTBI+	78.005	120.028	145.823	155.368	123
<b>Total</b>	<b>801.255</b>	<b>859.180</b>	<b>954.880</b>	<b>1.050.202</b>	<b>31</b>

Los gastos de personal en 2019 ascienden a 1,05 millones y se han incrementado un 31 por ciento respecto a 2016.

El 46 por ciento de los gastos de personal se dedica a actuaciones de igualdad, el 39 por ciento a actuaciones de violencia contra las mujeres y el 15 por ciento a actuaciones hacia el colectivo LGTBI+.

**Plantilla orgánica**

Las plazas de personal del INAI/NABI que figuran en las plantillas orgánicas de la ACFN y su clasificación en cubiertas y vacantes, son las siguientes:

	2016	2017	2018	2019
Cubiertas	13	13	10	14
Vacantes	9	11	10	6
Total plazas	22	24	20	20
% vacantes sobre total	41	46	50	30
Vacantes ocupadas	4	5	7	5
% vacantes ocupadas sobre total	44	45	70	83

Las plazas ascienden a 20 en 2019, sin variación con respecto a 2018. El porcentaje de vacantes sobre el total de plazas aumenta hasta el 50 por ciento en 2018 y disminuye al 30 por ciento en 2019; de estas, el 83 por ciento estaban ocupadas temporalmente.

**Personal a 31 de diciembre**

El personal efectivo a 31 de diciembre, clasificado en fijo y temporal, es el siguiente:

	2016	2017	2018	2019
Personal efectivo	17	18	21	24
Personal fijo	13	13	10	14
Personal temporal	4	5	11	10
% personal temporal sobre personal efectivo	24	28	52	42

En el personal temporal se incluyen las personas contratadas para cubrir plazas estructurales, cuatro en 2018 y cinco en 2019. Por ello, el índice de temporalidad aumenta en estos dos años, siendo del 42 por ciento en el año 2019.

En los informes anteriores de fiscalización sobre las Cuentas Generales de Navarra, emitidos por esta Cámara, se recomendaba, con respecto al personal de la ACFN, la adopción urgente de las medidas necesarias para cubrir las vacantes existentes y reducir la temporalidad del empleo. Esta recomendación sigue vigente para el personal del INAI/NABI.

## II.6. ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO

Los indicadores de igualdad miden si la igualdad entre mujeres y hombres está siendo alcanzada a través de las acciones planificadas.

El índice de igualdad de género (IIG en adelante) de Navarra describe el grado en que la sociedad navarra ha avanzado en materia de igualdad de género y el camino que falta para alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres; compara la situación de Navarra con otras sociedades referentes y su objetivo es evaluar las políticas públicas en igualdad, diseñando nuevas actuaciones para conseguir la igualdad de género.

El IIG emplea 31 indicadores agrupados en seis dimensiones: empleo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud. En 2015, último año calculado, el IIG en Navarra alcanzó 69,2 puntos en una escala de uno a cien. Es decir, la igualdad plena se encuentra a 30,8 puntos. Las dimensiones en las que Navarra se encuentra más próxima a la igualdad plena son salud, dinero y empleo y aquellas donde la igualdad se ha alcanzado en un grado menor, tiempo, conocimiento y poder.

La comparación del IIG de Navarra con España y la Unión Europea (UE) en los años 2010-2012-2015 es la siguiente:

Dimensión	Navarra			España			UE-28		
	2010	2012	2015	2010	2012	2015	2010	2012	2015
Empleo	70,3	71,1	71,1	71,8	72,3	72,4	70,5	71,0	71,5
Dinero	77,4	77,4	77,8	77,1	76,0	75,9	78,4	78,4	79,6
Conocimiento	58,5	61,6	64,5	63,5	64,2	65,3	61,8	62,8	63,4
Tiempo	68,8	68,8	68,8	60,8	65,8	64,0	66,3	68,9	65,7
Poder	55,4	56,6	58,8	52,6	52,9	57,0	41,9	43,5	48,5
Salud	90,2	90,3	88,2	88,6	89,1	89,6	87,2	87,2	87,4
ÍIG 2010-12-15	66,9	68,2	69,2	66,4	67,4	68,3	63,8	65,0	66,2
% incremento		1,3	1		1	0,9		1,2	1,2

Fuentes:

Navarra: Instituto de Estadística de Navarra (Nastat), INAI/NABI

España y UE-28: Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE). <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/ES>

Los resultados globales del IIG no varían significativamente en Navarra y en España, donde los territorios comparten legislación y cultura y están afectados por coyunturas económicas semejantes; en la Unión Europea coexisten países con raíces económicas, culturales y políticas diversas que afectan en las políticas de género y, en consecuencia, rebajan el IIG global de la UE-28.

La evolución en Navarra ha sido positiva; el IIG ha mejorado en 2,3 puntos respecto a 2010, consecuencia del aumento de las dimensiones conocimiento y poder, pero destaca la lentitud con la que se avanza hacia el objetivo de igualdad.

En 2020, a la fecha de realización de este informe se está actualizando el indicador y, por tanto, próximamente se va a disponer de información sobre su evolución.

### III. OBJETIVOS Y ALCANCE

El objetivo de este trabajo ha sido analizar la gestión, realizada por el INAI/NABI, de los recursos destinados a políticas de igualdad de género, a medidas de actuación integral frente a la violencia contra las mujeres y a políticas de igualdad social de las personas LGTBI+.

Para ello definimos los siguientes objetivos formulados en términos de preguntas:

Objetivo 1: ¿Son eficaces las actuaciones de promoción y fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en la CFN?

Objetivo 2: ¿Son suficientes los recursos para la prevención, asistencia y protección a las víctimas de violencia contra las mujeres?

Objetivo 3: ¿Son suficientes las acciones realizadas para la atención a las personas LGTBI+ y para la sensibilización en la igualdad social de dicho colectivo?

Estos objetivos se desglosaron en subobjetivos y para cada uno de ellos definimos los criterios de auditoría más adecuados para concluir sobre el cumplimiento de los mismos.

Los subobjetivos y criterios de auditoría para cada uno de los objetivos son los siguientes:

**Objetivo 1.** ¿Son eficaces las actuaciones de promoción y fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en la CFN?

Subobjetivos	Criterios de auditoría
1.1 ¿Se ha incorporado la perspectiva de género en las políticas públicas de la ACFN?	Unidades de Igualdad en los Departamentos de la ACFN. Programas de igualdad de género en la ACFN.
	Informes de impacto de género en la normativa, planes y programas de la ACFN. Presupuestos con enfoque de género.
	Contratación pública con cláusulas de género.
	Subvenciones con cláusulas de género.
	Formación de profesionales en igualdad. Satisfacción de las personas participantes.
1.2 ¿Se han establecido mecanismos entre el INAI/NABI y las EELL para el impulso de políticas públicas de igualdad desde el ámbito local?	Pactos locales para la conciliación. Nº de entidades locales y sociales firmantes.
	Número de EELL con agentes de igualdad. Población con agente de igualdad.
	Contrataciones de agentes de igualdad subvencionadas.
	Número de proyectos, acciones y pactos locales para la conciliación de las EELL subvencionados.
	Formación de los agentes de igualdad.
1.3 ¿Se ha fomentado la participación social y política de las mujeres?	Actuaciones con asociaciones de mujeres.
	Subvenciones a asociaciones de mujeres. Número de asociaciones subvencionadas. Número de mujeres beneficiadas.
	Porcentaje de mujeres en altos cargos de la ACFN. Porcentaje de mujeres en cargos políticos, ACFN, EELL, Parlamento de Navarra.
1.4 ¿Han aumentado los planes de igualdad y la participación de la mujer en las empresas y entidades privadas?	Evolución de empresas con planes de igualdad. Número de empresas con menos de 250 trabajadores con planes de igualdad subvencionados.
	Evolución del porcentaje de mujeres en cargos directivos de responsabilidad en empresas navarras.
1.5 ¿Se han incrementado las actuaciones de sensibilización y la difusión de los principios de igualdad?	Actuaciones de sensibilización realizadas.
	Noticias de igualdad en canales de difusión de la ACFN.
	Visibilización de la igualdad a través de las nuevas tecnologías (Web, Facebook, Twitter, Instagram).
	Convenios con la Universidad Pública de Navarra.

**Objetivo 2:** ¿Son suficientes los recursos para prevención, y asistencia y protección a las víctimas de violencia contra las mujeres?

Subobjetivos	Criterios de auditoría
2.1 ¿Se garantiza la atención a todas las mujeres en situación de violencia de género con los recursos disponibles?	Servicio de atención integral. ¿Los EAIV cubren toda la población de la CFN? Número de mujeres y menores atendidos/población. Ratios de profesionales.
	Recursos de acogida. ¿Son suficientes los recursos de acogida? Número de mujeres y menores atendidos. Sobreocupación de recursos. Ratio de profesionales. Satisfacción de las mujeres ante la atención recibida.
	Servicio de atención jurídica a mujeres (SAM). Mujeres atendidas. Asistencias por denuncias.
	Ayudas económicas concedidas.
2.2 ¿Son suficientes y adecuadas las acciones de sensibilización en materia de violencia contra las mujeres?	Actuaciones de sensibilización frente a la violencia.
	Encuestas de opinión sobre la percepción de la violencia. Reducción del nivel de tolerancia hacia actuaciones de violencia contra las mujeres.
	Ratio de denuncias Navarra y comparativa con el Estado.

**Objetivo 3:** ¿Son suficientes las acciones realizadas para la atención a las personas LGTBI+ y para la sensibilización en la igualdad social de dicho colectivo?

Subobjetivos	Criterios de auditoría
3.1 ¿Se garantiza la atención a todas las personas LGTBI+ con los recursos disponibles?	Servicio público Kattalingune de atención a personas LGTBI+. Número de personas atendidas.
3.2 ¿Se han realizado actuaciones de sensibilización para la igualdad social del colectivo LGTBI+?	Actuaciones de sensibilización realizadas. Subvenciones a colectivos LGTBI+.

El alcance del trabajo es la gestión de los fondos públicos que el INAI/NABI destina a las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, a la actuación frente a la violencia contra las mujeres y a la atención al colectivo LGTBI+, en el ámbito de la CFN.

El alcance temporal del trabajo se refiere al periodo 2016-2019. Debemos señalar que inicialmente el alcance temporal del trabajo era hasta el año 2018 pero ante la situación generada por la COVID-19 en marzo 2020, se amplió al año 2019.

Para la realización de nuestro trabajo hemos analizado la siguiente información:

- Presupuestos Generales de Navarra 2016-2019: objetivos, acciones e indicadores. Informes de impacto de género de los presupuestos 2017, 2018 y 2019.
- Memorias del INAI/NABI 2016-2019.
- Plan de igualdad 2006-2010.
- Programas anuales de igualdad 2016-2019 e informes de seguimiento.
- Plan de acción de la Ley Foral 14/2015 para actuar contra la violencia hacia las mujeres en Navarra 2016-2021. Programas anuales de trabajo e informes de seguimiento.
- III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación ante la violencia contra las mujeres en Navarra 2017 e informes anuales de seguimiento.
- Informe del Diagnóstico de la situación de las mujeres y de los hombres de la CFN, 2017.
- Informes sobre evaluación de recursos en materia de violencia contra las mujeres existentes en la CFN.
- Memorias anuales sobre la gestión de los recursos de atención integral y recursos residenciales para mujeres víctimas de violencia de género.

- Encuestas (CIS) sobre percepción social de la violencia de género, percepción de la violencia por la adolescencia y juventud y percepción de la violencia sexual e informes de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (DGVG).
- Plan de acción de desarrollo de la Ley Foral 8/2017, para la igualdad de las personas LGTBI+.
- Cuentas anuales de las empresas y fundaciones públicas de la ACFN 2016-2019.
- Normativa aplicable en materia de igualdad de género, violencia contra las mujeres y colectivo LGTBI+.

#### **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

##### **Responsabilidad del Gobierno de Navarra**

El INAI/NABI es responsable de la coordinación y gestión de los programas y actuaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la CFN.

Además, el INAI/NABI debe garantizar que las actividades y operaciones realizadas resultan conformes con las normas aplicables y establecer los mecanismos necesarios a fin de lograr la eficacia en los objetivos propuestos y la eficiencia y la economía en el uso de los recursos públicos para la consecución de dichos objetivos, estableciendo los sistemas de control interno que consideren necesarios para esa finalidad.

##### **Responsabilidad de la Cámara de Comptos de Navarra**

Nuestra responsabilidad es expresar unas conclusiones basadas en nuestra fiscalización, en relación con la gestión de los recursos destinados a políticas de igualdad de género, a medidas de actuación integral frente a la violencia contra las mujeres y a políticas de igualdad social de las personas LGTBI.

Para ello, hemos llevado a cabo la misma de conformidad con los principios fundamentales de fiscalización de las Instituciones Públicas de Control Externo, establecidos en las ISSAI-ES, aplicándose fundamentalmente la ISSAI-ES 300 referida a las fiscalizaciones operativas, así como las directrices contenidas en las ISSAI-ES 3000 y 3100. Dichos principios y directrices exigen que cumplamos los requerimientos de ética, así como que planifiquemos y ejecutemos la fiscalización con el fin de obtener una seguridad razonable de que la gestión de los recursos públicos resulte, en todos los aspectos significativos, conforme con la normativa vigente.

Una fiscalización requiere la aplicación de procedimientos para obtener evidencia de auditoría que fundamenten las conclusiones obtenidas. Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para fundamentar las conclusiones alcanzadas.

#### IV.1. ACTUACIONES DE PROMOCIÓN Y FOMENTO DE LA IGUALDAD

Objetivo 1: ¿Son eficaces las actuaciones de promoción y fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en la CFN?

##### IV.1.1 Perspectiva de género en las políticas públicas

Subobjetivos	Criterios de auditoría
1.1 ¿Se ha incorporado la perspectiva de género en las políticas públicas y en la ACFN?	Unidades de Igualdad en los Departamentos de la ACFN. Programas de igualdad de género en la ACFN.
	Informes de impacto de género en la normativa, planes y programas de la ACFN. Presupuestos con enfoque de género.
	Contratación pública con cláusulas de género.
	Subvenciones con cláusulas de género.
	Formación de profesionales en igualdad. Satisfacción de las personas participantes.

La incorporación transversal de la perspectiva de género<sup>6</sup> en las políticas públicas y en la ACFN es un mecanismo de impulso de la igualdad entre mujeres y hombres, recogido en la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra<sup>7</sup> y en la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres.

El INAI/NABI tiene entre sus funciones el impulso de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de la ACFN y las unidades de igualdad se ocupan de promover dicha incorporación en cada departamento de la ACFN.

##### Unidades y programas de igualdad

- En el periodo 2016-2019 había nueve unidades de igualdad, igual al número de departamentos de la ACFN. Estas unidades están formadas por personal que, ejerciendo otras funciones, se dedican a tiempo parcial a incorporar la perspectiva de género en su departamento, bajo la coordinación y formación del INAI/NABI.

El número de personas en las unidades de igualdad 2016-2019<sup>8</sup>, según los informes de evaluación de los programas de igualdad, es el siguiente:

Años	2016	2017	2018	2019	Dif.2019/18	Dif.2019/16
Personas	64	65	86	68	-18	4

El número de personas en las unidades de igualdad aumenta hasta el año 2018, pasando de 64 a 86 personas, en un proceso de consolidación de dichas unidades.

Sin embargo, en 2019 el número de personas disminuye hasta 68, debido al cambio de legislatura y a que la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres, plantea un nuevo modelo en la forma de implantar la transversalidad de género en las administraciones. En relación a las uni-

<sup>6</sup> La transversalidad de género o mainstreaming de género o enfoque integrado de género, es la incorporación y la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, a las políticas Públicas.

<sup>7</sup> Derogada por la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<sup>8</sup> Hasta la nueva estructura departamental establecida por Decreto Foral de la Presidenta 22/2019, de 6 de agosto.

dades de igualdad, establece que el nuevo modelo contará con personal técnico, formado en igualdad de género, a tiempo completo y estará adscrito a órganos con funciones transversales en el departamento.

Hemos comprobado que, a finales de 2019, los 13 departamentos del Gobierno de Navarra incluyen entre sus funciones la incorporación de la perspectiva de género en la planificación de las políticas de su ámbito; funciones que, excepto en los departamentos de Educación y de Cultura y Deporte, son ejercidas por una sección de la secretaría general técnica de cada departamento.

- Anualmente, desde el año 2015, las unidades de igualdad, coordinadas por el INAI/NABI, elaboran los programas de igualdad de género en la ACFN. Estos programas tienen como base fundamental para su desarrollo dos objetivos: la consolidación de las unidades de igualdad y el fortalecimiento del enfoque de género en los procesos de trabajo y políticas departamentales.

Los programas de igualdad se estructuran sobre una serie de objetivos generales, que implican el cumplimiento de objetivos específicos y la ejecución de diversas actuaciones. La ejecución de las actuaciones/acciones de los programas de igualdad en el periodo 2016-2019, ha sido la siguiente:

AÑO	Actuaciones/acciones programadas*	Finalizadas	En curso	No iniciadas	Descartadas	Porcentaje Finalizadas
2016	158/343	110	129	86	18	32
2017	190/346	186	57	97	6	54
2018	297	212	50	31	4	71
2019	269	185	45	39	0	69

\*En 2016 y 2017 se desarrollan acciones dentro de las actuaciones. En 2018 y 2019 solamente actuaciones.

La programación de actuaciones y su nivel de ejecución ha ido aumentando en cada programa anual. En 2019, el cambio de legislatura a mitad de año motivó que no se iniciaran algunas de las actuaciones programadas.

### Informes de impacto de género

El informe de impacto de género<sup>9</sup> es una de las herramientas utilizadas para incorporar la perspectiva de género en todas las áreas de la administración y en las políticas públicas.

- Según la Ley Foral 14/2004, del Gobierno de Navarra y su presidente<sup>10</sup>, la elaboración de los informes de impacto de género es preceptiva en los anteproyectos de leyes forales, los proyectos de decretos forales legislativos, los proyectos de disposiciones reglamentarias y en los planes y programas cuya aprobación sea competencia del Gobierno de Navarra; serán elaborados por el departamento o servicio que propone la norma y se enviarán al INAI/NABI, que podrá realizar las observaciones y proponer las modificaciones pertinentes para adecuar el contenido de la norma, plan o programa a la legislación de igualdad vigente.

La siguiente tabla recoge los informes de observaciones que el INAI/NABI ha emitido a los informes de impacto de género enviados por los departamentos:

<sup>9</sup> Se conoce por impacto de género los efectos diferentes que una medida, norma, plan o programa puesto en marcha por la Administración pueda tener en mujeres y hombres.

<sup>10</sup> A partir de abril 2019, la Ley Foral 17/2019, de igualdad de mujeres y hombres, en su art. 22 señala:

1. *Los poderes públicos de Navarra incorporarán la evaluación previa del Informe de impacto de género en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.*

2. *Todos los anteproyectos de ley foral, las disposiciones normativas de carácter general y los planes que se sometan a la aprobación del Gobierno de Navarra deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de género.*

Año	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nº informes	8	15	10	40	38	36	45	42

El número de informes ha aumentado considerablemente desde el año 2012; este aumento es significativo desde el año 2015, motivado principalmente por la aplicación de los programas de igualdad a partir de ese año.

Hemos comprobado para el año 2019 que, en general, los expedientes normativos contienen informe de impacto de género o por razón de sexo, emitido por el departamento o servicio correspondiente.

- El informe de impacto de género de los Presupuestos Generales de Navarra valora el efecto positivo o negativo de los programas presupuestarios previstos en la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres y propone, de acuerdo a los resultados del análisis realizado, modificaciones para garantizar que dichos presupuestos tengan un impacto positivo en el avance de la igualdad de género.

En la ACFN, los primeros presupuestos que fueron acompañados de informe de impacto de género fueron los de 2017, cumpliendo con la extensa normativa internacional, estatal y autonómica aplicable y con el objetivo establecido en el programa de igualdad de género de ese año.

Ese año se seleccionaron diez programas (uno por departamento y dos en el departamento de Hacienda) para realizar un análisis previo de enfoque de género y establecer una metodología de trabajo; durante 2018 y 2019 se ha integrado el enfoque de género en diferentes programas presupuestarios y se han realizado acciones formativas específicas para la capacitación en este ámbito de 76 personas de la ACF.

### **Contratación pública con cláusulas de género<sup>11</sup>**

La Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público y la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos de Navarra, han avalado la inclusión de cláusulas sociales y la transversalidad de las políticas para la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación pública.

Así, la Ley Foral 2/2018 establece como principio de la contratación pública la incorporación de manera transversal y preceptiva de criterios sociales y medioambientales siempre que guarden relación con el objeto del contrato. Para materializar dicho principio, incluye en los requerimientos de ejecución, la igualdad de género y entre los criterios de adjudicación de carácter social, la igualdad de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Por otra parte, la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre mujeres y hombres, señala que las Administraciones Públicas de Navarra deberán incorporar la perspectiva de género en la contratación pública.

- En el portal de contratación, al publicar los datos de la adjudicación de los contratos se indica si incluyen o no cláusulas sociales, pero no se desglosa si esos criterios sociales incluyen cláusulas de género.
- Hemos realizado un análisis sobre los registros anuales de contratos públicos, con el siguiente resultado:

En 2016, no figura en el fichero el campo de cláusulas sociales.

En 2017, se indica que no existen cláusulas sociales.

<sup>11</sup> Conjunto de requisitos, criterios, obligaciones, deberes o compromisos que las administraciones incluyen en la contratación y en las subvenciones que tienen por finalidad avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

En 2018, se incluyen entre las cláusulas sociales, las cláusulas de género. De los 1.263 contratos adjudicados, 71 contratos (seis por ciento) incluyen alguna cláusula de género; de estos, 15 no obtienen puntuación por ello en la adjudicación.

En 2019, se incluyen entre las cláusulas sociales, las cláusulas de género. Del total de contratos adjudicados, 1.151 contratos, 174 contratos (15 por ciento) incluyen alguna cláusula de género.

### Subvenciones públicas con cláusulas de género

La Ley Foral 17/2019 establece que en las bases reguladoras de subvenciones, becas y ayudas que convoquen las administraciones públicas de Navarra, sus organismos y entidades vinculadas o dependientes, se introducirán cláusulas de igualdad para la valoración o, en su caso, cumplimiento obligado de actuaciones dirigidas a la consecución efectiva de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes.

Asimismo, se introducirán cláusulas que impidan la concesión de ayudas públicas a las entidades solicitantes que hayan sido sancionadas o condenadas por ejercer o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por razón de sexo o de género, por resolución administrativa o sentencia judicial firme.

En la ACFN, en el periodo 2016-2018, se ha trabajado junto con el INAI/NABI, realizando guías para incluir en las convocatorias de subvenciones, cláusulas de género y medidas de puntuación relacionadas con la igualdad. Sin embargo, no consta que se hayan realizado registros de las convocatorias con cláusulas de igualdad, excepto en la unidad de igualdad del Departamento de Desarrollo Económico.

Esta unidad ha publicado un resumen de sus convocatorias, observándose un incremento de los criterios de igualdad incluidos en dichas convocatorias.

### Formación de profesionales

El INAI/NABI, durante el periodo analizado, ha impulsado, organizado, coordinado o financiado diversas formaciones en materia de igualdad. Los destinatarios principales de las actuaciones de formación son los profesionales de las unidades de igualdad. El número de cursos y de asistentes es el siguiente:

Año	Nº de cursos	Asistentes		
		Total	Mujeres	Hombres
2016	3	72	65	7
2017	1	23	19	4
2018	5	155	103	52
2019	6	160	125	35

Los cursos formaban parte de un itinerario formativo y estaban dirigidos, principalmente a la aplicación de la transversalidad de género en la administración y a la elaboración de informes de impacto de género e informes de observaciones; desde 2017 se realizan cursos sobre elaboración de presupuestos públicos con enfoque de género.

En general, los cursos son impartidos por personal externo; existen encuestas de satisfacción en los cursos sobre presupuestos con perspectiva y enfoque de género en las políticas públicas, con una nota media global de cuatro, sobre una valoración máxima de cinco puntos.

**En definitiva**, existen unidades de igualdad en todos los departamentos de la ACFN. Desde 2015, estas unidades elaboran programas de igualdad de género, aumentando anualmente tanto las actuaciones programadas como su ejecución.

En general, se realizan informes de impacto de género en la normativa, planes y programas aprobados por el Gobierno de Navarra; desde 2017, se elaboran informes de impacto de género en los Presupuestos Generales de Navarra.

Las cláusulas y criterios de género han aumentado en contratos y subvenciones públicas en el periodo 2016-2019; sin embargo, en general, no se realiza un seguimiento de los contratos y subvenciones que incluyan cláusulas de igualdad.

En el periodo 2016-2019 se han ampliado los cursos de formación en igualdad, principalmente para el personal de las unidades de igualdad.

#### IV.1.2. Mecanismos de cooperación entre INAI/NABI y Entidades Locales

Subobjetivos	Criterios de auditoría
1.2 ¿Se han establecido mecanismos entre el INAI/NABI y las EELL para el impulso de políticas públicas de igualdad desde el ámbito local?	Pactos locales para la conciliación. Número de entidades locales y sociales firmantes.
	Número de EELL con agentes de igualdad. Población con agente de igualdad.
	Contrataciones de agentes de igualdad subvencionadas.
	Número de proyectos, acciones y pactos locales para la conciliación de las EELL subvencionados.
	Formación de los agentes de igualdad.

El INAI/NABI tiene entre sus funciones prestar apoyo a las administraciones públicas de Navarra para trabajar por la igualdad entre mujeres y hombres. Por ello, establece mecanismos de cooperación con las EELL de Navarra para el desarrollo coordinado del programa de Pactos Locales para la Conciliación (PLxC en adelante) y para la incorporación y consolidación de la figura del Agente de Igualdad.

#### Pactos Locales para la Conciliación

El programa PLxC es una actuación del INAI/NABI y las EELL de Navarra para trabajar conjuntamente por una serie de objetivos orientados a facilitar a la ciudadanía la conciliación de su vida familiar, profesional y personal en el ámbito local.

Los pactos suponen un acuerdo escrito donde se detallan los compromisos asumidos por cada una de las EELL firmantes; el INAI ofrece asistencia técnica para la elaboración y renovación de los PLxC, formación en igualdad, material de apoyo y sensibilización, participación en jornadas y subvenciones para la organización de servicios y actividades.

El programa de PLxC se inició en 2005. El número de municipios con PLxC en los años 2016 a 2019 y la población que incluyen, es el siguiente:

	2016	2017	2018	2019
Pactos Locales para la Conciliación	33	34	34	37
Nº EELL firmantes	33	34	34	37
Entidades privadas firmantes PLxC	451	471	471	535
Total municipios Navarra	272	272	272	272
Nº municipios con PLxC	90	94	94	97
% municipios con PLxC s/total municipios	33	35	35	36
Población Navarra	640.647	643.234	647.554	654.214
Población con PLxC	290.960	295.622	297.552	333.389
% Población con PLxC s/total Navarra	45	46	46	51

Las EELL con PLxC incluyen en 2016 a 26 municipios, cinco mancomunidades, un consorcio y un barrio de Pamplona (2º ensanche)<sup>12</sup>. En 2017 se une la Mancomunidad de servicios Sociales de Leitza, Goizueta, Areso y Arano; y en 2019, los municipios de Aranguren, Egüés y Metauten.

En 2019, los 97 municipios con PLxC, propio o a través de una mancomunidad o consorcio, representan el 36 por ciento del total de municipios de Navarra y el 51 por ciento del total de la población de Navarra.

Si en el conjunto de indicadores no consideramos, por su influencia en los mismos, el municipio de Pamplona, el porcentaje de población con PLxC en 2019 asciende, aproximadamente, al 71 por ciento.

### Agentes de Igualdad

El número EELL con agente de igualdad en los años 2016 a 2019 y la población que incluyen, se recoge en el siguiente cuadro:

	2016	2017	2018	2019
Nº EELL con agente de igualdad	20	20	21	26
Nº agentes de igualdad	20	20	21	26
Población Navarra	640.647	643.234	647.554	654.214
Población con agente	438.516	440.670	451.178	504.135
% Población con agente s/total Navarra	68	69	70	77
Municipios >6.000 habitantes	20	20	20	20
Municipios >6.000 habitantes con agente	15	15	16	18
% municipios >6.000 hab. con agente s/total	75	75	80	90
Población municipios >6.000 hab.	427.634	430.433	434.319	440.018
Población munic.>6.000 hab. con agente	390.340	392.551	402.848	426.470
% poblac.mun. >6.000 hab. con agente s/total	91	91	93	97

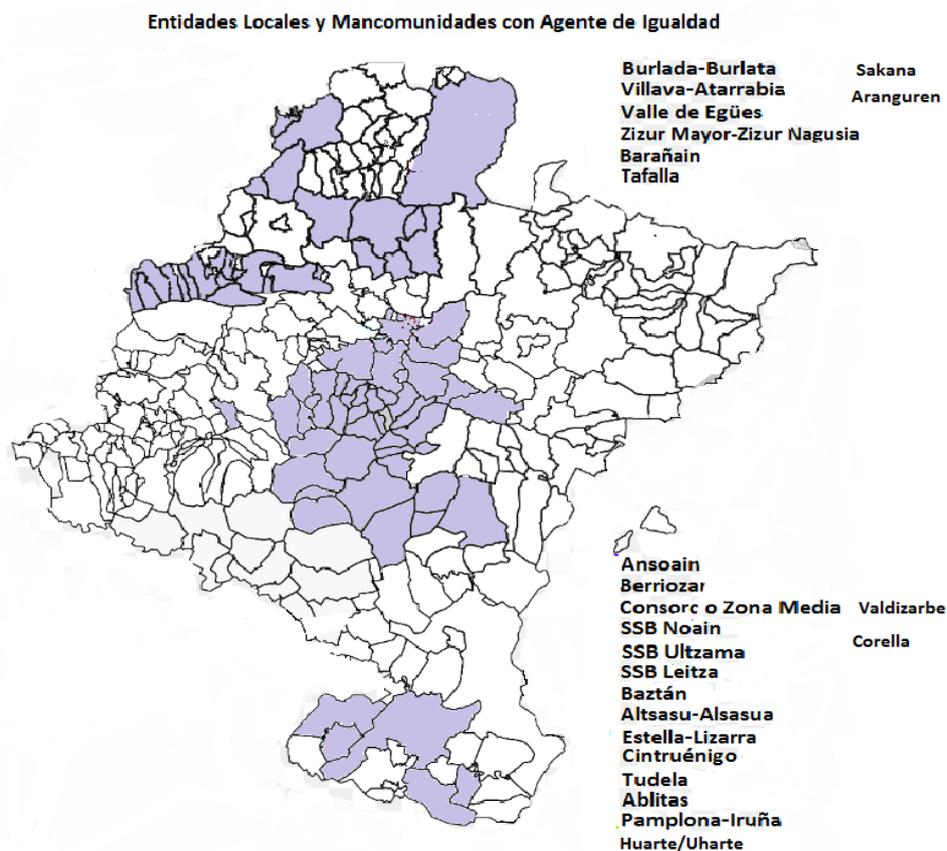
Las EELL con agente de igualdad en los años 2016 y 2017 eran 20: 16 municipios, tres mancomunidades y un consorcio, aumentando a 21 en 2018 con la incorporación del Ayuntamiento de Huarte y a 26 en 2019 con la contratación de agentes en los ayuntamientos de Corella, Orcoyen y Valle de Aranguren y en las mancomunidades de Valdizarbe y Sakana.

En relación a la población, las EELL con agente de igualdad representan hasta 2018 el 69 por ciento del total de la población de Navarra y el 77 por ciento en 2019.

En 2019, existen 20 municipios mayores de 6.000 habitantes, de los que 18 disponen de agente de igualdad. Representan el 90 y 97 por ciento de dichos municipios y de la población de Navarra, respectivamente.

<sup>12</sup> Las EELL con PLxC incluyen en 2016 a 26 municipios: Ablitas, Altsasu/Alsasua, Ansoáin/Antsoain, Aoiz/Agoitx, Azagra, Barañáin, Berriozar, Burlada/Burlata, Cabanillas, Cintruénigo, Corella, Doneztebe/Santesteban, Estella/Lizarrá, Fustiñana, Huarte/Uharte, Irurtzun, Murchante, Orkoien, Peralta, Ribaforada, San Adrián, Tafalla, Tudela, Villafranca, Villava/Atarrabia y Zizur Mayor/Zizur Nagusia, seis mancomunidades: Bortzirriak/Cinco Villas, Los Arcos, Servicios Sociales de Mendavia, de Noáin y de Ultzama, el Consorcio de Desarrollo de la Zona Media y un barrio de Pamplona (2º ensanche).

Gráficamente, las entidades con agente de igualdad son:



### Subvenciones para contratación de agentes de igualdad

En el año 2008, se crea una línea de subvenciones para el impulso de la contratación y consolidación de agentes de igualdad en las EELL de Navarra.

El objeto de la convocatoria es financiar la contratación de agentes de igualdad en EELL con más de 6.000 habitantes y en aquellas mancomunidades creadas para la gestión de servicios sociales. Se puede solicitar ayuda durante siete años, con el objetivo de consolidar la figura del agente de igualdad en las EELL.

En el periodo 2016-2019, las EELL que han recibido subvención para la contratación de agentes de igualdad y los importes de subvención concedidos, son los siguientes:

Entidad Local	Agentes igualdad	2016	2017	2018	2019
Ayto. Aranguren	1	-	-	-	16.198
Ayto. Barañáin	1	12.097	21.395	19.476	17.550
Ayto. Baztan	1	17.078	16.959	17.248	14.487
Ayto. Berriozar	1	18.558	16.959	17.248	17.550
Ayto. Cintruénigo	1	17.078	16.192	-	-
Ayto. Corella	1	-	-	-	12.487
Ayto. Huarte/Uharte	1	-	-	2.875	17.550
Ayto. Valle de Egüés	1	21.347	19.018	17.248	17.550
Mancomunidad SSB Leitza	1	8.539	-	-	-
Mancomunidad SSB Ultzama		-	8.480	7.307	-
Mancomunidad Sakana	1	-	-	-	14.077
Mancomunidad Valdizarbe	1	-	-	-	17.952
Total importe concedido		94.697	99.003	81.402	145.783
Nº solicitudes de subvención		6	6	6	9

En 2016 y 2017 se concede subvención a cinco ayuntamientos y a dos mancomunidades que comparten agente de igualdad; todas ellas con subvención en el año 2015 y anteriores, excepto Barañáin. En 2018, se subvenciona al Ayuntamiento de Huarte y en 2019 a los Ayuntamientos de Corella y Valle de Aranguren y las mancomunidades de Valdizarbe y Sakana.

Por tanto, en 2019, se concede subvención a nueve entidades y el importe total concedido aumenta un 79 por ciento, respecto a 2018.

### Subvenciones para proyectos de igualdad

Las subvenciones para desarrollar proyectos dirigidos a fomentar y promover la igualdad entre mujeres y hombres y para el desarrollo de prácticas innovadoras y transferibles del programa de PLxC, se publican en una única convocatoria anual con cuatro modalidades:

Modalidad 1: proyectos desarrollados por EELL que tienen contratado agente de igualdad y han recibido subvención para su financiación.

Modalidad 2: proyectos desarrollados por EELL que tienen contratado agente de igualdad y no han recibido subvención para su financiación.

Modalidad 3: proyectos desarrollados por EELL que no tienen agente de igualdad.

Modalidad 4: proyectos desarrollados por EELL que tienen PLxC.

En el periodo analizado el número de proyectos subvencionados por modalidades y su importe, es el siguiente:

	2016		2017		2018		2019	
	Nº	ORN	Nº	ORN	Nº	ORN	Nº	ORN
Modalidad 1	13	158.074	13	162.938	14	180.036	13	178.024
Modalidad 2	6	22.000	6	28.378	5	27.231	9	48.078
Modalidad 3	10	27.485	23	60.394	32	89.888	32	79.667
Impulso políticas igualdad	29	207.559	42	251.710	51	297.155	54	305.769
Modalidad 4	9	31.870	12	37.106	10	39.884	14	30.044
Proyectos PLxC	9	31.870	12	37.106	10	39.884	14	30.044
Total proyectos/subvenciones	38	239.429	54	288.816	61	337.039	68	335.813

El número de proyectos subvencionados aumenta un 66 por ciento desde 2016 y el importe de la subvención un 40 por ciento, principalmente por el incremento de proyectos subvencionados en la modalidad de entidad sin agente de igualdad.

### Formación de agentes de igualdad

Los cursos de formación, organizados por el INAI/NABI, en los que participan principalmente agentes de igualdad, así como el número de asistentes a los mismos, han sido los siguientes:

		Participantes	Mujeres	Hombres	Valoración curso (sobre 5 puntos)
2016	Curso de empoderamiento colectivo	20	20	0	4,6
2017	Curso protocolos locales de coordinación para la actuación en materia de violencia contra las mujeres	21	21	0	3,6
2018	Curso formación para la incorporación de la perspectiva de género en contratos, subvenciones, convenios y conciertos	18	17	1	4,6
2019	Curso incorporación del principio de igualdad de género en la producción normativa	27	26	1	3,5

**En definitiva**, las 37 entidades locales con PLxC en 2019 representan al 36 por ciento de los municipios y al 51 por ciento de la población de Navarra; existen 26 entidades locales con agente de igualdad que representan al 35 por ciento de los municipios y al 77 por ciento de la población de Navarra.

El INAI/NABI apoya a las EELL a través de subvenciones para la contratación y consolidación de los agentes de igualdad y para la realización de proyectos de igualdad, y la organización de cursos de formación para agentes de igualdad.

#### IV.1.3 Participación social y política de las mujeres

Subobjetivos	Criterios de auditoría
1.3 ¿Se ha fomentado la participación social y política de las mujeres?	Actuaciones con asociaciones de mujeres.
	Subvenciones a asociaciones de mujeres. Número de asociaciones subvencionadas. Número de mujeres beneficiadas.
	Porcentaje de mujeres en altos cargos de la ACFN. Porcentaje de mujeres en cargos políticos, ACFN, EELL, Parlamento de Navarra.

Según el Decreto Foral 240/2015, de 30 de octubre, el INAI/NABI tiene la función de fomentar e incentivar la participación de las mujeres en la vida social y política. Para ello, entre otras acciones, impulsa y apoya el movimiento asociativo de mujeres y promueve la presencia y participación de las mujeres en las organizaciones políticas y sindicales de la CFN.

#### Actuaciones con asociaciones de mujeres

El INAI/NABI desarrolla diferentes líneas de actuación con el movimiento asociativo de mujeres, a través del Consejo Navarro de Igualdad, de la Coordinadora de organizaciones de mujeres y/o feministas por la igualdad en Navarra (COMFIN) y de la convocatoria anual de subvenciones a asociaciones y entidades sin ánimo de lucro.

- En 2018, se aprobó por Orden Foral 55/2018, de 8 de noviembre, de la Consejera de Relaciones Ciudadanas e Institucionales, la Estrategia para la participación social y política de las mujeres en Navarra. Su objetivo principal es superar los condicionantes de género y las barreras que entorpecen la participación social y política de las mujeres navarras en el contexto actual y aumentar su participación en los espacios públicos y de toma de decisiones.

En el marco de esta estrategia se han desarrollado los siguientes programas de empoderamiento:

2018	2019
Las mujeres en las direcciones de las empresas navarras: indicadores y diagnóstico de situación. Detección de las barreras de género existentes.	- Programa de empoderamiento feminista Nosotras-EmakumeON. - Foro de mujeres políticas en entidades locales. - Programa para la incidencia en las políticas públicas desde el Consejo Navarro de Igualdad.

- El INAI/NABI apoya la actividad asociativa a través de una convocatoria anual de subvenciones, a asociaciones de mujeres y otras asociaciones o entidades sin ánimo de lucro con el objetivo de igualdad entre sus estatutos, que desarrollen proyectos en la CFN dirigidos a fomentar y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

El importe ejecutado, proyectos subvencionados y el número de socias y socios de las entidades subvencionadas, es el siguiente:

	2016	2017	2018	2019	% Var 2019/16
<b>Créditos definitivos</b>	120.000	150.000	195.000	207.000	73
Asociaciones mujeres	-	100.000	160.000	166.500	-
Entidades sin ánimo lucro	-	50.000	35.000	40.500	-
<b>ORN</b>	77.004	137.000	167.409	190.969	148
Asociaciones mujeres	63.650	110.516	140.482	148.102	133
Entidades sin ánimo lucro	13.354	26.484	26.927	42.867	221
<b>Nº proyectos subvencionados</b>	31	57	69	74	139
Asociaciones mujeres	26	49	54	58	123
Entidades sin ánimo lucro	5	8	15	16	220
<b>Nº socias/socios</b>	6.570	7.603	13.678	16.007	144
Asociaciones mujeres	4.575	7.076	8.989	8.816	93
Entidades sin ánimo lucro	1.995	527	4.689	7.191	260

Al respecto de la información incluida en el cuadro anterior, señalamos:

- Los créditos definitivos aumentan un 73 por ciento en el año 2019 respecto al año 2016.

Desde 2017, la consignación presupuestaria se divide por tipo de entidad subvencionada, siendo ese año un 67 por ciento para asociaciones de mujeres y un 33 por ciento para asociaciones o entidades sin ánimo de lucro, un 82 y un 18 por ciento, en 2018 y un 80 y 20 por ciento en 2019.

También, a partir de 2017, el importe máximo por proyecto en las asociaciones de mujeres es de 10.000 euros y en los proyectos de las entidades sin ánimo de lucro de 5.000 euros, cuando en el año 2016 el importe máximo era el mismo para los proyectos de ambas entidades.

- Se subvencionan proyectos de actividades y de encuentros entre asociaciones. Los proyectos subvencionados aumentan durante todo el periodo analizado, con un incremento del 139 por ciento en 2019 respecto a 2016.
- Los socios y socias beneficiarias de los proyectos subvencionados han aumentado hasta alcanzar, en 2019, un número aproximado de 16.000; el porcentaje de mujeres en las asociaciones de mujeres oscila entre el 96 y 99 por ciento y en el resto de entidades entre el 46 y 51 por ciento.

### Mujeres en altos cargos y en cargos políticos

La Ley Foral 17/2019, regula el empoderamiento y participación política de las mujeres y señala que:

“Los poderes públicos deben atenerse al principio de empoderamiento y de representación equilibrada<sup>13</sup> de mujeres y hombres en el reparto del poder público, y fomentar la participación de las mujeres y niñas en los ámbitos en que están infrarrepresentadas”<sup>14</sup>.

El número de mujeres y hombres altos cargos de la ACFN y su comparación con los altos cargos en la Administración Central de Estado (ACE) en el periodo 2016-2018<sup>15</sup>, son los siguientes:

	2016				2017				2018				2019			
	T	H	M	% M	T	H	M	% M	T	H	M	% M	T	H	M	% M
ACFN																
Presid. y Consej. G. N.	10	5	5	50	10	4	6	60	10	4	6	60	14	7	7	50
Otros altos cargos G. N.	12	3	9	75	12	4	8	67	12	5	7	58	16	1	5	31
Otros altos cargos ACFN	31	17	14	45	30	16	14	47	30	15	15	50	42	2	1	40
Total altos cargos ACFN	53	25	28	53	52	24	28	54	52	24	28	54	72	3	9	40
Admón. Central Estado*																
Presid. Vicepres. Gob. y Minist.	11	8	3	27	14	9	5	36	18	7	11	61	-	-	-	59
Secretarías de Estado	24	18	6	25	24	17	7	29	23	13	10	44	-	-	-	44
Subsecret. y Secret. Gener.	52	33	19	37	53	37	16	30	63	38	25	40	-	-	-	38
Direc.G. y Secret .G.Técnicas	117	85	32	27	111	80	31	28	146	89	57	39	-	-	-	43
Admón. Gral. Estado	193	136	57	30	188	134	54	29	232	140	92	40	-	-	-	-
Total altos cargos ACE	204	144	60	29	202	143	59	29	250	147	103	41	-	-	-	-

\*Datos no disponibles para 2019, excepto los porcentajes indicados.

Hasta 2018, el porcentaje de mujeres supera el 50 por ciento del total de altos cargos en la ACFN, frente a la media de altos cargos de la Administración Central, 29 y 41 por ciento, donde no se alcanza la paridad entre mujeres y hombres. Sin embargo, en 2019 en la ACFN, disminuye el porcentaje de mujeres al 40 por ciento.

- El número de mujeres parlamentarias en Navarra es de 24 en la legislatura 2015-2019, alcanzando la paridad en la legislatura actual, con 25 parlamentarias.

<sup>13</sup> Representación equilibrada: ningún sexo superará el 60 por ciento del conjunto de personas al que se refiere, ni será inferior al 40 por ciento y tenderá a alcanzar el 50 por ciento de personas de cada sexo.

<sup>14</sup> La Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de Fomento para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres señalaba entre sus objetivos y medidas en materia de participación social y política, que se impulsará la presencia igualitaria de hombres y mujeres en los órganos decisorios y ejecutivos de las entidades o asociaciones a través de campañas.

<sup>15</sup> Fuentes de información: aplicación informática SAP RRHH de la ACFN y estadísticas del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO).

El Parlamento de Navarra, con un 48 por ciento de mujeres en la legislatura 2015-2019, ocupa el quinto lugar en porcentaje de mujeres respecto al resto de parlamentos autonómicos, pasando a ocupar el segundo lugar en el año 2019, con un 50 por ciento, después del País Vasco.

- Las mujeres que desempeñan altos cargos en la Universidad Pública de Navarra, en la legislatura 2015-2019, suponen el 38 por ciento y llega al 50 por ciento en la legislatura 2019-2023:

Altos cargos	2015-2019				2019-2023			
	H	M	%M	Total	H	M	%M	Total
Rector	1	-	-	1	1	-	-	1
Vicerrectores/as	3	3	50	6	3	5	63	8
Gerente	1	-	-	1	1	-	-	1
<b>Total altos cargos UPNA</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>38</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>50</b>	<b>10</b>

- El porcentaje de mujeres en cargos políticos en las EELL en las legislaturas 2015 y 2019 es el siguiente:

	2015-2019				2019-2023			
	H	M	%M	T	H	M	%M	T
Navarra								
Alcaldes/as	212	60	22	272	180	61	25	241
Concejales/as	1.212	673	36	1.885	911	670	42	1.581
<b>Total Navarra</b>	<b>1.424</b>	<b>733</b>	<b>34</b>	<b>2.157</b>	<b>1.091</b>	<b>731</b>	<b>40</b>	<b>1.822</b>
Estado								
Alcaldes/as	6.570	1.550	19	8.120	6.332	1.756	22	8.088
Concejales/as	43.466	23.994	36	67.460	34.731	23.960	41	58.691
<b>Total Estado</b>	<b>50.036</b>	<b>25.544</b>	<b>34</b>	<b>75.580</b>	<b>41.063</b>	<b>25.716</b>	<b>39</b>	<b>66.779</b>

En 2015 el porcentaje de mujeres en las EELL, tanto en Navarra como en el Estado, es del 34 por ciento, incrementándose en 2019 hasta el 40 y el 39 por ciento, respectivamente. Sin embargo, en las alcaldías, las mujeres representan en 2019 un 25 por ciento, muy lejos de la representación equilibrada entre mujeres y hombres.

**En definitiva**, el INAI/NABI organiza distintos programas en desarrollo de la Estrategia para la participación social y política de las mujeres en Navarra; en el periodo 2016-2019 se incrementa el importe de las subvenciones para proyectos dirigidos a fomentar la participación social de las mujeres y la promoción de la igualdad de género en el ámbito social y ciudadano, y se priorizan los proyectos de las asociaciones de mujeres, con mayor presencia de mujeres como socias, frente a los proyectos del resto de entidades.

Hasta 2018 aumenta el porcentaje de mujeres en altos cargos de las administraciones públicas y en cargos políticos, alcanzándose la paridad entre mujeres y hombres en la CFN; también se alcanza la paridad en el porcentaje de altos cargos en la Universidad Pública de Navarra y en cargos políticos del Parlamento de Navarra.

Sin embargo, en 2019 disminuye el porcentaje de mujeres en altos cargos en Navarra hasta un 40 por ciento y no se alcanza en ninguna de las dos legislaturas una representación equilibrada en cargos políticos de las EELL.

**IV.1.4. Planes de igualdad**

Subobjetivo	Criterios de auditoría
1.4 ¿Han aumentado los planes de igualdad y la participación de la mujer en la empresa y entidades privadas?	Evolución de empresas con planes de igualdad. Número de empresas con menos de 250 personas trabajadoras con planes de igualdad subvencionados.
	Evolución del porcentaje de mujeres en cargos directivos de responsabilidad en empresas navarras.

**Empresas con planes de igualdad**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En las empresas de más de 250 personas trabajadoras y en las que así se establezca en su convenio colectivo, las medidas consistirán en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad<sup>16</sup>, que habrá sido objeto de negociación con los representantes laborales de los trabajadores.

El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modifica la ley orgánica anterior y las empresas con obligación de tener plan de igualdad, estableciéndose un horizonte temporal para el cumplimiento de dicha obligación, en función del número de personas en plantilla:

A partir del 7 de marzo de 2020	Empresas con más de 150 personas en plantilla
A partir del 7 de marzo de 2021	Empresas con más de 100 y hasta 150 personas en plantilla
A partir del 7 de marzo de 2022	Empresas entre 50 a 100 personas en plantilla

Además, crea el Registro de Igualdad de las Empresas como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y establece la obligación de las empresas de inscribir sus planes en dicho registro a partir de 2019.

Por tanto, en el periodo de nuestro análisis, 2016-2019, habrían tenido que elaborar y aplicar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores y en aquellas en las que así se establezca en su convenio colectivo. En relación al registro de los planes de igualdad, obligatorio a partir de 2019, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, establece la inscripción de los planes derivados de convenio colectivo (planes obligatorios) o el depósito de los acuerdos que aprueben planes de igualdad de empresas que carezcan de convenio (voluntarios) en dicho registro.

Los planes registrados y vigentes anualmente en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (REGCON) en Navarra, han sido los siguientes:

<sup>16</sup> “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Año	Planes vigentes	Menos de 250 trabaj.	Más de 250 trabaj.	Empresas en Navarra con más de 250 trab. <sup>17</sup>	% Empresas con más de 250 trabaj. con plan de igualdad
2016	8	2	6	71	8
2017	12	5	7	73	10
2018	16	9	7	74	10
2019	34	25	9	85	11

En 2019, el REGCON tiene registrados 34 planes de igualdad, 29 inscritos (obligatorios) y cinco en depósito (voluntarios). De ellos, nueve planes corresponden a empresas de más de 250 trabajadores, que suponen el 11 por ciento del total de empresas con obligación de tener un plan de igualdad.

### Subvenciones para planes de igualdad

En 2017 y 2018, el INAI/NABI convoca subvenciones a empresas con actividad en la CFN para la implantación (modalidad 1) o reactivación (modalidad 2) de sus planes de igualdad entre mujeres y hombres.

Para ser beneficiarias de la subvención, las empresas deben tener centro de trabajo en Navarra, una plantilla entre 10 y 250 trabajadores y no deben estar obligadas a tener plan de igualdad. No podrán ser sociedades públicas, empresas públicas, asociaciones, fundaciones ni empresas sin ánimo de lucro.

En 2019, la convocatoria subvenciona la implantación del plan de igualdad (modalidad 1) aunque no la reactivación, e incluye a las entidades sin ánimo de lucro (modalidad 2). En el periodo 2016-2019 las subvenciones han sido las siguientes:

	2017			2018			2019		
	Nº	Previsiones definitivas	ORN	Nº	Previs. definitivas	ORN	Nº	Previs. definitivas	ORN
Modalidad 1	7	42.000	34.195	8	55.000	38.507	14	55.000	49.793
Modalidad 2	3	18.000	7.800	2	20.000	4.800	6	20.000	18.269
Total	10	60.000	41.995	10	75.000	43.307	20	75.000	68.062

En 2017 y 2018, se subvenciona a todas las empresas solicitantes; los porcentajes de ejecución ascienden al 70 y 58 por ciento, según la modalidad; en 2019, el número de solicitantes de subvención aumenta considerablemente respecto a años anteriores; se admiten solicitudes de 36 empresas y nueve entidades sin ánimo de lucro. Al agotarse la consignación presupuestaria, 21 empresas con ayudas por importe de 58.004 y cuatro entidades con ayudas por importe de 11.546 euros, forman un orden de suplencia de acuerdo a las bases de la convocatoria.

Si consideramos el número de empresas pymes en Navarra y su plantilla, comprobamos que el porcentaje de empresas subvencionadas no alcanza el uno por ciento, con un aumento del 100 por ciento en 2019:

Empresas Navarra (Datos a 1 enero)	2017	2018	2019
Número pymes Navarra	2.280	2.369	2.274
Empresas subvencionadas	10	10	20
% empresas subvencionadas	0,44	0,42	0,88
Plantilla pymes	192.600	198.100	197.100
Plantilla empresas subvencionadas	880	733	1.894
% plantilla subv./total plantilla pymes	0,46	0,37	0,96

<sup>17</sup> Según Instituto Nacional de Estadística (INE).

### Mujeres con cargos directivos en las empresas

En Navarra, en 2019, el porcentaje de mujeres en cargos directivos es del 27 por ciento, con un aumento de dos puntos porcentuales respecto a 2018, pero con una disminución de cuatro puntos respecto a 2016. En comparación con otras CCAA, Navarra es una de las comunidades con menor porcentaje de mujeres directivas, e inferior a la media nacional, 33 por ciento en 2019, como se puede observar en el siguiente cuadro:

	2016		2017		2018		2019	
	Nº	% mujer						
Comunidad autónoma								
Media Nacional	234.000	31	236.100	31	256.900	32	259.500	33
Comunidad F. Navarra	3.200	31	2.400	28	2.600	25	3.000	27

Tomando como fuente de información las cuentas anuales de las empresas públicas, analizamos la presencia de hombres y mujeres en los cargos de alta dirección y en los consejos de administración de dichas empresas.

- En las empresas y fundaciones públicas en las que existe personal de alta dirección, está formado por la persona que ocupa la gerencia, excepto en NICDO, que hay tres personas y en la fundación Miguel Induráin en la que existe una Comisión Ejecutiva de cinco miembros; en 2018, la gerencia está ocupada por una mujer en dos de las diez empresas públicas y en 2019, en una empresa pública y en dos fundaciones.
- En los consejos de administración de las empresas públicas y en los patronatos de las fundaciones, la media de presencia de hombres y mujeres es, aproximadamente, del 40 por ciento mujeres y el 60 por ciento, hombres, cumpliendo de esta forma la representación equilibrada.

Individualmente, la mitad de las empresas cumplen la representación del 40-60 por ciento; las que no la cumplen, tienen una presencia de mujeres inferior al 40 por ciento en sus consejos de administración, excepto CEIN, cuyo consejo de administración está integrado mayoritariamente por mujeres. En el caso de las fundaciones destacan, la Fundación Miguel Induráin con un 18 por ciento de mujeres en su patronato y la Fundación Navarra para la tutela de las personas adultas, cuyo patronato tiene un 67 por ciento de mujeres.

**En definitiva**, aumentan las empresas con planes de igualdad, motivado por la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad a partir de 2020 en empresas entre 50 y 250 personas trabajadoras y la de registrar los planes de igualdad a partir de 2019; a pesar de dicho aumento, el porcentaje de planes de igualdad registrados por empresas de más de 250 personas en plantilla, asciende al 11 por ciento.

También aumentan las empresas subvencionadas para elaborar y reactivar planes de igualdad, igualmente debido a la obligatoriedad de elaborar planes en empresas con menos de 250 personas trabajadoras y la inclusión, como beneficiarios en la convocatoria de subvenciones de 2019, a las entidades sin ánimo de lucro; a pesar de dicho aumento, el porcentaje de empresas subvencionadas no alcanza el uno por ciento.

En los cargos directivos de las empresas privadas y en el personal de alta dirección de las empresas y fundaciones públicas, no se alcanza la paridad entre mujeres y hombres; en los consejos de administración de las empresas públicas y patronatos de las fundaciones públicas existe representación equilibrada con un 40 por ciento de mujeres.

#### IV.1.5. Actuaciones de sensibilización y difusión principios de igualdad

Subobjetivo	Criterios de auditoría
1.5 ¿Se han incrementado las actuaciones de sensibilización y difusión de los principios de igualdad?	Actuaciones de sensibilización realizadas.
	Noticias de igualdad en canales de difusión de la ACFN.
	Visibilización de la igualdad a través de las nuevas tecnologías (Web, Facebook, Twitter, Instagram)
	Convenios con la Universidad Pública de Navarra.

### Actuaciones de sensibilización para la igualdad

Durante el periodo 2016-2019, el INAI/NABI ha organizado o participado en los siguientes actos públicos de sensibilización o difusión de la igualdad:

	2016	2017	2018	2019
Campaña Día internac. mujeres				
Declaración institucional	√	√	√	√
Campaña, cartel y lema bilingüe "Hazlo – Egizu"			Tu empoderamiento clave para el logro de la igualdad	Construyendo igualdad. Desde el empoderamiento colectivo
Spots/vídeos audiovisuales	-	-	√	√
Ciclo cine (tres películas)		"Nosotras también contamos"	-	-
Diversos encuentros y jornadas	1	-	6	1
Premio Berdinna	-	-	√	√

En 2018 y 2019 las campañas del 8 de marzo incluyen una declaración institucional como en los años 2016 y 2017 y, además, se realizaron carteles con el lema de la campaña, que se difundieron en los servicios y organismos de la CFN, de las EELL, del movimiento asociativo de mujeres, en prensa escrita, digital y marquesinas de autobuses y se pusieron a disposición de la ciudadanía en general a través de la web del INAI/NABI.

También se realizaron vídeos y spots audiovisuales en coherencia con el cartel, que se difundieron en redes sociales, cines y televisiones de Navarra.

### Noticias de igualdad en canales de difusión de la ACFN

Las noticias publicadas en canales de difusión de la ACFN, en el ámbito de las competencias del INAI/NABI, han aumentado un 100 por ciento en el año 2019 respecto a 2016, principalmente las noticias sobre igualdad, como observamos en el cuadro siguiente:

Noticias difusión INAI/NABI	2016	2017	2018	2019	% var. 2019/2016
Igualdad	13	17	20	26	100
Violencia de género	11	10	8	14	27
LGTBI+	0	2	6	8	-
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>29</b>	<b>34</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

### Visibilización a través de las redes sociales

Incluimos en este apartado el impacto que las campañas de sensibilización y visibilización de la igualdad han tenido a través de las redes sociales.

En 2016, no se realizó publicidad de las campañas en redes sociales; en 2017 se publicitaron las campañas del 25 de noviembre, Día Internacional de la violencia de género y la campaña de fiestas "Y en fiestas... ¿Qué? y, en 2018 y 2019, se extiende la publicidad de las campañas a todas las redes sociales.

En el cuadro siguiente se recoge el número de impresiones, interacciones, reproducciones, visualizaciones, etc. que reflejan el aumento del impacto de las campañas de sensibilización a través de las nuevas tecnologías:

	2016	2017	2018	2019	
Campañas RRSS (TWITER)	Impresiones	-	47.829	107.912	41.374
	Interacciones multimedia	-	278	497	5167
	Interacciones totales	-	2.887	981	536
Campañas RRSS (Face-book/Instagram)	Personas alcanzadas	-	7.167	206.307	200.469
	Reproducciones	-	-	35.556	24.684
	Acciones realizadas	-	-	43.535	708
Campañas RRSS (YouTube)	Impresiones	-	-	93.884	253.772
	Visualizaciones	-	-	11.790	25.419
	Impresiones	-	-	21.000	-

### Convenios Universidad Pública de Navarra

El INAI/NABI financia a través de convenios con la UPNA, con 10.000 euros cada año, los títulos propios de la UPNA “Experta/experto en género” (desde 2016), y con 20.000 euros, la cátedra Mujer, Ciencia y Tecnología (desde 2019).

**En definitiva**, aumentan en el periodo analizado las actuaciones en las que participa el INAI/NABI, las noticias de igualdad en canales de difusión de la ACFN y la presencia de las campañas de sensibilización en las redes sociales.

#### IV.2. ASISTENCIA Y PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo 2: ¿Son suficientes los recursos para la prevención, asistencia y protección a las víctimas de violencia de género?

##### IV.2.1. Atención a las víctimas de violencia de género

Subobjetivo	Criterios de auditoría
2.1 ¿Se garantiza la atención a todas las mujeres en situación de violencia de género con los recursos disponibles?	Servicio de atención integral. ¿Los EAIV cubren toda la población de la CFN? Número de mujeres y menores atendidos. Ratios de profesionales.
	Recursos de acogida. ¿Son suficientes los recursos de acogida? Número de mujeres y menores atendidos. Sobreocupación de recursos. Ratios de profesionales. Satisfacción de las mujeres ante la atención recibida
	Servicio de atención jurídica a mujeres (SAM). Mujeres atendidas. Asistencias por denuncias.
	Ayudas económicas concedidas.

La atención a personas víctimas de violencia de género comprende un conjunto de prestaciones y servicios recogido en la Cartera de Servicios Sociales, formado por el servicio especializado de atención integral, los recursos de acogida y las ayudas económicas.

#### Servicio de atención integral

El servicio especializado de atención integral es una prestación garantizada y ambulatoria que tiene como finalidad informar, derivar y atender de manera integral a las mujeres en situación de violencia de género; su objeto es el tratamiento psicológico, socio-laboral y jurídico a mujeres y sus hijos e hijas menores que han sufrido las consecuencias directas de los actos violentos previstos en la normativa.

Este servicio lo prestan los equipos de atención integral a víctimas de violencia contra las mujeres (EAIVs), integrados en las Áreas de Servicios Sociales: Tudela, Estella, Tafalla y Comarca de Pamplona, Noroeste y Noreste (Comarca-Zona Norte), que atienden al 69 por ciento de la población

de la CFN. En Pamplona (31 por ciento de la población) el servicio lo presta el servicio municipal de atención a las mujeres (SMAM).

El acceso a los EAIV se realiza, con carácter general, mediante derivación informada de los servicios sociales, de los recursos de acogida, de otros profesionales o a demanda expresa de las mujeres y no es necesaria la interposición previa de la denuncia.

- En el periodo 2016-2019, los EAIVs han realizado las siguientes atenciones:

	2016	2017	2018	2019	% var.2019/16
Mujeres	445	760	963	1.060	138
Hijos/as	95	100	67	66	-31
	540	860	1.030	1.126	109

Las atenciones han aumentado un 109 por ciento desde 2016. El número de mujeres atendidas ha aumentado un 138 por ciento en el periodo analizado, pasando de 445 en 2016 a 1.060 en 2019; este aumento es motivado principalmente por la puesta en funcionamiento de los EVAIs de Tafalla y Comarca-Zona Norte, dando cumplimiento al objetivo de extender la atención especializada en violencia contra las mujeres a toda la geografía navarra. En 2019, el 43 por ciento de las atenciones se prestan en el EAIV Comarca-Zona Norte.

La disminución del número de atenciones a menores está motivada en la necesidad del consentimiento de ambos progenitores para la atención psicosocial de los hijos e hijas, puesta de manifiesto por los servicios jurídicos tras la apertura de los nuevos EAIVs.

Las mujeres atendidas por EAIV en cada uno de los años, así como su ratio sobre la población total de mujeres de Navarra, son las siguientes:

	2016			2017			2018			2019		
	Población	atendidas	Ratio	Población	atendidas	Ratio	Población	atendidas	Ratio	Población	atendidas	Ratio
Tudela	47.471	264	0,56	47.612	308	0,65	47.912	287	0,60	48.428	306	0,63
Estella	34.557	181	0,52	34.399	172	0,50	34.509	192	0,56	34.762	166	0,48
Tafalla	21.913	-	-	21.855	90	0,41	21.851	130	0,59	21.914	133	0,61
Comarca-Zona Norte	116.155	-	-	116.947	190	0,16	117.871	354	0,30	119.142	455	0,38
<b>Total</b>	<b>220.106</b>	<b>445</b>	<b>0,20</b>	<b>220.813</b>	<b>760</b>	<b>0,34</b>	<b>222.143</b>	<b>963</b>	<b>0,43</b>	<b>224.246</b>	<b>1.060</b>	<b>0,47</b>

En 2019, la ratio global de mujeres atendidas en relación a la población de referencia es de 0,47 por ciento. La mayor ratio se da en la zona de Tudela con 0,63 por ciento y la menor en la Comarca-Zona Norte, con 0,38 por ciento; la amplia zona geográfica que atiende el EAIV de la Comarca-Zona Norte, que obliga a mayores desplazamientos de profesionales, su sede en Berriozar, alejada de muchos de los municipios de su zona y otras particularidades, origina ese menor porcentaje de mujeres atendidas.

### Ratio de profesionales

- La ratio global de profesionales de atención en los EAIVs sobre población de mujeres (tanto por 100.000) es de siete profesionales y se mantiene constante en el periodo; sin embargo, mientras la ratio por EAIV en Estella y Tafalla es de nueve y en Tudela de ocho, en la Comarca-Zona Norte es de cinco:

	2016		2017		2018		2019	
Profesionales	Ratio	Mujeres/ prof.	Ratio	Mujeres/ prof.	Ratio	Mujeres/ prof.	Ratio	Mujeres/ prof.
Tudela	4	8	66	8	77	8	72	77
Estella	3	9	60	9	57	9	64	55
Tafalla	2	9	-	9	45	9	65	67
Comarca-Zona Norte	6	5	-	5	32	5	59	76
<b>TOTAL EAIVs</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>64</b>	<b>7</b>	<b>51</b>	<b>7</b>	<b>64</b>	<b>71</b>

En el periodo analizado, el número de mujeres atendidas por profesional ha aumentado, principalmente en el EAIV de la Comarca-Zona Norte, servicio que atiende a una población muy superior (53 por ciento por total) al resto de EAIVs.

De las atenciones prestadas por los EVAIs señalamos:

- El 25 por ciento de las atenciones corresponden a asesoramiento puntual y el 75 por ciento a tratamientos planificados con distintos tipos de intervención: social, educativa, psicológica y legal.
- Aproximadamente, el 66 por ciento de las mujeres atendidas han nacido en España; el resto, hasta un 33 por ciento, en otros países.
- No existe lista de espera de acceso al servicio.
- El acceso al servicio de las mujeres nuevas que reciben tratamiento es el siguiente:

	2016		2017		2018		2019	
	Mujeres atendidas	% s/total	Mujeres atendidas	% s/total	Mujeres atendidas	% s/total	Mujeres atendidas	% s/total
Acceso directo	51	27	100	28	87	24	116	30
Derivación SSB	45	23	110	30	108	30	97	25
Derivación otros recursos	95	50	153	42	170	47	175	45
	191	100	364	100	365	100	388	100

En 2019, aumenta el acceso directo al servicio y disminuye el acceso por derivación de los servicios sociales de base, aunque la procedencia mayoritaria de acceso es la derivación desde otros recursos comunitarios.

### Recursos de acogida

Los recursos de acogida son prestaciones garantizadas destinadas al acogimiento temporal de víctimas de violencia de género. La atención residencial la prestan el servicio de centro de urgencia, los servicios de acogida y los pisos residencia.

El acceso al centro de urgencias se realiza principalmente desde los cuerpos policiales, a la casa de acogida desde el centro de urgencias y a los pisos residencia desde la casa de acogida.

El número de plazas disponibles, su ocupación y las personas atendidas en cada recurso en el periodo 2016-2019, es el siguiente:

Recursos	2016	2017	2018	2019
<b>Centro de urgencia</b>				
Plazas ordinarias	12	12	12	12
Plazas máx. sobreocupación (menores)	7	7	7	7
Mujeres atendidas	80	96	118	112
Menores atendidos	96	96	127	99
Ocupación media diaria	11	11	13	12
Porcentaje ocupación media anual	89	96	110	98
Días con sobreocupación	108	155	223	149
Porcentaje días sobreocupación/año	30	42	61	41
Estancia máxima (días)	7-30	7-30	7-30	7-30
Estancia media (días)	20	20	20	22
1-7 días (%)	39	46	45	47
8-30 días (%)	36	24	29	23
>30 días (%)	25	30	26	30

Casa de acogida				
Plazas	12	12	12	12
Mujeres atendidas	12	11	13	10
Menores atendidos	17	15	16	17
Ocupación media diaria (personas)	10	9	8	9
Porcentaje ocupación media anual	83	78	63	74
Estancia máxima (meses)	6-9	6-9	6-9	6-9
<6 meses (%)	57	17	33	50
6-9 meses (%)	14	67	56	17
>9 meses (%)	29	17	11	33
Servicio de acogida para víctimas de trata				
Plazas	-	-	2	2
Mujeres atendidas	-	-	2	4
Pisos residencia				
Pisos	5	5	5	5
Mujeres atendidas	8	8	9	9
Menores atendidos	19	23	18	13
Porcentaje ocupación media anual	88	74	91	99
Ocupación media (pisos)	4	4	5	5
Estancia máxima (años)	1-2	1-2	1-2	1-2
< un año (%)	0	60	67	100
1-2 años (%)	33	40	33	-
>2 años (%)	67	0	0	-

Al respecto de los datos señalados en el cuadro anterior, señalamos lo siguiente:

- El número de plazas en el centro de urgencia y la casa de acogida, así como el número de pisos residencia no varía en el periodo 2016-2019.
- El número total de personas atendidas entre los tres recursos aumenta hasta 301 en 2018, disminuyendo un 14 por ciento en 2019 con 260 atenciones, aunque se observa una utilización estable en el tiempo con algunas oscilaciones entre unos años y otros, si consideramos la evolución en los últimos diez años.
- Destaca la alta ocupación en el centro de urgencias en 2018, con 245 personas atendidas, una ocupación media del 110 por ciento y sobreocupación en el 61 por ciento de los días del año. En 2019, los índices son similares a años anteriores.
- La mayoría de las unidades familiares (47 por ciento en 2019) están menos de siete días en el centro, que es el plazo ordinario de estancia en el recurso.
- Sin embargo, entre el 25 y el 30 por ciento de las mujeres atendidas superan la estancia máxima en el centro, principalmente por estar a la espera de plaza en otro recurso o la obtención de ingresos mínimos, ya que se atiende a un alto porcentaje de unidades familiares en situación de exclusión social, sin apoyos familiares y sociales, con escasez de recursos económicos. Esto provoca que la estancia media en el centro sea de 20 días hasta 2018, aumentando a 22 días en 2019.
- La ocupación media de la casa de acogida es de, aproximadamente, nueve personas; su ocupación media anual, inferior al 80 por ciento. Sin embargo, en 2019 el porcentaje de mujeres que superan la estancia máxima en el recurso aumenta hasta el 33 por ciento.
- En mayo de 2018 se puso en marcha el servicio de atención residencial integral de larga estancia para mujeres víctimas de trata, a través de un convenio con una asociación. Se han atendido a dos mujeres en 2018 y a cuatro en 2019.
- En 2019, la ocupación media de los pisos residencia alcanza el 99 por ciento y la estancia de todas las unidades familiares en este recurso es menor al año.
- No existe lista de espera de acceso a los recursos.

### Ratio de profesionales

La ratio global de profesionales en los recursos de acogida sobre población de mujeres (tanto por 100.000) es de tres profesionales y se mantiene constante en el periodo 2016-2019:

			2016		2017		2018		2019	
	Profesio- nales	Profesio- nales*	Ratio	Muje- res/prof.	Ratio	Muje- res/prof.	Ratio	Muje- res/prof.	Ratio	Muje- res/prof.
C. Urgen- cia**	5,77	6,43	1,8	12	1,8	15	1,8	18	2,2	14
C. Acogida	1	1,67	0,3	7	0,3	7	0,3	8	0,3	6
Pisos Re- sidencia	1	1,67	0,3	5	0,3	5	0,3	5	0,3	5
Coordina- dora	2	-	0,6	-	0,6	-	0,6	-	0,6	-
	9,77	9,77	3	10	3	12	3	14	3	12

\*Con reparto coordinadora

\*\* En noviembre 2018 se incorporan al centro de urgencia 1,5 profesionales. Total, profesionales, 7,27.

El número de mujeres atendidas por profesional en el centro de urgencia aumenta anualmente hasta 18 mujeres en 2018; en noviembre 2018, con el aumento de 1,5 profesionales, la ratio de mujeres por profesional en 2019 disminuye a 14 mujeres.

Hemos analizado las encuestas de satisfacción de la empresa encargada del servicio, si se han realizado, para conocer la satisfacción de las mujeres ante la atención recibida y el cumplimiento de los objetivos marcados en la intervención o tratamiento:

- En general, las encuestas muestran un índice de satisfacción superior a cuatro (notable) en todos los recursos de acogida.
- Como observamos en el siguiente cuadro, en 2019, el 67 por ciento de las mujeres que salen del centro de urgencia y el 100 por ciento de los pisos residencia lo hacen a su casa sin el agresor, pisos de alquiler o con su familia y amigos; el 50 por ciento de las que salen de la casa de acogida lo hacen a los pisos residencia. El porcentaje de mujeres del centro de urgencia que regresan con su agresor representa el 13 por ciento:

Salidas 2019	Centro urgencia	Casa de acogida	Pisos residencia
Casa/piso alquiler/familia	67	33	100
Otros RRAA	11	50	0
Regreso con su agresor	13	0	0

- En 2019 se han realizado encuestas de satisfacción a las usuarias de los EAIV para valorar la atención prestada. Destaca el bajo índice de respuestas (96 mujeres frente a las 1.060 mujeres atendidas, el 9 por ciento).

De las respuestas obtenidas se desprende un alto grado de satisfacción con todos los aspectos de la atención analizados. En general, la mayoría de mujeres considera que ha mejorado su situación, se ha respetado su intimidad, recibido información clara y la atención recibida ha sido rápida, eficaz y de calidad.

### Servicio de atención jurídica a las mujeres

El servicio de atención jurídica a las mujeres (SAM) es gratuito y se presta a través del convenio de colaboración anual firmado entre el INAI/NABI y los colegios de abogados de Pamplona, Estella, Tudela y Tafalla, mediante un sistema de guardias, a través de una localización permanente con una cobertura de 24 hora/día, 365 días al año, y se coordina a través de 112-SOS Navarra.

El número de profesionales por colegio y las atenciones en cada uno de ellos, en el periodo 2016-2019, son:

	2016		2017		2018		2019	
	Profesionales	Mujeres atendidas						
Pamplona	40	375	40	486	40	471	55	525
Tudela	24	245	22	283	26	297	27	291
Estella	12	168	11	132	11	174	11	123
Tafalla	6	159	7	131	7	117	7	139
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>947</b>	<b>80</b>	<b>1.032</b>	<b>84</b>	<b>1.059</b>	<b>100</b>	<b>1.078</b>

Las mujeres atendidas aumentan anualmente, siendo en 2019 un 14 por ciento más que en 2016. También aumentan los profesionales en el servicio, con 15 profesionales más en el colegio de abogados de Pamplona.

En el cuadro siguiente clasificamos las atenciones prestadas según el tipo de atención y comparamos estas últimas con las denuncias presentadas:

	2016	2017	2018	2019
Asesoramientos	622	682	929	677
Asistencias	583	663	778	690
<b>Total atenciones</b>	<b>1.205</b>	<b>1.345</b>	<b>1.707</b>	<b>1.367</b>
Denuncias policiales	1.199	1.271	1.283	1.335
Porcentaje de asistencias/denuncias	49	52	61	52

Aproximadamente, la intervención letrada se demanda en la mitad de las denuncias interpuestas.

### Ayudas económicas

El INAI/NABI gestiona ayudas económicas para mujeres con difícil situación económica como consecuencia de la violencia de género.

La ejecución de estas ayudas es la siguiente:

	2016	2017	2018	2019	% var. 2019/2016
<b>Ayudas de emergencia social</b>					
Presupuesto consolidado	2.000	2.000	2.000	2.000	0
Obligaciones reconocidas	0	0	0	0	0
<b>Ayudas a víctimas con dificultades</b>					
Presupuesto consolidado	101.000	101.000	98.000	81.000	-20
Obligaciones reconocidas	12.780	17.892	61.959	43.888	243
<b>Ayudas a la reparación del daño</b>					
Presupuesto consolidado	-	-	-	60.000	-
Obligaciones reconocidas	-	-	-	-	-
<b>Total prestaciones económicas</b>					
Presupuesto consolidado	103.000	103.000	100.000	143.000	40
Obligaciones reconocidas	12.780	17.892	61.959	43.888	243

- Las ayudas de emergencia social son ayudas económicas de percepción única e inmediata, para cubrir necesidades básicas en situaciones de grave riesgo personal.

Desde 2010 a 2015 se tramitaron nueve solicitudes de ayudas de emergencia y se concedieron cuatro. En el periodo 2016-2019 no ha habido ninguna solicitud de estas ayudas.

- Las ayudas a víctimas con dificultades son ayudas de percepción única para la subsistencia de víctimas con insuficiencia de recursos económicos y especiales dificultades para obtener un empleo. El importe a percibir es el equivalente a seis meses de subsidio por desempleo, que puede incrementarse hasta el equivalente a 24 meses para atender a responsabilidades familiares y situaciones de discapacidad en la unidad familiar.

En 2019 se solicitaron 14 ayudas, se concedieron ocho y se denegaron seis por no cumplir los requisitos exigidos para ser beneficiaria de la ayuda.

	2016	2017	2018	2019
Solicitadas	2	5	9	14
Concedidas	0	4	8	8

En 2019, con el objetivo de reorientar las ayudas económicas a las víctimas de violencia de género, se presupuestan 60.000 euros para ayudas a la reparación del daño; sin embargo, no se ejecuta nada de esta partida presupuestaria debido a las propias dificultades para definir estas ayudas y a los cambios de estructura y personal del INAI/NABI en ese año.

El número de solicitudes de ayudas económicas es bajo, respecto al número de mujeres atendidas víctimas de violencia de género. Tal y como se recoge en la evaluación de estos recursos, es necesario reformular estas ayudas para ofrecer una adecuada respuesta a las necesidades de las víctimas.

**En definitiva**, a través de los EVAIs y el SMAM se atiende a toda la población de Navarra. El número de mujeres atendidas aumenta con la apertura de los EVAIs de Tafalla y Comarca-Zona Norte en 2017, siendo la ratio global de mujeres atendidas por población de referencia en 2019 del 0,47 por ciento.

La ratio global de profesionales por cada 100.000 mujeres es siete; el EAIV de la Comarca-Zona Norte, con una población muy superior al resto de EAIVs, presenta una ratio de profesionales inferior.

El acceso directo a los equipos de atención integral aumenta en 2019 respecto a años anteriores, debido a un mayor conocimiento de dichos servicios.

Los recursos de acogida garantizan la atención a las mujeres víctimas de violencia de género; aunque los indicadores de ocupación del centro de urgencia disminuyen en 2019, la sobreocupación de este recurso, un 41 por ciento, sigue siendo elevada; la ocupación de la casa de acogida permite atender un mayor número de personas y el porcentaje de ocupación de los pisos residencia es del 99 por ciento.

La satisfacción de las usuarias de los recursos de acogida es elevada y las salidas de los centros se realizan mayoritariamente con los objetivos cumplidos.

Aumenta el número de mujeres que reciben asesoramiento y asistencia por el SAM, servicio que ha incrementado el número de profesionales.

#### IV.2.3 Actuaciones de sensibilización

Subobjetivo	Criterios de auditoría
2.2 ¿Son suficientes y adecuadas las acciones de sensibilización y formación en materia de violencia contra las mujeres?	Actuaciones de sensibilización frente a la violencia.
	Encuestas de opinión sobre la percepción de la violencia. Reducción del nivel de tolerancia hacia actuaciones de violencia contra las mujeres.
	Ratio de denuncias Navarra y comparativa con el Estado

### Actuaciones de sensibilización sobre la violencia

Desde el INAI/NABI se desarrollan anualmente dos grandes campañas de sensibilización relacionadas con la violencia contra las mujeres: campaña “Ayuntamientos por la igualdad en fiestas” y campaña 25 de noviembre, “Día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres”.

- La campaña “Ayuntamientos por la igualdad en fiestas” se realiza desde 2005 con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres y prevenir las agresiones sexistas en el contexto de las fiestas patronales; consiste en una invitación a los 272 municipios de Navarra a insertar en sus programas de fiestas la imagen: cartel y símbolo de la mano roja, contra las agresiones sexistas.

El número de entidades locales y ayuntamientos adheridos a la campaña en el periodo 2016-2019 es el siguiente:

Campaña igualdad en fiestas	2016	2017	2018	2019
Entidades locales	145	179	247	274
Ayuntamientos	n/d	n/d	125	133
% entidades locales	23	29	40	44
% ayuntamientos	n/d	n/d	46	49
% población	87	89	88	89

En 2019, las entidades locales adheridas a la campaña, directamente o a través de una mancomunidad o ayuntamiento compuesto, fueron 274, de los cuales 133 son ayuntamientos; suponen el 49 por ciento del total de ayuntamientos de Navarra y representan al 89 por ciento de la población.

Además, la difusión de la campaña se realiza a través de anuncios en prensa, radio, marquesinas autobuses, página web y a través de las redes sociales.

- Los objetivos de la campaña del día 25 de noviembre son sensibilizar a la ciudadanía en el rechazo de la violencia contra las mujeres e informar y orientar sobre los recursos y prestaciones en materia de violencia contra las mujeres, con una atención especial a las mujeres jóvenes.

Las actuaciones de la campaña son variadas; además de una declaración institucional del Gobierno de Navarra contra la violencia hacia las mujeres y una convocatoria de concentración ciudadana de repulsa, se elaboran carteles informativos que se difunden a través de los centros de salud y educativos, EELL, asociaciones y otros colectivos, en prensa escrita, digital, televisiones, cines, marquesinas, autobuses y redes sociales. En 2019 se diseñó una web específica en el portal navarra.es, de carácter informativo de la campaña.

En el marco de la celebración del 25 de noviembre, se organizan encuentros jóvenes en colaboración con la Subdirección y el Consejo de Juventud y se impulsa la presencia en los eventos deportivos de la pancarta “NO + violencia contra las mujeres”.

En resumen, durante el periodo 2016-2019 se han realizado las siguientes acciones:

Campaña 25 de noviembre	2016	2017	2018	2019
Declaración institucional y concentración	√	√	√	√
Eslogan y cartel	Navarra dice NO	Navarra dice NO	Tenemos mucho que hacer	¿Qué estás ha- ciendo tú?
Folletos/prensa/radio/RRSS/web	√	√	√	√
Punto móvil informativo	√	-	-	-
Vídeo spot	-	-	√	√
Encuentro de jóvenes	-	√	√	√
Asistentes		n/d	104	85
Deporte contra violencia machista(eventos)	5	13	13	14

### Formación de profesionales

Se observa un aumento del número de acciones de formación sobre violencia contra las mujeres organizadas por el INAI/NABI o con su participación en el periodo 2016-2019:

	Nº de cursos/jornadas/ponencias	Total	Mujeres	Hombres	No binario
2016	12	640	477	162	1
2017	13	537	412	125	-
2018	16	603	413	189	1
2019	21	734	511	223	-

### Encuestas de opinión sobre percepción de la violencia

En Navarra, no se han realizado encuestas de opinión sobre la percepción de la violencia ni sobre el nivel de tolerancia hacia actuaciones de violencia de género. A nivel estatal, el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) ha realizado por encargo de la Delegación del Gobierno para la violencia de Género (DGVG) tres encuestas, en 2012, 2013 y 2017, sobre la percepción social de la igualdad y el rechazo o tolerancia a la violencia de género en sus distintas manifestaciones. Además, se estudia el conocimiento y valoración de los recursos existentes para combatir la violencia de género.

Los informes de la DGVG que analizan dichas encuestas concluyen que existe un rechazo generalizado a la violencia de género y se valoran positivamente todas las iniciativas para erradicar la violencia, especialmente las campañas de sensibilización y los recursos puestos en marcha. La percepción de que la desigualdad de género es grande está extendida entre la juventud y esta considera inaceptable la violencia de género.

Según la encuesta de 2017, el 69 por ciento de la población residente en España de 16 y más años, considera que las desigualdades de género en España son bastante grandes o muy grandes (80 por ciento de las mujeres, 57 por ciento de los hombres), con un aumento en todos los porcentajes respecto a 2012, ya que ese año el 60 por ciento de la población creía que las desigualdades eran grandes (72 por ciento de mujeres, 49 por ciento de hombres). Es decir, existe un mayor grado de sensibilidad frente a la desigualdad de género y una reducción del nivel de tolerancia hacia la violencia.

Por otra parte, el incremento de las adhesiones de las entidades locales de Navarra a las campañas contra la violencia en fiestas, así como la de los clubes deportivos navarros para participar en las campañas el 25 de noviembre, reflejan una mayor percepción o sensibilidad hacia la violencia en la CFN.

### Ratio de denuncias

El número de denuncias en los juzgados ha seguido una tendencia creciente en el periodo 2016-2019, siendo en 2019 un 38 por ciento mayor que en 2016; la ratio de denuncias sobre la población de mujeres mayores de 15 años, en 2019, es de 0,70 por ciento:

	2016	2017	2018	2019
Número de denuncias	1.502	1.836	1.887	1.957
Denuncias retiradas	140	194	164	83
% denuncias retiradas	9	11	9	4
Denuncias netas	1.362	1.642	1.723	1.874
Denuncias sobreseídas	n/d	788	692	655
% denuncias sobreseídas	-	43	37	33
Ratio denuncias/mujeres >15 años	0,55	0,67	0,68	0,70

Aproximadamente, el 10 por ciento de las denuncias son retiradas posteriormente en 2016-2018; en 2019 son retiradas el cuatro por ciento. Las denuncias sobreseídas descienden en los años analizados, representando en 2019 el 33 por ciento de las denuncias netas.

A continuación, comparamos con el Estado el total de denuncias, las órdenes de protección y las llamadas al 016, sobre la población de mujeres de 15 años o más, con el siguiente resultado:

	2016		2017		2018		2019	
Denuncias	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Navarra	1.502	0,55	1.836	0,67	1.887	0,68	1.957	0,70
Estado	143.535	0,71	166.260	0,82	166.961	0,82	168.168	0,81
<b>Órdenes de protección</b>								
Navarra	255	0,09	245	0,09	278	0,10	305	0,11
Estado	24.341	0,12	26.044	0,13	27.093	0,13	28.682	0,14
<b>Llamadas al 016</b>								
Navarra	864	0,32	853	0,31	694	0,25	635	0,23
Estado	85.318	0,42	77.796	0,38	73.454	0,36	68.714	0,33
<b>% llamadas al 016*</b>								
Navarra	32		33		34		37	
Estado	31		31		33		33	

\*Porcentaje de llamadas realizadas al 016 por personas allegadas y otros

Todos los indicadores analizados son inferiores en Navarra respecto al Estado durante todos los años analizados, siguiendo dichos indicadores la misma tendencia en los dos escenarios a lo largo del periodo.

El porcentaje de personas distintas a la mujer maltratada que realizan llamadas al 016 aumenta y supone el 37 por ciento en Navarra en 2019 (el 33 por ciento en el Estado), consecuencia de una mayor sensibilización social hacia la violencia contra las mujeres.

**En definitiva**, desde el INAI/NABI se realizan dos grandes campañas de sensibilización con un incremento anual de entidades adheridas a las mismas y un aumento de acciones en el marco de su realización. El número de acciones formativas aumenta en el periodo de análisis.

Se observa una mayor percepción o sensibilización hacia la violencia y un aumento del número de denuncias y órdenes de protección a las víctimas en el periodo analizado.

#### IV.3. ATENCIÓN AL COLECTIVO LGTBI+

**Objetivo 3:** ¿Son suficientes las acciones realizadas para la atención a las personas LGTBI+ y para la sensibilización en la igualdad social de dicho colectivo?

##### IV.3.1. Atención a las personas LGTBI+

Subobjetivos	Criterios de auditoría
3.1 ¿Se garantiza la atención a las personas LGTBI+ con los recursos disponibles?	Servicio público Kattalingune de atención a personas LGTBI+. Número de personas atendidas.

La Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+, regula los principios, medios y medidas para garantizar la igualdad real y efectiva y los derechos de las personas LGTBI+.

Para desarrollar y ejecutar las políticas y medidas recogidas en la misma, la ley foral mencionada dispone la creación en el plazo de seis meses, del Consejo Navarro LGTBI+, en el plazo de nueve meses, del Órgano Coordinador para la Igualdad LGTBI+ y la elaboración y aprobación de un plan de acción de desarrollo de la ley, mediante un proceso participativo, en el plazo de un año.

Para dar cumplimiento al mandato legislativo y con un considerable retraso sobre los plazos establecidos, el Decreto Foral 260/2019, de 30 de octubre, crea en el INAI/NABI la subdirección LGTBI+<sup>18</sup> y el Decreto Foral 34/2019, de 27 de marzo, el Consejo Navarro LGTBI+.

El Plan de Acción 2019-2022 de desarrollo de la Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad de las personas LGTBI+, se aprobó por Acuerdo del Gobierno de Navarra de 22 de mayo de 2019, después de la elaboración de un diagnóstico de la situación de las personas LGTBI+ en Navarra. Su finalidad es desarrollar una acción institucional coordinada para integrar la perspectiva de diversidad y responder a las necesidades de estas personas.

El plan contiene los objetivos, principios rectores, las acciones a realizar, entidades responsables y su seguimiento y evaluación con base en un sistema de indicadores, así como el cronograma de implantación progresiva de las medidas.

En 2019, el INAI/NABI ha iniciado las acciones incluidas en el plan de acción para su realización en ese año y siguientes, de las que era unidad responsable; algunas de ellas ya se realizaban con anterioridad a la aprobación del plan.

### Atención a personas LGTBI+

Con anterioridad a la aprobación de la Ley Foral 8/2017, que señala que el Gobierno de Navarra garantizará la existencia de un servicio público de atención a las personas LGTBI+, atendido por personal especializado, los estatutos del INAI/NABI incluían entre las funciones del mismo, el impulso de las políticas LGTBI+<sup>19</sup>; para ello, se crean, en 2016, el servicio público Kattalingune, especializado en información y atención LGTBI+ y la Comisión de atención a la transexualidad.

Por su parte, el Departamento de Educación, en 2017, aprobó el Protocolo educativo ante casos de transexualidad y el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, en 2018, crea Trاسبide, unidad de atención sanitaria a las personas transexuales, transgénero e intersexuales (trans).

- Desde 2016, el INAI/NABI firma un convenio anual con una asociación para la prestación del servicio público Kattalingune; atendido por profesionales con formación en sexología y género, da cobertura a las necesidades de toda la población navarra. El servicio se presta de manera presencial en Pamplona desde agosto de 2016 y en Tudela desde julio de 2017.

El convenio asciende a 40.000 euros en los años 2016 y 2017, a 90.000 euros en 2018 y a 110.000 euros en 2019; es decir, aumenta un 175 por ciento respecto a 2016 y un 22 por ciento respecto a 2018. Estos aumentos presupuestarios permiten ampliar las horas de atención, las áreas de actuación, con especial referencia al entorno rural, y el personal contratado.

Debemos señalar que el presupuesto del convenio firmado en 2020 asciende a 150.000 euros, con un incremento del 36 por ciento respecto a 2019; se amplían las horas de atención presencial en Pamplona y Tudela y se abren dos nuevos espacios para dicha atención en Lakuntza e Irurtzun.

- El personal que atiende el servicio en Pamplona y Tudela en el periodo analizado es el siguiente:

	2016*	2017**	2018	2019
Profesionales	3	2	4	4
Unidades de trabajo anualizadas (UTA)	0,92	1,65	2,65	2,94
Horas de atención	n/d	n/d	30 h./semana	36 h./semana

\*Inicio del servicio en Pamplona: agosto 2016

\*\*Atención en Tudela desde julio 2017

<sup>18</sup>Por Decreto Foral 14/2019, de 27 de febrero, de modificación de estatutos del INAI/NABI, se había creado la sección de igualdad LGTBI+. Hasta ese momento, existía en el organismo autónomo el Negociado de igualdad LGTBI+ creado por Orden Foral 8/2017, de 28 de marzo.

<sup>19</sup> Impulsar y promover la igualdad real de los derechos del colectivo LGTBI+ y el desarrollo de medidas de atención para superar la discriminación de género que le afecta e impulsar y colaborar en acciones de sensibilización en los ámbitos educativo, social y cultural.

- En el periodo 2016-2019 se realizaron las siguientes atenciones individuales, clasificadas por tipo de asesoramiento o servicio:

Tipo de asesoramiento	2016	2017	2018	2019	
	Número de atenciones			Atenciones	Personas
Servicio de acogida e información	65	192	167	73	55
Servicio de atención sexológica y psicosocial	114	237	128	186	51
Servicio de atención jurídica	4	5	9	14	11
<b>Total servicios</b>	<b>183</b>	<b>434</b>	<b>304</b>	<b>273</b>	<b>117</b>
Otras consultas	374	306	379	n/d	n/d
<b>Total</b>	<b>557</b>	<b>740</b>	<b>683</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

El servicio atiende también otras consultas sobre información general, coordinación, derivaciones a otros servicios, etc., que no son estrictamente de información y asesoría pero que se enmarcan dentro de la actividad del servicio. No disponemos del número de otras consultas para 2019 ni del número de personas atendidas en los años 2016 a 2018.

También se constituyen Grupos de Apoyo Mutuo (GAM) como espacio de expresión confidencial y en libertad del colectivo LGTBI+ y personas allegadas y se asesora a colectivos para introducir la perspectiva LGTBI+ en sus proyectos.

#### IV.3.2. Actuaciones de sensibilización

Subobjetivos	Criterios de auditoría
3.2 ¿Se han realizado actuaciones de sensibilización hacia la igualdad social del colectivo LGTBI+?	Actuaciones de sensibilización realizadas. Subvenciones a colectivos LGTBI+.

Se han realizado las siguientes actuaciones de sensibilización y visibilización del colectivo LGTBI+:

Actuaciones de sensibilización	2016		2017		2018		2019	
	Actuaciones	Asistentes	Actuaciones	Asistentes	Actuaciones	Asistentes*	Actuaciones	Asistentes**
Creación marca Kattalingune	√		-		-	-	-	-
Folleto divulgativo/spot publicit.	√		-		-	-	-	-
Presentaciones del servicio	6	n/d	7	>80	13	262	7	272
Presentación festival internacional de cine y artes escénicas	-	-	√	-	-	-	-	-
Presentación libro Work in Process	-	-	√	35	-	-	-	-
Celebraciones								
26 abril: Día internacional de la visibilidad lésbica	-	-	-	-	Imagen en RRSS		-	-
17 mayo: Día contra la LGTBI+fobia	-	-	-	-	Fotos en RRSS	9 municipios	Fotos en RRSS	n/d
28 junio: Día internacional del orgullo LGTBI+	-	-	-	-	Actividades 2 ayto.		Difusión prensa, RRSS	
Otras actuaciones sensibiliz.								
Fiestas	-	-	-	-	Cartel	11 municipios	Cartel/Otros	35 municipios
Proyecciones	-	-	-	-	4	178	5	412

\*262 asistentes = 90 hombres, 172 mujeres y 0 no binarios; 178 asistentes = 116 hombres, 52 mujeres y 0 no binarios

\*\*272 asistentes = 81 hombres, 189 mujeres y 2 binarios.

En 2016 se inician actuaciones de sensibilización y visualización del colectivo LGTBI+ con la creación de la marca Kattalingune, la página web, impresión de folletos divulgativos y realización de un spot publicitario; anualmente se realizan presentaciones del servicio público Kattalingune, aumentando cada año el número de asistentes (casi el 70 por ciento de ellos son mujeres) a las mismas.

La Ley Foral 8/2017 establece la conmemoración y el respaldo a la celebración de actos y eventos en fechas relacionadas con el colectivo LGTBI+: 17 de mayo, Día internacional contra la Homofobia, Lesbofobia, Bifobia y Transfobia y 28 de junio, Día internacional del orgullo LGTBI+. Por ello, a partir de 2018 se realizan campañas en estas fechas.

Por su parte, el plan de acción incluye entre sus medidas y acciones la realización de campañas en torno al día 26 de abril, Día de la visibilidad lésbica (a partir de 2020)<sup>20</sup> y el 31 de marzo, Día de la visibilidad transgénero (a partir de 2021).

#### **Subvenciones a colectivos LGTBI+**

En cumplimiento del mandato legal de apoyar y fomentar el desarrollo de la ciudadanía plena de las personas LGTBI+, se aprueba por Orden Foral 51E/2019, de 21 de mayo, la primera convocatoria de subvenciones a asociaciones o entidades sin ánimo de lucro que desarrollen en la CFN, durante el año 2019, proyectos dirigidos a fomentar y promover la igualdad social de las personas LGTBI+.

Se autoriza un gasto de 30.000 euros; las ORN ascienden a 23.610 euros y corresponden a las subvenciones de las cuatro entidades que han solicitado ayuda para sus proyectos.

**En definitiva**, se han creado el Consejo LGTBI+ y la Subdirección LGTBI+ como órganos coordinadores para la igualdad del colectivo LGTBI+ y se ha aprobado el primer Plan de Acción para la igualdad de las personas LGTBI+.

Desde 2016 el servicio público Kattalingune informa y atiende a las personas y colectivos LGTBI+ de toda la CFN, ampliando anualmente las horas de atención, las áreas de actuación y el personal contratado.

Se realizan presentaciones del servicio público Kattalingune, se respaldan acciones conmemorativas en las fechas señaladas del colectivo LGTBI+ y otras actuaciones de sensibilización, con un aumento de las personas asistentes a las mismas y un mayor número de visualizaciones en las redes sociales.

#### **IV.4. CONCLUSIÓN FINAL Y RECOMENDACIONES**

El Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua gestiona las competencias en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Foral de Navarra.

En 2019, el gasto del INAI/NABI ha sido de 4,1 millones; las actuaciones para la igualdad de género suponen el 39 por ciento del total de gasto, las actuaciones para hacer frente a la violencia contra las mujeres, un 53 por ciento y el ocho por ciento restante corresponde a actuaciones para la atención al colectivo LGTBI+.

Los gastos de personal ascienden a 1,05 millones, el 26 por ciento del total del gasto. El personal a 31 de diciembre de 2019 es de 24 personas; el personal temporal supone el 42 por ciento.

La evolución en Navarra 2010-2012-2015 del índice de igualdad de género ha sido positiva, alcanzando una puntuación de 69,2 sobre 100.

Del análisis realizado sobre la gestión de los recursos destinados a políticas de igualdad entre mujeres y hombres, a la actuación integral frente a la violencia contra las mujeres y a las políticas de igualdad social de las personas LGTBI+ en la Comunidad Foral de Navarra hemos alcanzado las siguientes conclusiones:

---

<sup>20</sup> Aunque en 2018 se celebró el día 26 de abril, en 2019 no se realizó campañas por ser una fecha incluida en el plan de acción para su celebración a partir de 2020.

- A) En relación a la promoción y fomento de la igualdad
- En el periodo 2015-2019 la Administración de la Comunidad Foral de Navarra ha incorporado de la perspectiva de género en las políticas públicas, con la creación de las unidades de igualdad, la elaboración de presupuestos con enfoque de género y la realización de informes de impacto de género en la normativa, planes y programas.
  - El INAI/NABI coopera con las entidades locales para el desarrollo de Pactos Locales para la Conciliación y la incorporación y consolidación de la figura de los agentes de igualdad, prestando asistencia técnica, subvencionando la realización de proyectos dirigidos a fomentar y promover la igualdad y la contratación de agentes de igualdad, y mediante la realización de cursos de formación.
  - Se fomenta la participación social y política de las mujeres, subvencionando proyectos dirigidos a impulsar dicha participación; se alcanza la paridad/representación equilibrada en el porcentaje de mujeres altos cargos en la ACFN en la Universidad Pública de Navarra y en cargos políticos del Parlamento de Navarra. Sin embargo, no se alcanza una representación equilibrada de mujeres y hombres en cargos políticos de las entidades locales.
  - En 2019, aumentan las empresas con plan de igualdad y las empresas subvencionadas para elaborarlo; sin embargo, únicamente el 11 por ciento de las empresas con más de 250 personas trabajadoras tienen plan de igualdad registrado. El porcentaje de mujeres y hombres en cargos directivos de las empresas públicas y privadas no alcanza la representación equilibrada entre mujeres y hombres.
  - En el periodo 2016-2019 se han incrementado las actuaciones de sensibilización y la difusión de los principios de igualdad en actos públicos, medios de comunicación y redes sociales. Sin embargo, no se realizan análisis con indicadores cuantitativos y cualitativos del impacto de las actuaciones que permitan conocer los avances en sensibilización.
- B) En relación a la asistencia y protección a las víctimas de violencia de género.
- Los equipos especializados de atención integral junto con el servicio municipal de atención a las mujeres de Pamplona, los recursos de acogida y el servicio de atención jurídica a mujeres, garantizan la atención a todas las mujeres en situación de violencia de género en la Comunidad Foral de Navarra.
  - Las acciones de sensibilización realizadas son adecuadas y favorecen una mayor percepción o sensibilidad hacia la violencia de género; sin embargo, no se han realizado encuestas que nos permitan concluir en qué medida dichas acciones favorecen la percepción o sensibilidad alcanzada.
- C) En relación a la atención al colectivo LGTBI+.
- El servicio público de atención Kattalingune informa y atiende al colectivo LGTBI+ en toda la Comunidad Foral de Navarra; aumentan las actuaciones de sensibilización y visibilización hacia ese colectivo en el periodo analizado.

Teniendo en cuenta las conclusiones alcanzadas, exponemos a continuación las recomendaciones que consideramos pueden contribuir a mejorar la gestión analizada:

A) En relación a la promoción y fomento de la igualdad:

- *Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en la contratación pública, utilizando las diversas herramientas que ofrece la normativa vigente en materia de contratación y de igualdad.*
- *Promover la inclusión de criterios de igualdad en las convocatorias de subvenciones, a través de las unidades de igualdad de todos los departamentos, siempre que sea posible de acuerdo a la naturaleza de la ayuda.*
- *Valorar la realización de un registro de subvenciones en el que se especifiquen las convocatorias con cláusulas de igualdad de género.*
- *Elaborar un programa anual de formación en igualdad en cada departamento.*
- *Impulsar la elaboración de planes de igualdad en todas las empresas con independencia del número de personas trabajadoras y en los organismos y entes que integran el sector público institucional de la CFN.*
- *Realizar análisis con indicadores cuantitativos y cualitativos del impacto de las actuaciones, que permitan conocer los avances en sensibilización.*

B) En relación a la asistencia y protección a las víctimas de violencia contra las mujeres:

- *Revisar la cobertura territorial del EAIV de la Comarca-Zona Norte para adecuar la atención a las necesidades y particularidades de la zona.*
- *Analizar la elevada sobreocupación del centro de acogida a víctimas de violencia contra las mujeres.*
- *Difundir y potenciar el servicio jurídico de atención a mujeres (SAM) para mejorar y ampliar su utilización por las mujeres víctimas de género.*
- *Reorientar las ayudas económicas destinadas a satisfacer las necesidades de las mujeres con difícil situación económica como consecuencia de la violencia de género para garantizar su recuperación.*
- *Realizar encuestas para conocer la percepción y sensibilización de la población hacia la violencia contra las mujeres y valorar la eficacia de las actuaciones y campañas dirigidas a mejorar dicha sensibilización.*

C) En relación a la atención al colectivo LGTBI+.

- *Diseñar una oferta formativa básica para la capacitación de profesionales del sector público como señala el plan de acción de desarrollo de la Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social del colectivo LGTBI+.*

Informe que se emite a propuesta de la auditora M<sup>a</sup> Carmen Azcona Diez de Ulzurrun, responsable de la realización de este trabajo, una vez cumplimentados los trámites previstos por la normativa vigente.

Pamplona, 9 de noviembre de 2020

La presidenta,

Asunción Olaechea Estanga

**ANEXO 1. MARCO REGULADOR APLICABLE**

- 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.
- Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley Foral 15/2006, de 14 de diciembre, de Servicios Sociales.
- Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.
- Ley Foral 8/2017, de 19 junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+.
- Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre hombres y mujeres.
- Decreto Foral 69/2008, de 17 de junio, por el que se aprueba la Cartera de Servicios Sociales de Ámbito General.
- Decreto Foral 22/2012, de 9 de mayo, por el que se regulan las funciones, composición y régimen jurídico del Consejo Navarro de Igualdad.
- Decreto Foral 240/2015, de 30 de septiembre, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Instituto Navarro para la Igualdad.
- Decreto Foral 52/2016, de 27 de julio, por el que se regula el Censo de Asociaciones de Mujeres de la CFN
- Decreto Foral 1/2018 de 10 de enero, por el que se instituye el Premio Berdinna a la igualdad entre mujeres y hombres.
- Decreto Foral 14/2019, de 27 de febrero, por el que se modifican los Estatutos del Organismo Autónomo Instituto Navarro para la Igualdad.
- Decreto Foral 260/2019, de 30 de octubre, por el que se aprueban los Estatutos del Organismo Autónomo Instituto Navarro para la Igualdad.
- Acuerdo del Gobierno de Navarra de 9 de marzo de 2009 para generar un clima favorable que sirva de impulso a la creación en el Gobierno de Navarra de Unidades de Igualdad y sus estructuras de coordinación.
- Acuerdo del Gobierno de Navarra de 16 de mayo de 2011 por el que se aprueban las instrucciones para la elaboración del informe de impacto por razón de sexo en los anteproyectos de ley foral, proyectos de decretos forales legislativos, proyectos de disposiciones reglamentarias, y planes y programas cuya aprobación sea competencia del Gobierno de Navarra.
- Acuerdos del Gobierno de Navarra por los que se aprueban los Programas de Igualdad entre mujeres y hombres de la ACFN para los años 2016, 2017 y 2018 y 2019.
- Acuerdo del Gobierno de Navarra, de 12 de abril de 2017, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres y se aprueban sus funciones y composición.
- Orden Foral 297/2009, de 15 de septiembre, de la Consejera de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte, por la que se regula el régimen de concesión de las ayudas a víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos económicos y unas especiales dificultades para obtener empleo.
- Orden Foral 194/2010, de 5 de marzo, del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, por la que se crea un fichero informatizado bajo la denominación de Registro Integral de Expedientes de Violencia de Género.
- Orden Foral 270/2010, de 26 de agosto, de la Consejera de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte, por la que se aprueban las ayudas de emergencia social para víctimas de violencia de género.
- Orden Foral 608/2013, de 18 de julio, del Consejero de Políticas Sociales, por la que se dispone la publicación del Protocolo para la prevención y actuación ante la mutilación genital femenina en Navarra.
- Orden Foral 234/2015, de 13 de abril, del Consejero de Políticas Sociales, por la que se regula la acreditación como víctima de violencia de género a los efectos de acceso a la reserva de viviendas protegidas y de otras actuaciones protegibles en materia de vivienda.
- Orden Foral 8/2017, de 28 de marzo, por la que se desarrolla la estructura orgánica del Organismo Autónomo Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua a nivel de Negociados.
- Orden Foral 16E/2018, de 15 de enero, del consejero de Salud, por la que se organiza la atención sanitaria a personas transexuales, transgénero e intersexuales (trans).

- Resolución 106/2011, de 10 de marzo, de la Directora Gerente del Instituto Navarro para la Igualdad, por la que se establece la composición y el régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la coordinación efectiva en la atención y prevención de la violencia contra las mujeres.
- Resolución 1471/2015, de 16 de octubre, de la Directora Gerente del Instituto Navarro para la igualdad, por la que se modifica la Resolución 1149/2013, de 10 de junio, por la que se determina la composición de la Mesa Técnica Interdepartamental “Unidades de igualdad”, para implementar la transversalidad de género en la ACFN.
- Resolución 143/2016, de 22 de junio, de la Directora Gerente del Instituto Navarro para la Igualdad, por la que se crea la Comisión de Atención a la Transexualidad en la CFN y regula su composición y funciones.

**ANEXO 2. FUNCIONES DEL INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD**

El Decreto Foral 260/2019, de 30 de octubre<sup>21</sup>, señala que el INAI/NABI ejercerá las siguientes funciones para el desarrollo de sus competencias:

- a) *La elaboración de proyectos de disposiciones generales en el ámbito de sus competencias.*
- b) *La elaboración del Plan estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra.*
- c) *La elaboración de la planificación general del Gobierno de Navarra en materia de igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio de las competencias de los distintos Departamentos para elaborar sus propias planificaciones sectoriales.*
- d) *El diseño, puesta en marcha, coordinación y evaluación de las políticas de igualdad de género en la CFN.*
- e) *El apoyo a las asociaciones de mujeres y grupos feministas y otras entidades que trabajen para el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, y fomentar su participación en el diseño y elaboración de las políticas de igualdad de género.*
- f) *La promoción de las medidas de acción positiva que resulten necesarias con el objetivo de que la igualdad real se garantice en todos los ámbitos, públicos y privados, incluyendo el familiar, social, cultural, laboral y económico.*
- g) *El impulso de la colaboración y coordinación en materia de igualdad de género entre las diferentes Administraciones Públicas.*
- h) *La garantía de la aplicación transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas públicas desarrolladas por la ACFN, así como en la elaboración de presupuestos.*
- i) *La promoción, coordinación y evaluación de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de las Administraciones Públicas de la CFN.*
- j) *La gestión, en su caso, de las convocatorias para el fomento de la igualdad de género.*
- k) *La coordinación y asesoramiento técnico sobre igualdad de género a las Unidades de Igualdad de los departamentos y a las Entidades Locales.*
- l) *La promoción de la formación en igualdad del personal de las Administraciones Públicas de Navarra y garantizar la formación específica en esta materia del personal técnico de igualdad.*
- m) *La realización de estudios e investigaciones sobre la evolución de la situación de las mujeres en la CFN.*
- n) *El impulso y colaboración en la elaboración de los informes de impacto de género y en el resto de mecanismos para garantizar el derecho de igualdad.*
- ñ) *La promoción y desarrollo de campañas y actuaciones para fomentar la sensibilización de la sociedad navarra en materia de igualdad entre mujeres y hombres.*
- o) *La coordinación y garantía de la correcta aplicación y efectivo cumplimiento de las medidas de actuación integral frente a la violencia contra las mujeres.*
- p) *La garantía de la correcta aplicación y efectivo cumplimiento de las directrices que apruebe el Gobierno de Navarra en el Plan general y planes sectoriales en desarrollo de la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.*
- q) *La gestión de los recursos correspondientes a materias de su competencia.*
- r) *El establecimiento de las condiciones mínimas, básicas y comunes por lo que respecta a la capacitación del personal técnico con funciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres.*

<sup>21</sup> El Decreto Foral 240/2015, de 30 de septiembre, señalaba las funciones asignadas al INAI/NABI hasta la entrada en vigor del Decreto Foral 260/2019, de 30 de octubre.

- s) *La realización de estudios de diagnóstico de la realidad LGTBI+.*
- t) *La realización de propuestas y recomendaciones en políticas públicas, formación en materia LGTBI+ y actuaciones para garantizar la no discriminación de las personas LGTBI+.*
- u) *El impulso de la incorporación de los derechos de las personas LGTBI+ en la formulación, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de las políticas públicas sectoriales.*
- v) *La garantía de la correcta aplicación y efectivo cumplimiento de las directrices que apruebe el Gobierno de Navarra en el Plan de acción de desarrollo de la Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+.*
- w) *El ejercicio de la potestad sancionadora en los términos recogidos en la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres de Navarra y en la Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+.*
- x) *El establecimiento de canales de comunicación a través de redes sociales y la creación de plataformas o aplicaciones digitales que permitan difundir a la sociedad contenidos o noticias relacionadas con la igualdad de género y la violencia contra las mujeres.*
- y) *Cualesquiera otras que le sean atribuidas o encomendadas por las disposiciones vigentes.*

**ANEXO 3. OBJETIVOS, ACCIONES E INDICADORES PRESUPUESTARIOS<sup>22,23</sup>**

	2016		2017		2019	
	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	Previsto	Real
01. Desarrollar actuaciones para lograr la igualdad entre mujeres y hombres de la CFN, implicando en este proceso a todos los organismos responsables en el desarrollo de las mismas						
01.01. Desarrollar el proceso para integrar la perspectiva de género en las actuaciones de la ACFN.						
01.01.01 Desarrollo de las unidades de igualdad en los distintos departamentos del GN	8	9	9	9	9	9
01.01.02 Asesoramiento permanente para la aplicación del principio de igualdad en toda la actividad del Gobierno de Navarra %	100	100	100	100	100	100
01.01.03 Núm. reuniones de la Mesa Técnica Interdepartamental	3	4	4	4	-	-
01.01.04 Número de sesiones presenciales de capacitación-acción con el grupo técnico	8	8	6	6	-	-
01.01.05 Elaboración de un programa anual de trabajo en cada uno de los Departamentos del Gobierno de Navarra	9	9	9	9	9	9
01.01.06 Número de profesionales formados y formadas en género	50	71	50	23	40	110
01.01.03/2019 Núm. de sesiones de seguimiento con las unidades	-	-	-	-	9	9
01.01.04/2019 Núm. sesiones para la evaluación final del programa	-	-	-	-	9	9
01.02. Impulsar la elaboración de informes de impacto de género en la normativa, planes y programas de la CFN						
01.02.01 Núm. informes emitidos/nº informes observaciones 2019	20	39	25	36	40	42
01.02.02 Número de profesionales a formar	25	21	25	36	25	27
01.03. Impulsar la herramienta del Itinerario de Formación						
01.03.01 Elaboración de un Programa Anual de Formación en cada departamento del Gobierno de Navarra/del GN en 2019	-	-	9	0	1	0
01.04. Establecer mecanismos de cooperación entre este Organismo Autónomo y las EELL para el desarrollo coordinado del programa Pactos Locales para la Conciliación.						
01.04.01 Entidades locales firmantes	33	33	33	34	34	37
01.04.02 Entidades sociales y organizaciones firmantes	484	484	484	505	505	505
01.04.03 Practicas innovadoras a desarrollar	10	10	10	7	-	-
01.05. Establecer mecanismos de cooperación entre este Organismo Autónomo y las EELL para el desarrollo coordinado de la Incorporación y Consolidación de la figura del Agente de Igualdad y Desarrollo del Plan Local de Igualdad						
01.05.01 Subvenciones a Entidades Locales para Contratación Agentes de Igualdad: Número de Contrataciones	6	6	6	6	7	9
01.05.02 Número de Mujeres afectadas por las Subvenciones a Entidades Locales para la Contratación de Agente de Igualdad	25.826	33.455	36.461	33.858	-	-
01.05.02/2019 Cobertura poblac.con agente de igualdad (% mujeres)	-	-	-	-	68	76
01.05.03 Número de Hombres afectados por las Subvenciones a Entidades Locales para la Contratación de Agente de Igualdad	27.118	33.485	36.765	33.793	-	-
01.05.03/2019 Cobertura población con agente de igualdad (% hombres)	-	-	-	-	65	74
01.05.04 Entidades Locales Subvencionadas para el desarrollo del Plan Local de Igualdad en EELL con Agente de Igualdad.	11	19	19	19	22	22
01.05.05/2019 Entidades Locales Subvencionadas para el desarrollo del Plan Local de Igualdad en EELL sin Agente de Igualdad	-	-	-	-	34	33
01.05.05 Número de Mujeres afectadas por Subvenciones a EELL para para el desarrollo del Plan Local de Igualdad en EELL con Agente de Igualdad	189.814	211.361	240.129	227.649	-	-

<sup>22</sup> Los presupuestos de 2018 definían su estructura en ejes estratégicos, no por programas y objetivos.<sup>23</sup> Datos publicados en la liquidación de las cuentas generales de Navarra.

	2016		2017		2019	
	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	Previsto	Real
01.05.06 Número de Hombres afectados por Subvenciones a EELL para para el desarrollo del Plan Local de Igualdad en EELL con Agente de Igualdad.	181.310	200.559	230.329	225.015	-	-
01.06. Establecer mecanismos de cooperación entre este Organismo y la Federación Navarra de Municipios y Concejos para impulsar la creación de una Red de Municipios por la Igualdad y la implantación del Protocolo Local para el abordaje de la violencia de género						
01.06.01 Creación de una Red de Municipios por la Igualdad/Convenio para la creación en 2019	-	-	1	0	1	1
01.06.02 Protocolo Local (de coordinación ante la violencia contra las mujeres en 2019). Número de entidades Locales que implantan el protocolo	-	-	5	0	8	10
01.07. Impulsar las acciones para el desarrollo de la Igualdad en la Empresa (y entidades privadas en 2019)						
01.07.01 Número de Empresas Subvencionadas (y entidades privadas en 2019)	-	-	10	12	15	20
01.08. Impulsar acciones para el desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres a través del movimiento asociativo de mujeres y entidades sin ánimo de lucro.						
01.08.01 Asociaciones de mujeres y entidades subvencionadas	30	31	35	55	75	74
01.08.02 Número de Programas de empoderamiento individual y colectivo impulsados	-	-	-	-	3	3
01.09. Establecer mecanismos de cooperación entre este Organismo Autónomo y el resto de Administraciones Públicas para el desarrollo coordinado de acciones para el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres						
01.09.01 Convenio Univ. Pública para estudios oficiales de género	1	0	1	1	1	1
01.09.02 Número de participantes	35	0	35	20	40	22
01.10. Impulsar el Premio Berdinna a la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra						
01.10.01 Entrega del Premio Berdinna	-	-	-	-	1	1
02. Promover la erradicación de la violencia contra las mujeres en Navarra a través de la sensibilización y formación de la ciudadanía, organismos y entidades implicadas en este proceso, así como generando las condiciones para que las partes que intervienen en este proceso trabajen de forma coordinada y eficaz.						
02.01. Programas de formación de profesionales en temas relativos a la violencia de género						
02.01.01 Número de profesionales	200	355	250	308	250	411
02.02. Acciones de sensibilización en materia de violencia contra las mujeres.						
02.02.01 Campaña "En Fiestas Qué": Entidades adheridas	90	107	90	107	150	138
02.02.02 Campaña "25 de noviembre"	1	1	1	1	1	1
02.02.03 Acciones en materia de Trata de Mujeres y Niñas	-	-	1	1	1	1
02.02.04 Acciones en materia de Mutilación Genital	-	-	1	1	1	1
02.02.05 Campaña 8 marzo	-	-	-	-	1	1
02.03. Desarrollo del acuerdo interinstitucional de violencia contra las mujeres						
02.03.01 Coordinación e impulso de la Comisión de Seguimiento: Número de reuniones	2	2	2	2	2	2
02.03.02 Coordinación e impulso de los grupos técnicos de la Comisión de Seguimiento: Número de reuniones (de los grupos técnicos ad hoc en el marco del III Acuerdo Interinstitucional en 2019)	6	0	2	2	5	2
02.04. Prestación del Servicio de Atención Jurídica a las Mujeres.						
02.04.01 Asistencias	600	501	600	1.192	660	690
02.04.02 Asesoramientos	550	605	600	1.018	700	677
02.04.03 Número de Mujeres Atendidas	-	-	1.250	1.032	1100	1078

	2016		2017		2019	
	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	Previsto	Real
02.05. Desarrollo del Protocolo de Coordinación y Actuación con mujeres y niñas víctimas de trata con fines de explotación sexual.						
02.05.01 Número reuniones para la implantación del Plan de Acción para 2017	-	-	2	3	-	-
02.05.01 Número reuniones para el seguimiento del Protocolo	-	-	-	-	2	1
02.06. Impulso de un Plan de Formación con los medios de comunicación de Navarra						
02.06.01 Número de sesiones			2	0	2	0
03. Atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género a través de la implantación de los Equipos de Atención Integral a Víctimas de Violencia de Género, de la atención que se presta en los recursos de acogida, generando procesos de trabajo coordinados y eficaces desde 2017 también de Tafalla y de la Comarca de Pamplona Zona Norte						
03.01. Coordinación y gestión de los Equipos de Atención Integral a Víctimas de Violencia de Género (EAIVG) de Estella , Tudela y de Tafalla y Comarca de Pamplona-Zona Norte (desde 2017)						
03.01.01 Número de mujeres con las que se ha intervenido	400	463	550	762	800	1060
03.01.02 Menores atendidos	75	36+45	110	52+35	110	66
03.01.03 Hijos/as mayores atendidos	10	9+5	30	10+3	20	11
03.02.01/2016 Creación Nuevo equipo	1	2	-	-	-	-
03.02. Prestación de los Recursos de Acogida para mujeres víctimas de violencia de género. Coordinación y gestión de los Recursos de Acogida para mujeres víctimas de violencia de género						
03.02.01 Número de mujeres atendidas	85	92	90	117	110	117
03.02.02 Número de hijas e hijos atendidos	90	119	110	135	120	110
03.03. Prestación de los Recursos de Acogida para mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual						
03.03.01 Número de mujeres atendidas	-	-	-	-	4	4
03.04. Prestaciones económicas a mujeres víctimas de violencia de género.						
03.04.01 Número de ayudas de emergencia social concedidas	1	0	1	0	5	0
03.04.02 Número de ayudas económicas concedidas a mujeres con insuficiencia de recursos económicos de difícil empleabilidad	15	1	10	4	10	14
03.05. Acreditación de mujeres víctimas de violencia de género						
03.05.01 Informes de acreditación de mujeres víctimas de violencia de género: Número de informes emitidos	130	153	130	122	130	184
04. Desarrollo normativo autonómico que recoja la evolución de las políticas de igualdad y los avances normativos y adecúe la normativa en materia de igualdad de género en Navarra a la situación y necesidades actuales de las mujeres y los hombres.						
04.01 Elaboración de un Plan de Acción en materia de violencia contra las mujeres						
04.01.01 Número profesionales participantes en la elaboración	150	114	-	-	-	-
04.01.02 Aprobación del Plan de acción	1	1	-	-	-	-
04.01.01/2017 Acción de Presentación del Plan	-	-	1	1	-	-
Difusión del seguimiento y evaluación del Plan de Acción en materia de violencia contra las mujeres						
04.01.01 Difusión del Informe de seguimiento del Plan de Acción	-	-	-	-	4	4
04.02 Elaboración de un diagnóstico y documento de bases para redacción nueva ley de igualdad entre mujeres y hombres						
04.02.01 Número profesionales participantes en el diagnóstico	60	0	-	-	-	-
04.02.02 Aprobación del Plan de acción	1	0	-	-	-	-
Elaboración de un Documento de Bases y Proceso Participado para la redacción de una nueva Ley de Igualdad entre mujeres y hombres						
04.02.01/2017 Número personas participantes	-	-	60	116	-	-
04.02.02/2017 Aprobación del Documento de Bases	-	-	1	1	-	-
Aprobación y publicación de la Ley Foral para la igualdad entre mujeres y hombres						
04.02.01/2019 Publicación de la LF	-	-	-	-	1	1
04.02.02/2019 Elaboración del Plan de Acción de la LF	-	-	-	-	1	0

	2016		2017		2019	
	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	Previsto	Real
05. Desarrollar actuaciones contra la discriminación por razón de sexo o género en la CFN ( <i>discriminación en el ámbito de la diversidad sexual y de género en 2019</i> )						
05.01 Difusión del Procedimiento de actuación, por denuncias de discriminación, en publicidad y medios						
05.01.01 Número de solicitudes recogidas	-	-	10	13	10	7
05.02 Impulsar acciones de atención al colectivo LGTBI+						
05.02.01 Aprobación de la Guía de atención a la Transexualidad	-	-	1	0	-	-
Prestación del Servicio de atención a personas LGTBI+						
05.02.01/2019 Número de personas atendidas	-	-	-	-	300	140
05.03 Realización de campañas de sensibilización en este ámbito						
05.03.01 Campaña 17 mayo contra la LGTBI+fobia	-	-	-	-	1	1
05.03.02 Campaña 28 J a favor diversidad sexual y de género	-	-	-	-	1	1
05.04 Seguimiento y evaluación del Plan de acción de desarrollo de la Ley 8/2017 para la igualdad social de las personas LGTBI+						
05.04.01 Número de reuniones de seguimiento del Plan	-	-	-	-	2	1

## ALEGACIONES PRESENTADAS AL INFORME PROVISIONAL

Dña. Eva Istúriz García, Directora Gerente del Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua, presenta documento con explicaciones al informe provisional sobre el Instituto Navarro para la Igualdad realizado por la Cámara de Comptos de Navarra.

### EXPONE

Que la Cámara de comptos de Navarra incluyó en su programa anual de fiscalización para 2019, la realización de un informe de auditoría sobre el Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua (INAI/NABI, en adelante).

Que el trabajo de auditoría por parte de la Cámara de Comptos se ha realizado entre los meses de octubre de 2019 y junio de 2020 por un equipo integrado por dos técnicas de auditoría y una auditora, con la colaboración de los servicios jurídicos y administrativos de la Cámara de Comptos.

Que el INAI/NABI ha colaborado durante este periodo de tiempo en facilitar la información y datos que se han solicitado por parte de la Cámara de Comptos para este trabajo.

Que con fecha de octubre de 2020 se recibe el informe provisional sobre el Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua del periodo 2016-2019.

Que mediante este escrito se presentan las siguientes explicaciones a dicho informe:

### EXPLICACIONES

**Primero.** En el epígrafe IV.4 de Conclusión final y recomendaciones se expone lo siguiente:

“A) En relación a la promoción y fomento de la igualdad

- En el periodo 2015-2019 se ha iniciado la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, con la creación de las unidades de igualdad, la elaboración de presupuestos con enfoque de género y la realización de informes de impacto de género en la normativa, planes y programas de la ACFN.
- El INAI/ NABI coopera con las entidades locales para el desarrollo de Pactos Locales para la Conciliación y la incorporación y consolidación de la figura de los agentes de igualdad, prestando asistencia técnica, subvencionando la realización de proyectos dirigidos a fomentar y promover la igualdad y la contratación de agentes de igualdad, y mediante la realización de cursos de formación”.

(...)

“Teniendo en cuenta las conclusiones alcanzadas, exponemos a continuación las recomendaciones que consideramos pueden contribuir a mejorar la gestión analizada:

- En relación a la promoción y fomento de la igualdad. Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en la contratación pública, utilizando las diversas herramientas que ofrece la normativa vigente en materia de contratación y de igualdad.
- Promover la inclusión de criterios de igualdad en las convocatorias de subvenciones, a través de las unidades de igualdad de todos los departamentos, siempre que sea posible de acuerdo a la naturaleza de la ayuda.
- Valorar la realización de un registro de subvenciones en el que se especifiquen las convocatorias con cláusulas de igualdad de género.
- Elaborar un programa anual de formación en igualdad en cada departamento”.

En este sentido, el INAI/NABI quiere destacar que contar con personal técnico de igualdad en los departamentos, a través de las unidades de igualdad departamentales tal y como establece la LF 17/2019, va a permitir avanzar en todas las recomendaciones que se hacen en este informe relacionadas con la promoción y fomento de la igualdad.

Asimismo, impulsar la figura de agente de igualdad en todo el territorio de la Comunidad Foral, ya que esto permitirá impactar de forma más completa en toda la población navarra y poder ejecutar los objetivos del INAI/NABI.

**Segundo.** El informe destaca en sus conclusiones que:

“En 2019, aumentan las empresas con plan de igualdad y las empresas subvencionadas para elaborarlo; sin embargo, únicamente el 11 por ciento de las empresas con más de 250 trabajadores tienen plan de igualdad registrado. El porcentaje de mujeres y hombres en cargos directivos de las empresas públicas y privadas no alcanza la representación equilibrada entre mujeres y hombres”.

Ante esta situación el informe recomienda al INAI/NABI:

“Impulsar la elaboración de planes de igualdad en todas las empresas con independencia del número de trabajadores”.

Derivado de esto, el INAI/NABI quiere incidir en la importancia de impulsar el reconocimiento a las empresas que incorporan la igualdad en sus organizaciones. Este hecho daría un impulso a la igualdad en el ámbito laboral y las empresas tendrían un aliciente que pudiera servirles en la contratación pública o en las subvenciones a través de la incorporación de cláusulas de género.

**Tercero.** Hay una recomendación común que está relacionada con todos los ámbitos de trabajo del INAI/NABI relacionada con la mejora en la medición con indicadores cuantitativos y cualitativos del impacto de las actuaciones que se ponen en marcha.

En este sentido, el INAI/NABI quiere subrayar la importancia de continuar con la elaboración del índice de igualdad de género (IIG), y la actualización de otros indicadores que permitan evaluar las políticas llevadas a cabo.

Para ello, se debe introducir la perspectiva de género en las operaciones estadísticas y la recogida de datos administrativos debe desagregar siempre la variable sexo y otras categorías, con el fin de recabar información relacionada tanto con la igualdad, como con la violencia contra las mujeres o con el colectivo LGTBI+.

SOLICITA

Que se tengan en cuenta las explicaciones efectuadas por el Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua al informe provisional de la Cámara de Comptos de Navarra sobre el Instituto Navarro para la Igualdad y se considere incorporar estas explicaciones a dicho informe.

En Pamplona a 4 de noviembre de 2020

Eva Istúriz García, Directora Gerente Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua

## CONTESTACIÓN A LAS ALEGACIONES PRESENTADAS AL INFORME PROVISIONAL

Agradecemos al consejero del Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior y a la gerente del Instituto Navarro para la Igualdad las alegaciones presentadas. Estas alegaciones se incorporan al informe provisional y se eleva éste a definitivo al considerar que constituyen una explicación de la fiscalización realizada y no alteran su contenido.

Pamplona, 9 de noviembre de 2020

La presidenta,

Asunción Olaechea Estanga