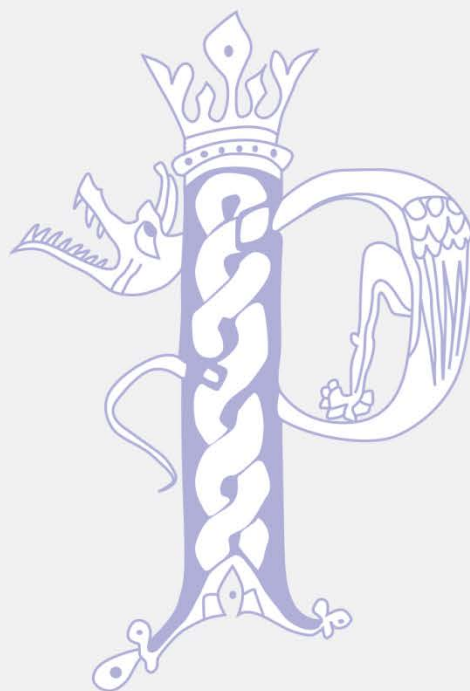




Nafarroako Berdintasunerako Institutua (2016-2019)



2020ko azaroa



CÁMARA DE
COMPTOS
DE NAVARRA
NAFARROAKO
KONTUEN
GANBERA



AURKIBIDEA

I. SARRERA	3
II. NAFARROAKO BERDINTASUNERAKO INSTITUTUA	4
II.1. Sarrera	4
II.2. Eskumenak eta eginkizunak.....	4
II.3. Zuzendaritza organoak.....	5
II.4. Nafarroako Berdintasunerako Institutua: aurrekontu programa	5
II.5. Nafarroako Berdintasunerako Institutuko langileria.....	8
II.6. Genero Berdintasunaren Indizea	9
III. HELBURUAK ETA HEDAPENA	11
IV. KONKLUSIOAK ETA GOMENDIOAK	15
IV.1. Berdintasuna zabaldu eta sustatzeko jarduketak.....	15
IV.2. Genero-indarkeriaren biktimei laguntza eta babesa ematea	37
IV.3. LGTBI+ kolektiboari zuzendutako arreta.....	50
IV.4. Azken ondorioak eta gomendioak.....	54
ERANSKINAK.....	58
1. ERANSKINA APLIKATZEKO DE ARAU-ESPARRUA.....	59
2. ERANSKINA NAFARROAKO BERDINTASUNERAKO INSTITUTUAREN EGINKIZUNAK.....	62
3. ERANSKINA HELBURUAK, EKINTZAK ETA AURREKONTU-ADIERAZLEAK.....	64
BEHIN-BEHINEKO TXOSTENARI AURKEZTUTAKO ALEGAZIOAK	68
BEHIN-BEHINEKO TXOSTENARI AURKEZTUTAKO ALEGAZIOEI ERANTZUNA	





I. Sarrera

Nafarroako Kontuen Ganberak Nafarroako Berdintasunerako Institutuari (INAI/NABI, aurrerantzean) buruzko auditoretza-txosten bat egitea jaso zuen 2019. urterako fiskalizazio-programan.

Txostena lau epigrafetan egituratzen da, hitzaurre hau barne; bigarren epigrafean INAI/NABIren alde orokorrak deskribatzen dira; hirugarrenean, egindako azterlanaren helburuak eta norainokoa azaltzen dira, eta laugarrenak ondorio eta gomendio nagusiak jasotzen ditu. Gainera, hiru eranskin ditu txostenak, non aplikatu beharreko esparru arauemailea, INAI/NABIren zereginak, eta aurrekontu-programen helburu, ekintza eta adierazleak jasota dauden.

Lana 2019ko urritik 2020ko ekainera arte egin zuen bi auditoretza-teknikarik eta auditore batek osatutako lantaldeak, Kontuen Ganberako zerbitzu juridiko eta administratiboen laguntzarekin.

Nafarroako Kontuen Ganbera arautzen duen 19/1984 Foru Legearen 11. artikuluan ezarritakoa betez, lanaren emaitzak Lehendakaritzako, Berdintasuneko, Funtzio Publikoko eta Barneko Departamentuko kontseilariari, Herritarrekiko Harremanetako Departamentuko kontseilariari eta Nafarroako Berdintasunerako Institutuko kudeatzaileei aurkeztu zitzaizkien, alegazioak aurkez zitzen.

Ezarritako epea igarota, Lehendakaritzako, Berdintasuneko, Funtzio Publikoko eta Barneko Departamentuko kontseilariak aurkeztu ditu alegazioak.

Eskertzen diegu INAI/NABIren langileen laguntza, lan hau egitean eman digutena.





II. Nafarroako Berdintasunerako Institutua

II.1. Sarrera

Abuztuaren 10eko 13/1982 Lege Organikoak, Nafarroako Foru Eraentza berrezarri eta hobetzeari buruzkoak, Nafarroako Foru Komunitateari (NFK, aurrerantzean) eskumen eskusiboa esleitzen dio berdintasun-politikei dagokienez.

INAI/NABI Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioaren (NFK-ko Administrazioa, aurrerantzean)¹ Lehendakartzako, Berdintasuneko, Funtzio Publikoko eta Barneko Departamentuari atxikitako erakunde autonomoa da, NFKn emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-politiken inguruko eskumenen kudeaketa helburu duena.

Erakunde honi aplikatzen zaion arau-esparrua txosten honen 1. eranskinean azaltzen da.

II.2. Eskumenak eta eginkizunak

Urriaren 30eko 260/2019 Foru Dekretuak INAI/NABI²ren Estatutuak onesten ditu, eta adierazten du erakunde autonomoak zeharkako izaera duela; beraz, berdintasun-politikak politika publiko guztien zati dira. Erakundeak honako eskumen hauek ditu:

- a) *Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako politiken koordinazioa eta kudeaketa NFKren esparruan.*
- b) *Emakumeen kontrako indarkeriari edo genero-indarkeriari aurre egiteko neurri orohartzaileren koordinazioa eta kudeaketa.*
- c) *LGTBI+³ pertsonen berdintasun sozialerako politiken koordinazioa eta kudeaketa⁴.*

Era berean, INAI/NABIk dagozkion eskumenak garatzeko beteko dituen eginkizunak aipatzen ditu dekretu horrek. Txosten honen 2. eranskinean zerrendatu dira eginkizun horiek.

Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunari buruzko apirilaren 4ko 17/2019 Foru Legea betez, INAI/NABIk, departamentu egokiekin elkarlanean eta toki-erakundeen eta tartean dauden eragile sozial eta ekonomiko guztien partaidetzarekin, Nafarroako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako

¹Abuztuaren 14ko 85/2019 Foru Dekretua onetsi arte, abuztuaren 28ko 129/2015 Foru Dekretuak Herritarrekiko eta Era-kundeekiko Harremanetako Departamentuari atxikitzen zion INAI/NABI.

²Urriaren 30eko 240/2015 Foru Dekretuak INAI/NABIren Estatutuak onesten ditu, irailaren 30eko 260/2019 Foru Dekretua indarrean jarri arte indarra izan dutenak.

³Lesbiana, gay, bisexual, transexual, transgenero, intersexualak eta bestelako gutxiengoak, sexu-nortasuna, eta/edo generoa, sexu-orientazioa eta/edo genero-adierazpena dela eta.

⁴Letra hori gehitu zuen otsailaren 27ko 14/2019 Foru Dekretuak, INAI/NABIren Estatutuak aldatzen dituenak (2019ko martxoaren 7ko NAO)





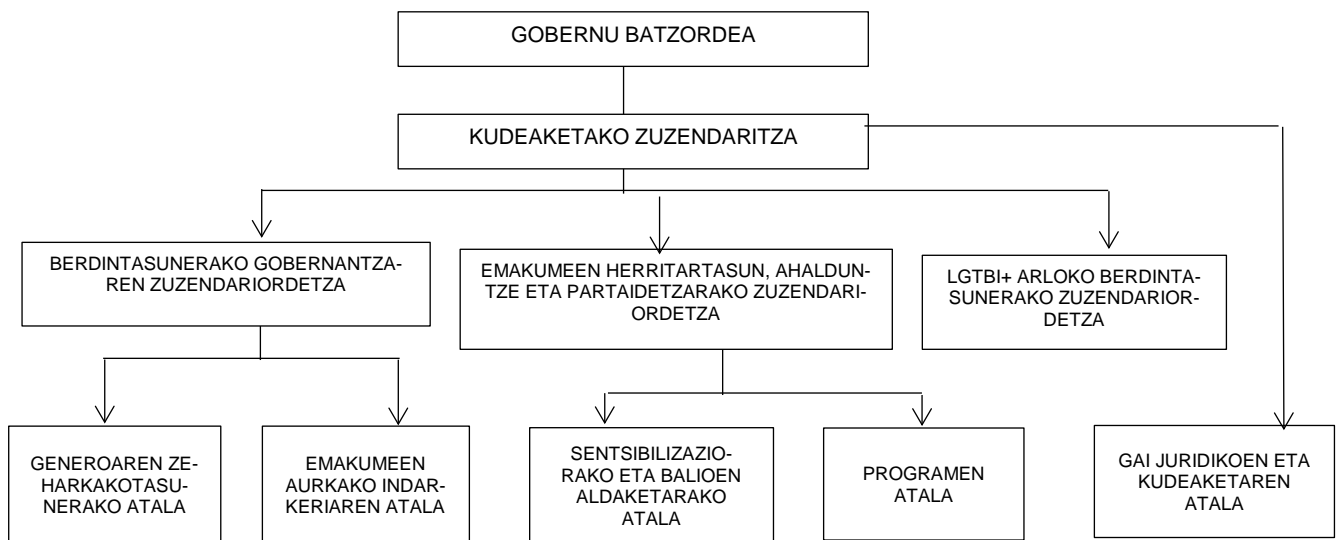
plan estrategikoa prestatu behar du. Aipatutako foru legeak ezarri zuen Nafarroako Gobernuak plan estrategikoa onetsi behar zuela urtebeteko epean, hark indarra hartzen zuenetik hasita; hala ere, txosten hau idatzi arte ez da planik onetsi.

II.3. Zuzendaritza organoak

INAI/NABIren zuzendaritza organoak Gobernu Kontseilua eta kudeaketako zuzendaritza dira.

Organigrama

INAI/NABIren egitura⁵ honako hau da:



II.4. Nafarroako Berdintasunerako Institutua: aurrekontu programa

Nafarroako aurrekontu orokorretan jasota daude INAI/NABIren jarduketak, "B40.- Nafarroako Berdintasunerako Institutua" aurrekontu programaren baitan. Programak barnean hartzen dituen helburu, ekintza eta adierazleak txosten honen 3. eranskinean jasota daude.

Hona hemen programaren gastu osoa eta kapitulu ekonomikoen araberako bilakaera 2016-2019 aldian:

⁵ Egitura organikoa, INAI/NABIren Estatutuak onesten dituen urriaren 30eko 260/2019 Foru Dekretuarekin bat.





Kapitulua	2016	2017	2018	2019	Aldea (%) 2019/18	Aldea (%) 2019/16
Langile gastuak	801.255	859.180	954.880	1.050.202	10	31
Ondasun eta zerbitzuetan egindako gastu arruntak	998.478	1.522.254	1.646.243	1.475.379	-10	48
Transferentzia arruntak	720.205	874.216	1.102.683	1.506.442	37	109
Inbertsio errealak	5.472	4.137	20.462	46.644	128	752
Programa guztira	2.525.410	3.259.787	3.724.268	4.078.667	10	62

Programaren gastuak % 62 igo dira 2019an, 2016. urtearekin konparatuta; azpimarratu behar da % 109ko igoera transferentzia arrunten gastuetan (786.237 euro).

2019an, gastua 4,1 milioi izan da; programako gastu guztien % 37 transferentzia arruntei dagokie; ondasun arruntei eta zerbitzuei dagozkien gastuei % 36 dagokie; langile gastuei, % 26; eta inbertsioei, % 1.

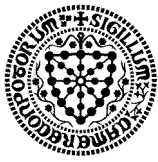
Gastuen banaketa, INAI/NABIren eskumen arloen arabera, honako hau da:

	2016	2017	2018	2019	Aldea (%) 2019/18	Aldea (%) 2019/16
Langile gastuak	350.368	366.484	402.379	481.888	20	38
Ondasun arruntak eta zerbitzuak erostea	64.546	179.332	156.528	212.524	36	229
Transferentzia arruntak	489.004	634.476	734.031	881.249	20	80
Inbertsioak	2.475	1.792	3.586	8.655	141	250
Genero-berdintasunerako jarduketak	906.393	1.182.084	1.296.524	1.584.316	22	75
Langile gastuak	372.882	372.668	406.678	412.946	2	11
Ondasun arruntak eta zerbitzuak erostea	925.702	1.327.496	1.402.536	1.239.178	-12	34
Transferentzia arruntak	189.351	199.170	278.044	490.375	76	159
Inbertsioak	2.475	1.792	3.586	7.265	103	194
Emakumeenganako indarkeriaren kontrako jarduketak	1.490.410	1.901.126	2.090.844	2.149.764	3	44
Langile gastuak	78.005	120.028	145.823	155.368	7	99
Ondasun arruntak eta zerbitzuak erostea	8.230	15.426	87.179	23.677	-73	188
Transferentzia arruntak	41.850	40.570	90.608	134.818	49	222
Inbertsioak	522	553	13.290	30.724	131	5.785
LGTBI+ kolektiboaren inguruko jarduketak	128.607	176.577	336.900	344.587	2	168
Guztira	2.525.410	3.259.787	3.724.268	4.078.667	10	62

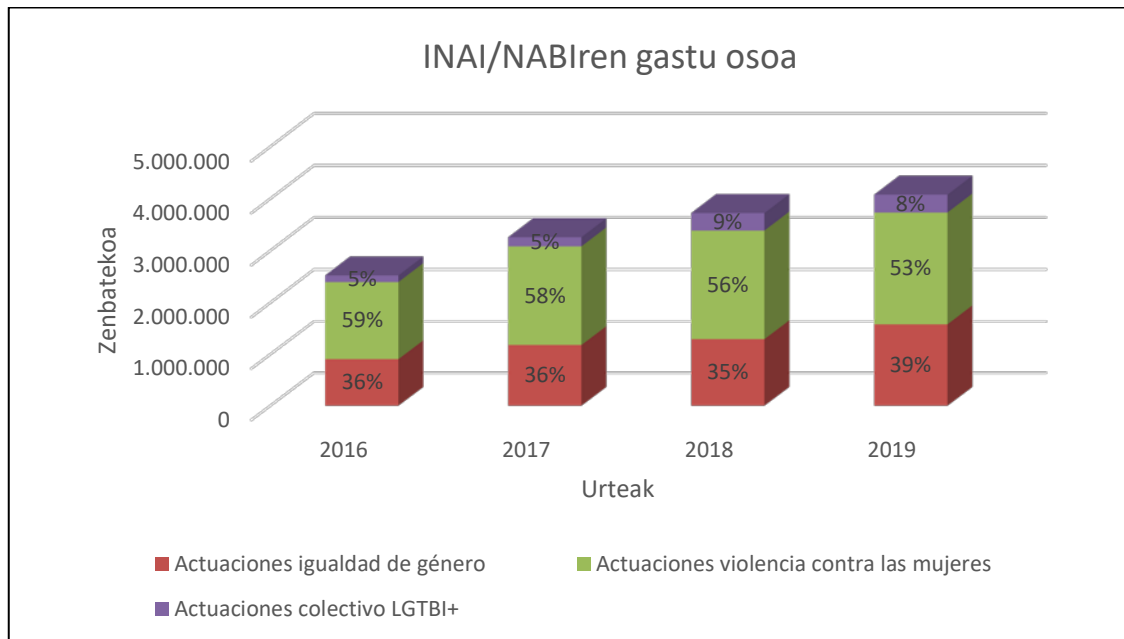
2019an, gastu osoaren % 39 dagokie genero-berdintasunerako jardueri; emakumeen kontrako indarkeriari aurka egiteko jardueri % 53 dagokie, eta gainerako % 8, LGTBI+ kolektiboari arreta emateko jardueri.

LGTBI+ kolektiboari arreta ematea helburu duten jarduerak izan dute eragin handiena gastuaren igoeran (ehunekotan, % 168), LGTBI+ Pertsonen Berdintasun Sozialari buruzko ekainaren 19ko 8/2017 Foru Legea onetsi izanaren ondorioz.





Modu grafikoan, INAI/NABIren gastu osoaren banaketa, jarduketa bakoitzean, honako hau da:



Genero berdintasunaren aldeko jarduketak

2019an, transferentzia arruntak berdintasunera bideratutako gastuen % 56 izan dira, hain zuzen, 881.249 euro, eta, batez ere, toki-erakundeen aldeko transferentziak izan dira, genero-berdintasunerako politikak eta emakumeen elkarreentzako dirulaguntzak bultzatzeko, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea helburu duten proiektuak garatzeko.

Berdintasunaren inguruko jarduketetan egindako gastu guztien % 30 langile gas-tuei dagokie.

Emakumeenganako indarkeriaren kontrako jarduketak

1,24 milioirekin, ondasun arruntak eta zerbitzuak eskuratzeko gastuak emakumeenganako indarkeriaren kontra egindako gastu osoaren % 58ri dagozkie; barnean hartzen dituzte indarkeriaren biktimei laguntza orohartzailea emateko lantaldeen kanpoko kudeaketaren gastua, genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeentzako harrera-baliabideen gastua, prebenitu eta sentsibilizatzeko programa, eta Emakumeen kontrako Indarkeriari aurre egiteko apirilaren 10eko 14/2015 Foru Legea garatzeko Ekintza Planaren garapena eta bertan jasotako jarduketak.

Transferentzia arruntak 490.375 euro dira, eta % 159 igo dira 2016tik; kapitulu honek jasotzen ditu: genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeentzako dirulaguntzak, baita abokatu elkargoekiko hitzarmenak ere, arreta juridikoaren zerbitzua emateko; 2018tik aurrera, emakumeen salerosketaren biktimei harrera emateko egoitza-zerbitzua emateko elkarre batekiko hitzarmena; 2019an, Gizarte Zerbitzu Publikoen Kudeaketarako Nafarroako Fundazioaren (Gizain Fundazioa) aldeko





transferentziak, maiatzaren 1etik aurrera, fundazio horrek hartu baitu bere gain Tuter eta Lizarrako gizarte-zerbitzuen zentroak –zona horietako indarkeriari arreta orohartzailea emateko lantaldeekin batera– kudeatzeko ardura.

Langile gastuak emakumeen kontrako indarkeriari loturiko jardueretan egiten den gastu osoaren % 19ri dagozkie.

LGTBI+ kolektiboari zuzendutako jarduketak

2019an, LGTBI+ kolektiboari zuzendutako jarduketetara bideratutako gastu osoaren % 45 langile gastuei dagokie. LGTBI+ kolektiboari arreta emateko Kattaliningune zerbitzu publikora bideratutako baliabideak transferentzia arrunten % 82ri dagozkie, eta inbertsioek LGTBI+ pertsoneri arreta emateko lokal berri bat egokitzea jasotzen dute.

Biztanleko gastua

Emakumeen kontrako indarkeriari aurre egiteko eta LGTBI+ kolektiboari zuzendutako berdintasunerako jardueretan egiten den gastua, biztanleko, % 58 igo da 2016tik, hau da, biztanleko 3,94 eurotik 6,23 eurora. Ondoko taulak 2016-2019 aldian egindako biztanleko gastua jasotzen du, jardueren arabera banakatua:

	2016	2017	2018	2019	Aldea (%) 2019/16
Biztanleak	640.647	643.234	647.554	654.214	2
Biztanleko gastua, berdintasunean	1,41	1,84	2	2,42	71
Biztanleko gastua, indarkeria dela eta	2,33	2,96	3,23	3,29	41
Biztanleko gastua LGTBI+	0,20	0,27	0,52	0,53	165
Biztanleko gastua	3,94	5,07	5,75	6,23	58

II.5. Nafarroako Berdintasunerako Institutuko langileria

Langile gastuak 2016-2019 aldian, honako hauek dira:

	2016	2017	2018	2019	96/92 Zuzenekoak 2019/16
Genero berdintasunaren aldeko jarduketak	350.368	366.484	402.379	481.888	35
Emakumeenganako indarkeriaren kontrako jarduketak	372.882	372.668	406.678	412.946	8
LGTBI+ kolektiboari loturiko jarduketak	78.005	120.028	145.823	155.368	123
Guztira	801.255	859.180	954.880	1.050.202	31

Langile gastuak 2019an, 1,05 milioi izan dira, eta % 31 igo dira, 2016. urtearekin konparatuta.

Langile gastuen % 46 berdintasuna sustatzeko jardueretara bideratzen da; % 39, emakumeen kontrako indarkeriari loturiko jardueretara; eta % 15 LGTBI+ kolektiboari zuzendutako jardueretara.





Plantilla organikoa

NFK-ko Administrazioiko plantilla organikoetan agertzen diren INAI/NA-Biko langileen lanpostuak, eta beren sailkapena –betetakoak eta hutsik daude-nak– honako hauek dira:

	2016	2017	2018	2019
Betetako lanpostuak	13	13	10	14
Lanpostu hutsak	9	11	10	6
Plazak guztira	22	24	20	20
Lanpostu hutsek guztizkoan egiten duten ehunekoa	41	46	50	30
Betetako lanpostu hutsak	4	5	7	5
Betetako lanpostu hutsek guztizkoan egiten duten ehunekoa	44	45	70	83

20 lanpostu izan dira 2019an; ez da aldaketarik izan, 2018. urtearekin konparatuta. Lanpostu hutsen ehunekoa, lanpostu guztien kopurua aintzat hartuta, % 50era igo zen 2018an, eta % 30era jaitsi zen 2019an; horietatik % 83 aldi baterako bete ziren.

Langileak abenduaren 31n

Honako hauek dira abenduaren 31ko benetako langileak, finkoak eta aldi baterakoak bereizita:

	2016	2017	2018	2019
Egiazko langileak	17	18	21	24
Langile finkoak	13	13	10	14
Aldi baterako langileak	4	5	11	10
Aldi baterako langileek benetako langileen guztizkoan (%)	24	28	52	42

Aldi baterako langileen artean egiturazko lanpostuak betetzeko kontratatu diren pertsonak daude: lau 2018an eta bost 2019an. Hori dela eta, aldi baterako lanaren indizeak gora egin zuen bi urte horietan, eta 2019. urtean % 42 zen.

Nafarroako Kontu Orokorrei buruzko fiskalizazio-txostenetan, Ganbera honek lehenago egindakoetan, dauden lanpostu hutsak betetzeko eta enpleguaren aldi-baterakotasuna murrizteko beharrezko neurriak urgentziaz hartzea gomendatu zen, NFK-ko Administrazioaren langileei dagokienez. Gomendioak indarrean jarraitzen du INAI/NABIren langileentzat.

II.6. Genero Berdintasunaren Indizea

Berdintasun adierazleek planifikatutako ekintzen bidez emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzen ari den neurtzen dute.

Nafarroako genero-berdintasunaren indizeak (GBIa, aurrerantzean) adierazten du Nafarroako gizarteak nolako aurrerapena egin duen genero-berdintasunaren arloan,





eta emakumeen eta gizonen artean erabateko berdintasuna lortzeko falta den bidea; Nafarroako egoera erreferentziako beste gizarte batzuekin konparatzen du, eta bere helburua berdintasunaren inguruko politika publikoak ebaluatzea da, genero-berdintasuna lortzeko ekintza berriak diseinatuz.

GBIak 31 adierazle erabiltzen ditu, sei esparrutan banatuta: enplegua, dirua, eza-gutza, denbora, agintea eta osasuna. 2015ean, hau da, kalkuluak egin ziren azken urtean, Nafarroako GBIa 69,2 puntura iritsi zen 1etik 100era doan eskalan. Hau da, erabateko berdintasuna lortzeko 30,8 puntu falta dira. Nafarroan erabateko berdintasuna lortzeko gertuen dauden esparruak osasuna, dirua eta enplegua dira; maila txikiagoan lortu da, aldiz, denbora, ezagutza eta agintearen arloetan.

Nafarroako GBIa Espainiakoarekin eta Europar Batasunekoarekin konparatuta, 2010ean, 2012an eta 2015ean honako maila hauek lortu dira:

Esparrua	Nafarroa			Espainia			EB-28		
	2010	2012	2015	2010	2012	2015	2010	2012	2015
Enplegua	70,3	71,1	71,1	71,8	72,3	72,4	70,5	71,0	71,5
Dirua	77,4	77,4	77,8	77,1	76,0	75,9	78,4	78,4	79,6
Ezagutza	58,5	61,6	64,5	63,5	64,2	65,3	61,8	62,8	63,4
Denbora	68,8	68,8	68,8	60,8	65,8	64,0	66,3	68,9	65,7
Agintea	55,4	56,6	58,8	52,6	52,9	57,0	41,9	43,5	48,5
Osasuna	90,2	90,3	88,2	88,6	89,1	89,6	87,2	87,2	87,4
GBI 2010-2012-2015	66,9	68,2	69,2	66,4	67,4	68,3	63,8	65,0	66,2
% igoera		1,3	1		1	0,9		1,2	1,2

Iturriak:

Nafarroa: Nafarroako Estatistika Institutua (Nastat), INAI/NABI

Espainia eta EB-28: Genero Berdintasunerako Europako Institutua (EIGE). <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/ES>

Ez dago alde nabarmenik Nafarroako eta Espainiako GBIaren emaitza orokorren artean, eskualde biek legedi eta kultura berdintsuak baitituzte, eta antzeko egoera ekonomikoen eraginpean baitaude; Europar Batasunean, aldiz, genero-politiketan eragiten duten erro ekonomiko, kultural eta politiko desberdinetako herrialdeak daude, eta, ondorioz, jaitsi egiten da EB-28ko GBI orokorra.

Nafarroan, bilakaera positiboa izan da; GBIa 2,3 puntu igo da, 2010. urtearekin konparatuta, ezagutza eta agintearen esparruetan izandako igoeraren ondorioz; hala ere, berdintasuna lortzeko bidean egiten diren aurrerapausoak oso motelak direla nabaritzen da.

2020an, txosten hau idazteko orduan, adierazlea eguneratzen ari da eta, beraz, laster eskuratu ahal izanen da bere bilakaerari buruzko informazioa.





III. Helburuak eta hedapena

Lan honen helburua INAI/NABIk honako hauen inguruan egin duen kudeaketa aztertzea izan da: genero-berdintasunerako politikak, emakumeen kontrako indarkeriari aurre egiteko jarduketa orohartzaileko neurriak, eta LGTBI+ pertsonen berdintasun sozialerako politikak bezalako gaietara bideratzen diren baliabideak.

Horretarako, zenbait helburu zehaztu ditugu, galdera gisa:

1. helburua: Eraginkorrak al dira emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna zabaldu eta sustatzeko jarduketak NFKn?

2. helburua: Nahikoak al dira emakumeen kontrako indarkeria prebenitzeko eta biktimak lagundu eta babesteko baliabideak?

3. helburua: Nahikoak al dira LGTBI+ pertsonen arreta emateko eta kolektibo horren berdintasun sozialaren inguruko sentsibilizazioa lortzeko ekintzak?

Helburu horiek azpihelburuetan banatu ziren, eta horietako bakoitzeko auditoretza-irizpide egokiak definitu genituen, betetze mailari buruzko ondorioak ateratze aldera.

Azpihelburuak eta auditoretza-irizpideak honako hauek dira helburuetako bakoitzeko:

1. helburua: Eraginkorrak al dira emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna zabaldu eta sustatzeko jarduketak NFKn?





Azpihelburuak	Auditoretzako irizpideak
1.1 Genero-ikuspegia ezarri al da Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioaren politika publikoetan?	NFK-ko Administrazioeko departamentuetako berdintasun-unitateak. Genero-berdintasunerako programak NFK-ko Administrazioan.
	Generoak NFK-ko Administrazioaren araudian, planetan eta programetan duen eraginari buruzko txostenak. Genero-ikuspegia duten aurrekontuak.
	Genero-klausulak dituen kontratazio publikoa.
	Genero-klausulak dituzten dirulaguntzak.
	Berdintasunaren arloko profesionalen prestakuntza. Parte-hartzaileen gogobetetasun maila.
1.2 Ezarri al dira INAI/NABIren eta toki-erakundearen arteko mekanismoak berdintasunerako politika publikoak toki mailatik bultzatzeko?	Kontziliaziorako Tokiko Itunak. Toki- eta gizarte-erakunde sinatzaileen kopurua.
	Berdintasun-agenteak dituzten toki-erakundearen kopurua. Berdintasun-agentea duen biztanleria.
	Berdintasun-agenteen kontratazioak, diruz lagundutakoak.
	Diruz lagundutako toki-erakundeetan kontziliazioa lortzeko tokiko proiektu, ekintza eta itunen kopurua.
	Berdintasun-agenteen prestakuntza.
1.3 Sustatu al da emakumeen parte-hartzea gizarte eta politikan?	Emakumeen elkarrekin egiten diren jarduketak.
	Emakumeen elkarreentzako dirulaguntzak. Diruz lagundutako elkartearen kopurua. Emakume onuradunen kopurua.
	Emakume goi-kargudunen ehunekoa NFK-ko Administrazioan. Kargu politikoak dituzten emakumeen ehunekoa NFK-ko Administrazioan, toki-erakundeetan, Nafarroako Parlamentuan.
1.4 Areagotu al dira berdintasun-planak eta emakumeen parte-hartzea enpresa eta erakunde pribatuetan?	Berdintasun-planak dituzten enpresen bilakaera. Diruz lagundutako berdintasun-planak dituzten enpresak, 250 langile baino gutxiago dutenak.
	Nafarroako enpresetan erantzukizuneko zuzendaritza-karguak dituzten emakumeen ehunekoaren bilakaera.
1.5 Areagotu al dira berdintasun-printzipioen inguruan sentsibilizatzeko eta horiek hedatzeko jarduketak?	Egindako sentsibilizazio-jarduketak.
	Berdintasunari buruzko albisteak NFK-ko Administrazioeko hedapen bideetan.
	Berdintasuna teknologia berrien bitartez ikustaraztea (web, Facebook, Twitter, Instagram).
	Nafarroako Unibertsitate Publikoaren hitzarmenak.





2. helburua: Nahikoak al dira emakumeen kontrako indarkeria prebenitzeko eta biktimak lagundu eta babesteko baliabideak?

Azpizhelburuak	Auditoretzako irizpideak
2.1 Oraingo baliabideekin, bermatzen al da genero-indarkeriaren egoeran dauden emakume guztiei arreta ematea?	Laguntza orohartzailea emateko zerbitzua. Indarkeriaren biktimei laguntza orohartzailea emateko lantaldek NFK-ko biztanle guztiengana iristen al dira? Arreta jaso duten emakumeen eta adingabeen kopurua/biztanleria. Profesionalen ratioak.
	Harrerarako baliabideak. Nahikoak al dira harrera-baliabideak? Arreta jaso duten emakumeen eta adingabeen kopurua. Baliabideen gainokupazioa. Profesionalen ratioa. Emakumeen gogobetetasun maila, jasotako arreta dela eta.
	Emakumeentzako arreta juridikoaren zerbitzua (SAM). Arreta jaso duten emakumeak. Salaketen ondoriozko laguntza kasuak.
	Emandako dirulaguntzak.
2.2 Nahikoak eta egokiak al dira emakumeen kontrako indarkeriaren inguruan sentsibilizatzeko ekintzak?	Indarkeriaren inguruan sentsibilizatzeko jarduketak.
	Indarkeriaren pertzepzioari buruzko iritziak ezagutzeko inkestak. Emakumeen kontrako indarkeriarekiko tolerantzia maila jaitea.
	Nafarroako salaketa ratioa eta konparazioa Estatu osoarekin.

3. helburua: Nahikoak al dira LGTBI+ pertsonen arreta emateko eta kolektibo horren berdintasun sozialaren inguruko sentsibilizazioa lortzeko ekintzak?

Azpizhelburuak	Auditoretzako irizpideak
3.1 Oraingo baliabideekin, bermatzen al da LGTBI+ pertsona guztiei arreta ematea?	Kattalingune, LGTBI+ pertsonen arreta emateko zerbitzu publikoa. Arreta jaso duten pertsonen kopurua.
3.2 Egin al dira sentsibilizazio-jarduketak LGTBI+ kolektiboaren berdintasun soziala lortzeko?	Egindako sentsibilizazio-jarduketak. LGTBI+ kolektiboentzako dirulaguntzak.

Lanaren norainokoari dagokionez, INAI/NABIk emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak garatu, emakumeen kontrako indarkeriari aurre egin eta LGTBI+ kolektiboari arreta ematera bideratzen dituen funts publikoen kudeaketa aztertuko da, hori guztia, NFKren esparruan.

Denborari dagokionez, lana 2016-2019 aldiari dagokio. Azpimarratu behar dugu hasiera batez lanean aintzat hartutako aldia 2018. urtera artekoa zela; baina COVID-19ak 2020ko martxoan eragin zuen egoeraren larritasuna ikusita, 2019. urtea ere sartu zen.

Gure lana egiteko, honako informazio hau aztertu dugu:

- 2016-2019 aldiko Nafarroako aurrekontu orokorrak: helburuak, ekintzak eta adierazleak. Generoaren eraginari buruzko txostenak, 2017, 2018 eta 2019ko aurrekontuei dagokienez.

- INAI/NABIren oroitidazkiak, 2016-2019 aldiari dagozkionak.

- Berdintasun-plana 2006-2010.





- Urteko berdintasun-programak, 2016-2019 aldiari dagozkionak, eta jarraipen-txostenak.
- 14/2015 Foru Legeari loturiko ekintza-plana (2016-2021), Nafarroan, emakumeen kontrako indarkeriari aurre egiteko. Urteko lan-programak eta jarraipen-txostenak.
- Erakundeen arteko III. akordioa, 2017an, Nafarroan, emakumeen kontrako indarkeriaren aurrean koordinazioan aritzeko, eta urteko jarraipen-txostenak.
- NFK-ko Emakumeen eta gizonen egoerari buruzko diagnostiko-txostena, 2017.
- Emakumeen kontrako indarkeria dela eta, NFKn dauden baliabideen ebaluazio-txostenak.
- Urteko txostenak, genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeei laguntza orohartzailea emateko baliabideen eta egoitza-baliabideen kudeaketari buruz.
- Ikerketa Soziologikoen Zentroaren (CIS) inkestak, honako gai hauei buruzkoak: genero-indarkeriaren pertzepzio soziala, indarkeriaren pertzepzioa nerabe eta gazteen artean, eta sexu-indarkeriaren pertzepzioa; Genero Indarkeriaren aurkako Gobernu Ordezkaritzaren (DGVG) txostenak.
- LGTBI+ Pertsonen Berdintasun Sozialari buruzko 8/2017 Foru Legeari loturiko ekintza-plana.
- NFK-ko Administrazioari atxikitako enpresa eta fundazio publikoen urteko kontuak (2016-2019).
- Genero-berdintasunaren, emakumeen kontrako indarkeriaren eta LGTBI+ kolektiboaren arloetan aplikatu beharreko araudia.





IV. Konklusioak eta gomendioak

Nafarroako Gobernuaren erantzukizuna

INAI/NABI NFK-ko emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko programa eta jarduketak koordinatu eta kudeatzeaz arduratzen da.

Gainera, INAI/NABIk egiten diren jarduera eta eragiketak aplikatu beharreko arauekin bat datozela bermatu behar du, eta beharrezko mekanismoak abiarazi, proposatutako helburuetan eraginkortasuna, eta helburu horietara bideratzen diren baliabide publikoen erabilera efizientzia eta ekonomia lortzeko, horretarako beharrezkotzat jotzen dituzten barne-kontrolerako sistemak ezarritz.

Nafarroako Kontuen Ganberaren erantzukizuna

Dagokigun erantzukizuna gure fiskalizazioan oinarritutako ondorioak adieraztean datza, genero-berdintasunerako politikak, emakumeen kontrako indarkeriari aurre egiteko jarduketa orohartzaileko neurriak, eta LGTBI pertsonen berdintasun sozialerako politikak bultzatzera bideratutako baliabideen kudeaketari dagokionez.

Horretarako, fiskalizazio hori egin dugu Kanpo Kontroleko Erakunde Publikoek erabakitako funtsezko fiskalizazio-printzipioen arabera, ISSAI-ESen ezarritakoak, eta batez ere fiskalizazio operatiboei buruzko ISSAI-ES 300 delakoa aplikatu dugu, bai eta ISSAI-ES 3000n eta 3100ean jasotako jarraibideak ere. Printzipio eta gidalerro horiek etikaren arloko eskakizunak bete ditzagula eskatzen digute, baita fiskalizazioa planifikatu eta burutu dezagula ere, baliabide publikoen kudeaketa –alde esanguratsu guztietan– indarreko araudiarekin bat datorrela arrazoizko segurtasuna lortzeko.

Fiskalizazio batek prozedurak aplikatzea eskatzen du, lortutako konklusioak oinarrituko dituzten auditoretza-ebidentziak lortzeko. Gure ustez, lortu dugun auditoretza-ebidentziak behar adinako oinarria eta oinarri egokia jasotzen du lortutako konklusioei funtsa emateko.

IV.1. Berdintasuna zabaldu eta sustatzeko jarduketak

1. helburua: Eraginkorrak al dira emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna zabaldu eta sustatzeko jarduketak NFKn?





IV.1.1 Genero-ikuspegia politika publikoetan

Azpihelburuak	Auditoretzako irizpideak
1.1 Genero-ikuspegia ezarri al da NFK-ko Administrazioaren politika publikoetan?	NFK-ko Administrazioaren departamentuetako berdintasun-unitateak. Genero-berdintasunerako programak NFK-ko Administrazioan.
	Generoak NFK-ko Administrazioaren araudian, planetan eta programe-tan duen eraginari buruzko txostenak. Genero-ikuspegia duten aurre-kontuak.
	Genero-klausulak dituen kontratazio publikoa.
	Genero-klausulak dituzten dirulaguntzak.
	Berdintasunaren arloko profesionalen prestakuntza. Parte-hartzaileen gogobetetasun maila.

Genero-ikuspegia politika publikoetan eta NFK-ko Administrazioan zeharka txertatzea⁶ emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeko mekanismoa da; Nafarroako emakumeen eta gizonen aukera berdintasuna sustatzeko azaroaren 28ko 33/2002 Foru Legean⁷ jasota dago, baita Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunari buruzko apirilaren 4ko 17/2019 Foru Legean ere.

INAI/NABIren eginkizunetako bat genero-ikuspegia NFK-ko Administrazioaren politika, programa eta ekintza guztietan txertatzeko bultzada ematea da, eta berdintasun-unitateak txertatze hori NFK-ko Administrazioaren departamentu guztietara hedatzeaz arduratzen dira.

Berdintasun-unitateak eta programak

• 2016-2019 aldian, berdintasun-unitateak bederatzi ziren, NFK-ko Administrazioaren departamentuak bezala. Beste eginkizun batzuk bete bitartean, INAI/NABIren koordinaziopean eta hark emandako prestakuntzarekin, lanaldiaren zati bat beren departamentuan genero-ikuspegia txertatzeko erabiltzen duten langileek osatzen dituzte unitate horiek.

Pertsonen kopurua berdintasun-unitateetan 2016-2019 aldian⁸, berdintasunerako programen ebaluazio-txostenen arabera:

Urteak	2016	2017	2018	2019	2019 eta 2018ren arteko aldea	2019 eta 2016ren arteko aldea
Pertsonak	64	0	0	68	-18	4

Berdintasun-unitateetako langileen kopuruak gora egin du 2018. urtera arte, 64 pertsonatik 86 pertsonara, unitate horiek finkatzeko prozesuan.

⁶ Generoaren zeharkakotasuna, generoaren *mainstreaming* delakoa edo genero-ikuspegi integratua emakumei eta gizonei tratu berdinen eta aukera berdintasunaren printzipioa politika publikoetan txertatu eta aplikatzean datza.

⁷ Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunari buruzko apirilaren 4ko 17/2019 Foru Legeak indargabetua.

⁸ Lehendakariaren abuztuaren 6ko 22/2019 Foru Dekretuak departamentuen egitura berria ezarri arte.





Hala ere, 2019an, langileen kopurua jaitsi egin zen (68ra arte), batetik, legealdia aldatu zelako, eta, bestetik, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunari buruzko apirilaren 4ko 17/2019 Foru Legeak eredu berri bat proposatu duelako, genero-zeharkakotasuna administrazioetan ezartzeko moduari dagokionez. Berdintasun-unitateei dagokienez, legeak ezartzen du eredu berriari genero-berdintasunari buruzko prestakuntza jaso duten teknikariek jardunen dutela, lanaldi osoan, eta unitateak departamentuan zeharkako eginkizunak dituzten organoei atxikita egonen direla.

Egiaztatu dugunez, 2019. urtearen amaieran, Nafarroako Gobernuak 13 departamentuek beren esparruko politiken planifikazioan genero-ikuspegia txertatzea dute beren eginkizunen artean; Hezkuntza Departamentuan eta Kultura eta Kirol Departamentuan izan ezik, eginkizun horiek departamentu bakoitzeko idazkaritza tekniko nagusiko atal batek betetzen ditu.

- Urtean behin, 2015. urtetik, berdintasun-unitateek, INAI/NABIk koordinaturik, NFK-ko Administrazioako genero-berdintasunerako programak prestatzen dituzte. Programa horiek, burutzeko funtsezko oinarri gisa, bi helburu dituzte: berdintasun-unitateen finkapena eta genero-ikuspegia sendotzea, lan-prozesuetan eta departamentuen politikan.

Berdintasun-programak berriazko helburuak bete eta askotariko jarduketak egin beharra dakarten helburu orokor batzuetan egituratzen dira. Berdintasun-programetako jarduketak/ekintzak burutzeari dagokionez, 2016-2019 aldirian, honako hauek izan dira:

UR-TEA	Programaturiko jarduketak/ekintzak*	Bukatuak	Aribidean	Hasi gabe	Baztertutakoak	Ehunekoak Bukatuak
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

*2016an eta 2017an, ekintzak burutu ziren jardueren baitan. 2018 eta 2019an, jarduketak bakarrik.

Jardueren programazioa eta betetze maila areagotu dira urte batetik bestera, urteko programa bakoitzean. 2019an, legealdia urtearen erdian aldatu zenez, ez ziren hasi programatuta zeuden jardueretako batzuk.

Genero-eraginari buruzko txostenak

Genero-eraginari buruzko txostena⁹ genero-ikuspegia txertatzeko erabiltzen den tresnetako bat da; hain zuzen, administrazioaren arlo guztietan eta politika publikoetan erabiltzen da.

⁹ Genero-eragina hauxe da: Administrazioak abian jarri duen neurri, arau, plan edo programa batek emakume eta gizonengan izan ditzakeen ondorioak.





• Nafarroako Gobernuari eta Lehendakariari buruzko 14/2004 Foru Legearen arabera¹⁰, genero-eraginari buruzko txostenak egitea nahitaezkoa da foru legeen aurreproiektuetan, foru lege-dekretuen proiektuetan, erregelamendu-xedapenen proiektuetan eta plan eta programetan, horiek onestea Nafarroako Gobernuaren esku-menekoa bada; araua proposatzen duen departamentuak edo zerbitzuak prestatuko ditu eta INAI/NABIra bidaliko dira; INAI/NABIk oharrak egin eta dagozkion aldaketak proposa ditzake, arau, plan edo programaren edukia indarrean dagoen legedira egokitzeko.

Departamentuek genero-eraginari buruz egin eta bidali zituzten txostenei INAI/NABIk egin zizkien oharrak ondoko taulan jaso dira:

Urtea	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Txostenen kop.	8	15	10	40	38	36	45	42

Txostenen kopurua nabarmen areagotu da 2012. urtetik hona; igoera esanguratsua ikusi da 2015. urtetik, batez ere, urte horretan berdintasun-programak aplikatzen hasi zirelako.

Egiaztatu dugunez, 2019. urtean, oro har, araudiari buruzko espedienteek genero-eraginari edo sexuaren eraginari buruzko txostena jasotzen dute, dagokion departamentuak edo zerbitzuak bidalitakoa.

• Nafarroako Aurrekontu Orokorrei loturiko genero-eraginaren txostenak aurreikusitako aurrekontu-programek emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatzean izan dezaketen eragin positibo edo negatiboa baloratzen du, eta, egingdako azterketaren emaitzekin bat, aldaketak proposatzen ditu, aurrekontu horiek genero-berdintasunaren aurrerapenean eragin positiboa izanzen dutela bermatzeko.

NFK-ko Administrazioan, genero-eraginaren txostena erantsita zuten lehenengo aurrekontuak 2017koak ziren; horrela, bete egin zuten nazioarteko, estatuko eta autonomia-erkidegoko araudi zabala, aplikatu beharrekoa, baita urte horri zegokion genero-berdintasunerako programan ezarritako helburua ere.

Urte hartan, hamar programa hautatu ziren (bat departamentu bakoitzeko, eta bi Ogasun Departamentuan), genero-ikuspegiaren aurretiko azterketa egiteko eta lan-metodologia bat erabakitzeko; 2018 eta 2019an, genero-ikuspegia hainbat aurrekontu-programatan txertatu zen, eta berariazko prestakuntza-ekintzak burutu ziren, arlo horretan Foru Komunitateko Administrazioko 76 pertsona gaitze aldera.

¹⁰ 2019ko apiriletik, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunari buruzko 17/2019 Foru Legeak 22. artikuluan honako hau dio:

1. Nafarroako botere publikoek genero-eraginaren txostenaren aurretiko ebaluazioa txertatuko dute, beraien eskumenen esparruan, beraien araudia, planak, programak eta jarduketak garatzean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa txertatzen dela bermatzeko.

2. Nafarroako Gobernuak onetsi beharreko foru legeen aurreproiektu guztiek, arau xedapen orokorrek eta planek genero-eraginaren txostena eraman beharko dute erantsita.





Genero-klausulak dituen kontratazio publikoa¹¹

Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014/24/EE Zuzentarauak, 2014ko otsailaren 26koak, kontratazio publikoari buruzkoak; Sektore Publikoko Kontratuei buruzko azaroaren 8ko 9/2017 Legeak; eta Nafarroako Kontratu Publikoei buruzko 2/2018 Foru Legeak, apirilaren 13koak, bermatzen dute klausula sozialak eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako politiken zeharkakotasuna kontratazio publikoan txertatzea.

Hala, gizarte- eta ingurumen-irizpideak –baldin eta kontratuaren xedearekin lotura badute– zeharka eta nahitaez txertatzea kontratazio publikoaren printzipioa dela ezartzen du 2/2018 Foru Legeak. Printzipioa gauzatzeko, genero-berdintasuna gehitu da betetzeko eskakizunen artean, eta emakumeen eta gizonen berdintasuna, baita lana, norberaren bizitza eta familia bateratzea ere, adjudikazio-irizpide sozialetan.

Bestalde, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunari buruzko apirilaren 4ko 17/2019 Foru Legearen arabera, Nafarroako administrazio publikoek genero-ikuspegia txertatu beharko dute kontratazio publikoan.

- Kontratazio-atarian, kontratuen adjudikazioari buruzko datuak argitaratzean, klausula sozialak gehitu diren ala ez adierazten da, baina ez da zehazten irizpide sozial horiek genero-klausulak barnean hartzen dituzten.

- Kontratu publikoen urteko erregistroei buruzko azterketa egin dugu, honako emaitza hauekin:

2016. urteari dagokionez, klausula sozialen esparrua ez da agertzen fitxategian.

2017. urteari dagokionez, klausula sozialik ez dagoela adierazi da.

2018. urtean, genero-klausulak gehitu dira klausula sozialetan. Adjudikatutako 1.263 kontratuetatik 71 kontratuk (% 6) genero-klausularen bat hartzen dute barnean; horietatik 15 kontratuk adjudikatze prozesuan ez dute lortu punturik klausula horiek edukitzeagatik.

2019. urtean, genero-klausulak gehitu dira klausula sozialen artean. Adjudikatutako kontratu guztietatik (1.151 kontratu), 174 kontratuk (% 15) hartzen dute barnean genero-klausularen bat.

Genero-klausulak dituzten dirulaguntza publikoak

17/2019 Foru Legeak honako hau ezartzen du: Nafarroako administrazio publikoek, beren erakundeek, loturiko erakundeek edo menpeko antolakundeek egindako deialdien bidez ematen diren dirulaguntza, beka eta laguntzen oinarri

¹¹ Administrazioek kontratazioan eta dirulaguntzen deialdietan sartzen dituzten betekizun, irizpide, obligazio, betebeharrak edo konpromisoen multzoa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako bidean aurrera egitea helburu dutenak.





arautzaileetan berdintasun-klausulak gehituko dira, balorazioa egiteko edo, hala badagokio, erakunde eskatzaileek genero-berdintasuna benetan lortzeko jarduketak nahitaez burutzeko.

Era berean, lanean sexu edo generoa dela eta diskriminatzailetzat jotzen diren jardunbideak burutu edo toleratzeagatik administrazio ebazpenaren bidez edo epai judizial irmoaren bidez zigortutako erakundeei laguntza publikoak ematea eragotziko duten klausulak gehituko dira.

NFK-ko Administrazioa, 2016-2018 aldian, INAI/NABIekin elkarlanean aritu da, dirulaguntzen deialdietan genero-klausulak eta berdintasunarekin zeharrikusia duten puntuazio-neurriak txertatzeko gidak idazteko. Hala ere, ez dago jasota berdintasun-klausulak dituzten deialdien erregistroak egin direnik, Garaipen Ekonomikorako Departamentuko berdintasun-unitatean izan ezik.

Unitate horrek bere deialdien laburpena argitaratu du, eta deialdi horietan sartutako berdintasun-irizpideak ugaritu dira.

Profesionalen prestakuntza

INAI/NABIk, aztertuko aldian, berdintasunaren arloko hainbat ikastaro bulztatu, antolatu, koordinatu edo finantzatu ditu. Prestakuntza-jardueren hartzaile nagusiak berdintasun-unitateetako profesionalak dira. Ikastaroen eta parte-hartzaileen kopurua honako hau izan da:

Urtea	Ikastaro kop.	Parte-hartzaileak		
		Guztira	Emakumeak	Gizonak
2016	3	72	65	7
2017	1	23	19	4
2018	5	155	103	52
2019	6	160	125	35

Ikastaroek prestakuntza-ibilbidea osatzen zuten; batik bat, genero-zeharkakotasuna administrazioan aplikatzea eta genero-eraginaren txostenak zein oharren txostenak egitea helburu zuten; 2017tik, genero-ikuspegia duten aurrekontu publikoak egiteari buruzko ikastaroak egiten dira.

Oro har, kanpoko langileek ematen dituzte ikastaroak; gogobetetasun-inkestak politika publikoetan genero-perspektiba eta -ikuspegia duten aurrekontuei buruzko ikastaroetan daude, eta batez besteko nota orokorra lau da, gehieneko balorazioa bost puntukoa izanik.

Hitz batez, NFK-ko Administrazioko departamentu guztiek dauzkate berdintasun-unitateak. 2015etik aurrera, unitate horiek genero-berdintasunerako programak prestatzen dituzte, eta urtero areagotzen dituzte programatutako jarduketak, baita horiek egitea ere.





Oro har, genero-eraginari buruzko txostenak egiten dira Nafarroako Gobernuak onetsitako araudi, plan eta programetan; 2017tik, genero-eraginari buruzko txostenak Nafarroako Aurrekontu Orokorretan gehitzen dira.

Genero-klausula eta irizpideak areagotu dira kontratu eta dirulaguntza publikoetan, 2016-2019 aldian; hala ere, oro har, ez da egiten berdintasun-klausulak dituzten kontratu eta dirulaguntzen jarraipenik.

2016-2019 aldian, areagotu dira berdintasun arloko prestakuntza-ikastaroak, batez ere, berdintasun-unitateetako langileentzat.

IV.1.2. INAI/NABIren eta toki-erakundeen arteko kooperazio-mekanismoak

Azpihelburuak	Auditoretzako irizpideak
1.2 Ezarri al dira INAI/NABIren eta toki-erakundeen arteko mekanismoak berdintasunerako politika publikoak toki mailatik bultzatzeko?	Kontziliaziorako Tokiko Itunak. Toki- eta gizarte-erakunde sinatzaileen kopurua.
	Berdintasun-agenteak dituzten toki-erakundeen kopurua. Berdintasun-agentea duen biztanleria.
	Berdintasun-agenteen kontratazioak, diruz lagundutakoak.
	Diruz lagundutako toki-erakundeetan kontziliazioa lortzeko tokiko proiektu, ekintza eta itunen kopurua.
	Berdintasun-agenteen prestakuntza.

INAI/NABIren eginkizunetako bat Nafarroako administrazio publikoei laguntzea da, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde lan egin dezan. Hori dela eta, Nafarroako toki-erakundeekin elkarlanean aritzeko mekanismoak ezartzen ditu, "Kontziliaziorako Tokiko Itunak" programa modu koordinatuan garatzeko, eta berdintasun-agentearen figura ezarri eta finkatzeko.

Kontziliaziorako Tokiko Itunak

"Kontziliaziorako Tokiko Itunak" programa INAI/NABIren eta Nafarroako toki-erakundeen jarduketara da, herritarrei familia, lana eta norberaren bizitza toki mailan bateratzen laguntzeko elkarrekin lan egitea helburu duena.

Itunak idatzizko akordioak dira, non zehazten baitira toki-erakunde sinatzaile bakoitzak bere gain hartzen dituen konpromisoak; INAI/NABIk kontziliaziorako tokiko itunak prestatu eta berritzeko laguntza teknikoak, berdintasun arloko prestakuntza, material lagungarria eta sensibilizatzeko materiala eskaintzen du, baita zerbitzu eta jarduerak antolatzeko jardunaldi eta dirulaguntzetan parte-hartzea ere.





Kontziliaziorako tokiko itunen programa 2005ean hasi zen. Kontziliaziorako tokiko itunak dituzten udalerrien kopurua 2016tik 2019ra eta barnean hartzen duten biztanleria, honako hau da:

	2016	2017	2018	2019
Kontziliaziorako Tokiko Itunak	33	34	34	37
Toki-erakunde sinatzaileen kopurua	33	34	34	37
Kontziliaziorako tokiko itunak sinatzen duten erakunde pribatuak	451	471	471	535
Nafarroako udalerriak guztira	272	272	272	272
Kontziliaziorako tokiko itunak dituzten udalerrien kopurua	90	94	94	97
Kontziliaziorako tokiko itunak dituzten udalerrien %, udalerrri guztiekin konparatuta	33	35	35	36
Nafarroako biztanleria	640.647	643.234	647.554	654.214
Kontziliaziorako tokiko itunak dituen biztanleria	290.960	295.622	297.552	333.389
Kontziliaziorako tokiko itunak dituen biztanleen %, Nafarroako biztanle guztiekin konparatuta	45	46	46	51

Kontziliaziorako tokiko itunak dituzten toki-erakundeek, 2016an, 26 udalerrri hartzen dituzte barnean, bost mankomunitate, partzuergo bat eta Iruñeko auzo bat (2. zabalgunea)¹². 2017an, Leitza, Goizueta, Areso eta Aranoko gizarte-zerbitzuen mankomunitateak bat egin zuen programarekin; eta 2019an, Aranguren, Egües eta Metauten udalerriek.

2019an, kontziliaziorako tokiko itun bat –propioa edo mankomunitate edo partzuergo baten bitartez– dituzten 97 udalerrriak Nafarroako udalerrri guztien % 36ri dagozkio eta Nafarroako biztanleria osoaren % 51.

Adierazleen multzoan Iruña udalerria kontuan hartzen ez badugu –adierazleetan duen eraginagatik–, kontziliaziorako tokiko itunak dituzten biztanleen ehunekoa gutxi gorabehera % 71 zen 2019an.

¹²Kontziliaziorako tokiko itunak dituzten toki-erakundeek 26 udalerrri izan zituzten 2016an: Ablitas, Altsasu, Antsoain, Agoitz, Azagra, Barañain, Berriozar, Burlata, Cabanillas, Cintruénigo, Corella, Doneztebe, Lizarra, Fustiñana, Uharte, Irurtzun, Murchante, Orkoién, Azkoién, Ribaforada, San Adrián, Tafalla, Tuterá, Villafranca, Atarrabia eta Zizur Nagusia; sei mankomunitate: Bortzirriak, Los Arcos, Mendabiako, Noingo eta Ultzamako Gizarte Zerbitzuak, Erdialdeko Garapen Partzuergoa eta Iruñeko auzo bat (2. zabalgunea).





Berdintasun-agentek

Berdintasun-agentea duten toki-erakundeen kopurua, 2016-2019 urteetan, eta barnean hartzen dituzten biztanleak ondoko taulan jaso dira:

	2016	2017	2018	2019
Berdintasun-agentea duten toki-erakundeen kopurua	20	20	21	26
Berdintasun-agenteen kopurua	20	20	21	26
Nafarroako biztanleria	640.647	643.234	647.554	654.214
Berdintasun-agentea duen biztanleria.	438.516	440.670	451.178	504.135
Agentea duten biztanleen %, Nafarroako biztanleria osoarekin konparatuta	68	69	70	77
6.000 biztanletik gorako udalerriak	20	20	20	20
6.000 biztanletik gorako udalerriak, agentea dutenak	15	15	16	18
Agentea duten 6.000 biztanletik gorako udalerrien %, biztanleria osoarekin konparatuta	75	75	80	90
6.000 biztanletik gorako udalerrien biztanleria	427.634	430.433	434.319	440.018
Agentea duten 6.000 biztanletik gorako udalerrien biztanleria	390.340	392.551	402.848	426.470
Agentea duten 6.000 biztanletik gorako udalerrietako biztanleen %, biztanleria osoarekin konparatuta	91	91	93	97

Berdintasun-agentea duten toki-erakundeak 2016an eta 2017an 20 ziren: 16 udalerri, hiru mankomunitate eta partzuergo bat; 2018an, 21era igo zen kopurua, Uharteko Udalak bat egin zuelako; 2019an, aldiz, 26 udalerri ziren, Corella, Orkoien eta Arangurengo udalek eta Itzarreibarko eta Sakanako mankomunitateek berdintasun-agentek kontratatu zituztelako.

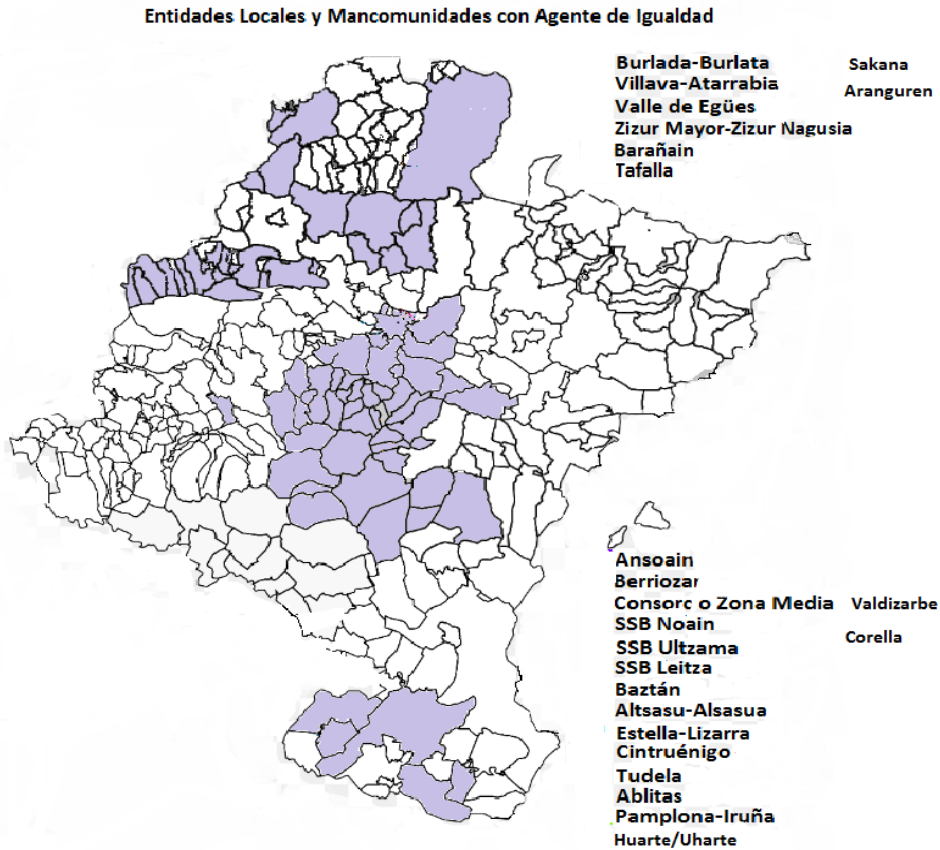
Biztanleriari dagokionez, berdintasun-agentea duten toki-erakundeek 2018ra arte Nafarroako biztanle guztien % 69 ordezkatzen zuten, eta 2019an, % 77.

2019an, 6.000 biztanletik gorako 20 udalerri dauden, eta horietatik 18k berdintasun-agentea daukate. Udalerri horien % 90 eta Nafarroako biztanleriaren % 97 da, hurrenez hurren.





Modu grafikoan, berdintasun-agentea duten erakundeak:



Berdintasun-agenteak kontratazeko dirulaguntzak

2008. urtean, dirulaguntzen lerroa sortu zen Nafarroako toki-erakundeetan berdintasun-agenteen kontratazioa eta finkatzea bultzatzeko.

Deialdiaren xedea 6.000 biztanletik gorako toki-erakundeetan eta gizarte-zerbitzuak kudeatzeko sortutako mankomunitateetan berdintasun-agenteen kontratazioa finantzatzea da. Laguntza zazpi urtez eska daiteke, berdintasun-agentearen figura toki-erakundeetan finkatzeko.





2016-2019 aldian, honako toki-erakunde hauek jaso zuten berdintasun-agenteak kontratatzeko dirulaguntza, eta dirulaguntzaren zenbatekoak honako hauek ziren:

Toki-erakundea	Berdintasun-agentek	2016	2017	2018	2019
Arangurengo Udala	1	-	-	-	16.198
Barañaingo Udala	1	12.097	21.395	19.476	17.550
Baztango Udala	1	17.078	16.959	17.248	14.487
Berriozarko Udala	1	18.558	16.959	17.248	17.550
Cintruénigoko Udala	1	17.078	16.192	-	-
Corellako Udala	1	-	-	-	12.487
Uharteko Udala	1	-	-	2.875	17.550
Eguesibarko Udala	1	21.347	19.018	17.248	17.550
Leitzako Mankomunitateko Oinarrizko Gizarte Zerbitzuak	1	8.539	-	-	-
Ultzamako Mankomunitateko Oinarrizko Gizarte Zerbitzuak		-	8.480	7.307	-
Sakanako Mankomunitatea	1	-	-	-	14.077
Izarbeibarko Mankomunitatea	1	-	-	-	17.952
Emandako zenbatekoa guztira		94.697	99.003	81.402	145.783
Eskaeren kopurua		6	6	6	9

2016an eta 2017an, berdintasun-agentea partekatzen duten bost udalak eta bi mankomunitatek jaso zuten dirulaguntza; guztiek 2015ean eta aurreko urteetan ere jaso zuten dirulaguntza, Barañaingo Udalak izan ezik. 2018an Uharteko Udalak jaso zuen dirulaguntza, eta 2019an, Corellako eta Valle de Arangurengo udalek, baita Valdizarbeko eta Sakanako mankomunitateek ere.

Hori dela eta, 2019an, dirulaguntza bederatzi erakunderi eman zitzaion, eta guztizko zenbatekoa % 79 areagotu zen, 2018. urtearekin konparatuta.

Berdintasun-proiektuetarako dirulaguntzak

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatu eta zabaltzea helburu duten proiektuak garatzeko eta "Kontziliaziorako Tokiko Itunak" programako jardunbide berritzaile eta besterengarriak ezartzeko dirulaguntzak urtean behin egiten den eta lau modalitate dituen deialdi bakarrean argitaratzen dira:

1 modalitatea. berdintasun-agentea kontratatuta duten eta finantzaketarako dirulaguntza jaso duten toki-erakundeen proiektuak.

2. modalitatea: berdintasun-agentea kontratatuta duten eta finantzaketarako dirulaguntzarik jaso ez duten toki-erakundeen proiektuak.

3. modalitatea: berdintasun-agenterik ez duten toki-erakundeen proiektuak.

4. modalitatea: Kontziliaziorako Tokiko Itunak dituzten toki-erakundeen proiektuak.





Aztertutako aldian, diruz lagundutako proiektuen kopuruak, modalitateka eta zenbatekoka:

	2016		2017		2018		2019	
	Kop.	Aitortutako betebehargarbiak	Kop.	Aitortutako betebehargarbiak	Kop.	Aitortutako betebehargarbiak	Kop.	Aitortutako betebehargarbiak
1. modalitatea	13	158.074	13	162.938	14	180.036	13	178.024
2. modalitatea	6	22.000	6	28.378	5	27.231	9	48.078
3. modalitatea	10	27.485	23	60.394	32	89.888	32	79.667
Berdintasun-politiken sustapena	29	207.559	42	251.710	51	297.155	54	305.769
4. modalitatea	9	31.870	12	37.106	10	39.884	14	30.044
"Kontziliaziarako Tokiko Itunak" programako proiektuak	9	31.870	12	37.106	10	39.884	14	30.044
Proiektuak/dirulaguntzak gutirtira	38	239.429	54	288.816	61	337.039	68	335.813

Diruz lagundutako proiektuen kopurua % 66 igo da 2016tik, eta dirulaguntzaren zenbatekoa % 40, diruz lagundutako proiektuak areagotu baitira, batez ere, berdintasun-agenterik gabeko erakundeen modalitatean.

Berdintasun-agenteen prestakuntza

INAI/NABIk antolatutako prestakuntza-ikastaroak, non batez ere berdintasun-agentek hartzen duten parte, eta ikastaroetako parte-hartzaileen kopurua:

	Parte-hartzaileak	Emakumeak	Gizonak	Ikastaroaren balorazioa (5 punturen gainean)
2016 Ahalduzte kolektiboaren ikastaroa	20	20	0	4,6
2017 Emakumeen kontrako indarkeriaren aurka jarduteko tokiko koordinazio-protokoloen ikastaroa	21	21	0	3,6
2018 Kontratu, dirulaguntza, hitzarmen eta ituntan genero-ikuspegia txertatzeko prestakuntza-ikastaroa	18	17	1	4,6
2019 Genero-berdintasunaren printzipioa sortzen diren araudietan txertatzeko ikastaroa	27	26	1	3,5

Hitz batez, Kontziliaziarako Tokiko Itunak dituzten tokiko 37 erakundeak, 2019an, udalerrien % 36 dira, eta Nafarroako biztanleriaren % 51; berdintasun-agentea duten 26 toki-erakunde udalerrien % 35 dira, eta Nafarroako biztanleen % 77.

INAI/NABIk laguntza ematen die toki-erakundeei berdintasun-agentek kontratu eta finkatzeko dirulaguntzen bidez, berdintasun-proiektuak abiarazteko eta berdintasun-agententzako prestakuntza-ikastaroak antolatzeko.





IV.1.3 Emakumeen partaidetza gizarte eta politikan

Azpihelburuak	Auditoretzako irizpideak
1.3 Sustatu al da emakumeen parte-hartzea gizarte eta politikan?	Emakumeen elkarteekin egiten diren jarduketak.
	Emakumeen elkarteentzako dirulaguntzak. Diruz lagundutako elkarteekin kopurua. Emakume onuradunen kopurua.
	Emakume goi-kargudunen ehunekoa NFK-ko Administrazioan. Kargu politikoak dituzten emakumeen ehunekoa NFK-ko Administrazioan, toki-erakundeetan, Nafarroako Parlamentuan.

2015eko urriaren 30eko 240/2015 Foru Dekretuaren arabera, INAI/NABIren eginkizunetako bat gizartean eta politikan emakumeen parte-hartzea sustatu eta suspertzea da. Horretarako, besteak beste, emakumeak elkartzeko mugimendua bultzatu eta laguntzen du, eta sustatzen du emakumeen presentzia eta parte-hartzea NFK-ko antolakunde politikoetan eta sindikatuetan.

Emakumeen elkarteekin egiten diren jarduketak

INAI/NABI emakumeak elkartzeko mugimenduarekin hainbat ekintza-ildo garatzen ari da, Nafarroako Berdintasunerako Kontseiluaren bitartez, Nafarroako Berdintasunaren aldeko emakume-erakundeen eta/edo erakunde feministen Koordinatzailearen bitartez (COMFIN) eta urtero egiten den irabazteko asmorik gabeko elkarte eta erakundeentzako dirulaguntzak banatzeko deialdiaren bidez.

- 2018an, Herritarrekiko eta Erakundeekiko Harremanetako kontseilariaren azaroaren 8ko 55/2018 Foru Aginduaren bidez, Emakumeek Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioaren politika publikoetan parte-hartze sozial eta politikoa izateko Estrategia onetsi zen. Helburu nagusia gaur egungo testuinguruan Nafarroako emakumeek gizartean eta politikan parte hartzea eragozten duten genero-baldintzatzaileak eta oztopoak desagerraraztea da, baita esparru publikoetan eta erabakiak hartzeko prozesuetan emakumeen partaidetza areagotzea ere.

Estrategia horren markoan, honako ahalduntze-programa hauek garatu dira:

2018	2019
Emakumeak Nafarroako enpresetako zuzendaritzetan: adierazleak eta egoeraren diagnostikoa. Dauden genero oztopoak dektatzea.	- Ahalduntze feministako EmakumeON programa. - Toki-erakundeetan diharduten emakume politikarien foroa. - Nafarroako Berdintasunerako Kontseiluaren bidez politika publikoetan eragiteko programa.

- Elkartegintza laguntzeko, INAI/NABIk urtero deialdi bat egiten du, beren estatutuetako helburuetan berdintasuna duten emakume-elkarteei eta irabazteko asmorik gabeko beste elkarte edo erakunde batzuei dirulaguntzak emateko, NFKn emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatu eta zabaltzeko proiektuak egiten badituzte.





Hona hemen, bideratutako zenbatekoa, diruz lagundutako proiektuak eta diruz lagundutako erakundeetako bazkideen kopuruak:

	2016	2017	2018	2019	2019/16 aldea (%)
Behin betiko kredituak	120.000	150.000	195.000	207.000	73
Emakumeen elkarteak	-	100.000	160.000	166.500	-
Irabazi asmorik gabeko erakundeak	-	50.000	35.000	40.500	-
Aitoritutako betebeharrak	77.004	137.000	167.409	190.969	148
Emakumeen elkarteak	63.650	110.516	140.482	148.102	133
Irabazi asmorik gabeko erakundeak	13.354	26.484	26.927	42.867	221
Diruz lagundutako proiektuen kopurua	31	57	69	74	139
Emakumeen elkarteak	26	49	54	58	123
Irabazi asmorik gabeko erakundeak	5	8	15	16	220
Bazkide kopurua	6.570	7.603	13.678	16.007	144
Emakumeen elkarteak	4.575	7.076	8.989	8.816	93
Irabazi asmorik gabeko erakundeak	1.995	527	4.689	7.191	260

Aurreko taulan sartutako informazioari dagokionez, azpimarratzen dugu:

- Behin betiko kredituak % 73 areagotu dira 2019an, 2016. urtearekin konparatuta.

2017tik, aurrekontu-kontsignazioa diruz lagundutako erakunde motaren arabera banatzen da: 2017an, % 67 emakume-elkarteetara bideratu da, eta % 33 irabazteko asmorik gabeko elkarte edo erakundeetara; 2018an, % 82 eta % 18 zen, hurrenez hurren; eta 2019an, % 80 eta % 20.

Halaber, 2017tik aurrera, gehieneko zenbatekoa –emakumeen elkartetan egindako proiektu bateko– 10.000 euro da, eta 5.000 euro, irabazteko asmorik gabeko erakundeen proiektuetarako; 2016. urtean, aldiz, erakunde mota bietako proiektuetarako gehieneko zenbatekoa berdina zen.

- Elkarten arteko jarduerak eta topaketak egiteko proiektuak diruz laguntzen dira. Diruz lagundutako proiektuen kopuruak gora egin du aztertutako aldi osoan; hain zuzen, % 139 igo da 2019an, 2016. urtearekin konparatuta.

- Diruz lagundutako proiektuen onuradun izan diren bazkideen kopuruak ere gora egin du, 2019an, gutxi gorabehera 16.000ra iritsi arte; emakume-elkarteetan dauden emakumeen ehunekoa % 96-99 bitartekoa da, eta gainerako erakundeetan % 46-51 bitartekoa.





Emakumeak goi-karguetan eta kargu politikoetan

17/2019 Foru Legeak emakumeen ahalduntzea eta parte-hartze politikoa arautzen du, eta hauxe dio:

Botere publikoek aintzat hartu beharko dute ahalduntzearen printzipioa eta emakumeen eta gizonen ordezkari-tza orekatuarena¹³ botere politikoaren banaketan, bai eta emakumeen eta neskatuen parte-hartzea sustatuko ere ordezkari-tza txikia duten eremuetan¹⁴.

Hona hemen, NFK-ko Administrazioiko goi-karguak dituzten emakumeen eta gizonen kopurua, Estatuko Administrazio Zentraleko goi-karguekin konparatuta, 2016-2018 aldian¹⁵:

	2016				2017				2018				2019			
	Guz tira	Giz.	Emak.	Emak. %	Guz tira	Giz.	Emak.	Emak. %	Guz tira	Giz.	Emak.	Emak. %	Guz tira	Giz.	Emak.	Emak. %
NFK-ko Administrazioa																
Lehendak. eta konts. Nafarroako Gobernua	10	5	5	50	10	4	6	60	10	4	6	60	14	7	7	50
Beste goi-kargu batzuk Nafarroako Gobernuan	12	3	9	75	12	4	8	67	12	5	7	58	16	11	5	31
Beste goi-kargu batzuk NFK-ko Administrazioan	31	17	14	45	30	16	14	47	30	15	15	50	42	25	17	40
NFK-ko Administrazioiko goi-karguak, guztira	53	25	28	53	52	24	28	54	52	24	28	54	72	43	29	40
Estatuko Administrazio Zentralea*																
Presidentetza, Presidentetza, Gob. eta Minist.	11	8	3	27	14	9	5	36	18	7	11	61	-	-	-	59
Estatuko idazkaritzak	24	18	6	25	24	17	7	29	23	13	10	44	-	-	-	44
Idazkariordetza eta Idazkaritza Nagusia	52	33	19	37	53	37	16	30	63	38	25	40	-	-	-	38
Zuzendaritza Nagusia eta Idazkaritza Nagusi Teknikoak	117	85	32	27	111	80	31	28	146	89	57	39	-	-	-	43
Estatuko Adm. Orokorra*	193	136	57	30	188	134	54	29	232	140	92	40	-	-	-	-
Estatuko Administrazio Zentraleko goi-karguak, guztira	204	144	60	29	202	143	59	29	250	147	103	41	-	-	-	-

*2019. urteko datuak ezin dira eskuratu, aipatutako ehunekoak izan ezik.

2018ra arte, emakumeen ehunekoa NFK-ko Administrazioiko goi-kargu guztien % 50 baino handiagoa da; Administrazio Zentraleko goi-karguen batezbestekoa, aldiz, % 29 eta % 41 da, beraz, ez dago parekotasunik emakumeen eta

¹³ Ordezkaritza orekatua: sexu bateko pertsonak ez diren izanen % 60 baino gehiago, ezta % 40 baino gutxiago ere, eta joko da sexu bakoitzeko % 50 lortzera.

¹⁴ Azaroaren 28ko 33/2002 Foru Legeak, emakumeen eta gizonen aukera berdintasuna sustatzekoak, gizartean eta politikan parte-hartzearen arloko helburu eta neurrien artean, erakunde edo elkarteetako organo erabakitzaile edo betearazleetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua kanpainen bidez bultzatuko zela aipatu zuen.

¹⁵ Informazio-iturriak: NFK-ko Administrazioiko giza-baliabideetarako SAP aplikazio informatikoa eta Emakumearen eta Aukera Berdintasunerako Institutuaren (IMIO) estatistikak.





gizonen artean. Hala ere, 2019an, NFK-ko Administrazioan, emakumeen ehunekoa % 40era jaitsi da.

- Emakume-parlamentarien kopurua Nafarroan 24 zen 2015-2019 legealdian, eta indarrean dagoen legealdian parekotasuna lortu da, 25 emakume-parlamentari daudelako.

Nafarroako Parlamentua, 2015-2019 legealdian emakumeen ehunekoa 48 dela, bosgarrena da parlamentu autonomikoen artean, emakumeen portzentajeari dagokionez; 2019. urtean bigarren postura igo da (% 50), Euskal Autonomia Erkidegoaren atzetik.

- Nafarroako Unibertsitate Publikoan, goi-karguak dituzten emakumeen ehunekoa, 2015-2019 legealdian, % 38 zen, eta % 50era iritsi da 2019-2023 legealdian:

Goi-karguak	2015-2019				2019-2023			
	Giz.	Emak.	Emak. %	Guztira	Giz.	Emak.	Emak. %	Guztira
Errektorea	1	-	-	1	1	-	-	1
Errektoreordeak	3	3	50	6	3	5	63	8
Gerentea	1	-	-	1	1	-	-	1
Nafarroako Unibertsitate Publikoko goi-karguak, guztira	5	3	38	8	5	5	50	10

- Toki-erakundeetako kargu politikoak dituzten emakumeen ehunekoa, 2015eko eta 2019ko legealdietan:

Nafarroa	2015-2019				2019-2023			
	Giz.	Emak.	Emak. %	Guztira	Giz.	Emak.	Emak. %	Guztira
Alkateak	212	60	22	272	180	61	25	241
Zinegotziak	1.212	673	36	1.885	911	670	42	1.581
Nafarroa, guztira	1.424	733	34	2.157	1.091	731	40	1.822
Estatua								
Alkateak	6.570	1.550	19	8.120	6.332	1.756	22	8.088
Zinegotziak	43.466	23.994	36	67.460	34.731	23.960	41	58.691
Estatu osoa	50.036	25.544	34	75.580	41.063	25.716	39	66.779

2015ean, emakumeen ehunekoa toki-erakundeetan, bai Nafarroan, bai Estatuan, % 34 zen, eta gora egin zuen 2019an, hurrenez hurren, % 40 eta % 39a iritsi arte. Hala ere, alkatetzetan, 2019an, emakumeen ehunekoa % 25 izan da, hau da, oso urrun emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatuaren printzipioetik.





Hitz batez, INAI/NABIk hainbat programa antolatzen ditu, Nafarroako gizarte eta politikan emakumeen partaidetzarako estrategia garatzeko; 2016-2019 aldian, areagotu egin da gizartean emakumeen parte-hartzea sustatzeko eta genero-berdintasuna gizarte eta herritartasun arloan sustatzeko proiektuetarako dirulaguntzen zenbatekoa; bestalde, emakume-elkarteen proiektuen kasuan, elkarteko bazkide gehienak emakumeak direnean, beren proiektuak lehenesten dira gainerako erakundeen proiektuen aldean.

2018ra arte, gora egin zuen administrazio publikoetan goi-karguak eta kargu politikoak dituzten emakumeen ehunekoak, eta NFK-ko emakumeen eta gizonen arteko parekotasuna lortu zen; halaber, parekotasunera iritsi zen Nafarroako Unibertsitate Publikoko goi-karguen portzentajea eta Nafarroako Parlamentuko kargu politikoetan.

Hala ere, 2019an, behera egin du Nafarroan goi-kargudun emakumeen ehunekoak, % 40era jaitsi baita, eta legealdi bietako batean ere ez da lortu ordezkari-orekaturik toki-erakundeetako kargu politikoetan.

IV.1.4. *Berdintasun-planak*

Azpihelburua	Auditoretzako irizpideak
1.4 Areagotu al dira berdintasun-planak eta emakumeen parte-hartzea enpresa eta erakunde pribatuetan?	Berdintasun-planak dituzten enpresen bilakaera. Diruz lagundutako berdintasun-planak dituzten enpresak, 250 langile baino gutxiago dutenak. Nafarroako enpresetan erantzukizuneko zuzendaritza-karguak dituzten emakumeen ehunekoaren bilakaera.

Berdintasun-planak dituzten enpresak

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako maiatzaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak ezartzen du enpresek lan-esparruan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzeko betebeharra dutela, eta, helburu horrekin, neurriak hartu beharko dituztela emakumeen eta gizonen artean lan-izaerako edozein bereizkeria mota saihesteko.

250 langiletik gorako enpresen kasuan, eta hitzarmen kolektiboan hala ezarrita daukaten enpresetan, neurria berdintasun-plan bat¹⁶ egin eta aplikatzea izanen da, langileen lan-ordezkariekin negoziatutakoa.

Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurrien 6/2019 Errege Lege Dekretuak, martxoaren 1ekoak, aldatu egiten du aurreko lege organikoa, baita berdintasun-

¹⁶ "Enpresetako berdintasun-planak antolatutako neurri-multzoa dira; neurri horiek egoeraren diagnostiko bat egin ondoren hartuko dira, eta xede izango dute enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna lortzea eta sexuan oinarritutako bereizkeria ezabatzea. Berdintasun-planek ezarriko dituzte lortu beharreko berdintasun-helburu zehatzak, horretarako gauzatu beharreko estrategia eta eginerak, bai eta ezarritako helburuei jarraipena egiteko eta helburuok ebaluatzeko sistema eragingarriak ere.





plana edukitzeko betebeharra duten enpresak ere, eta betebehar hori betetzeko epemuga ezartzen du, langile kopuruaren arabera:

2020ko martxoaren 7tik aurrera	150 langile baino gehiago duten enpresak
2021eko martxoaren 7tik aurrera	100 langile baino gehiago eta 150 langile baino gutxiago duten enpresak
2022ko martxoaren 7tik aurrera	50-100 langile dituzten enpresak

Gainera, Enpresen Berdintasun Planen Erregistroa sortzen du, lan arloko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroen zati moduan, eta 2019tik aurrera enpresek beren planak aipatu erregistroan inskribatzeko betebeharra dutela ezartzen du.

Hori dela eta, aztertzen ari garen 2016-2019 aldian, 250 langiletik gorako enpresek eta beren hitzarmen kolektiboan hala ezarrita daukaten enpresek egin eta aplikatu behar izan zuten berdintasun-plana. 2019tik aurrera berdintasun-planak erregistratzeko betebeharrari dagokionez, Laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzko 713/2010 Errege Dekretuak, maiatzaren 28koak, hitzarmen kolektibotik eratorritako planak (nahitaezko planak) aipatu erregistroan inskribatu beharra edo hitzarmenik ez daukaten enpresen berdintasun-planak (borondatezkoak) onesten dituzten erabakiak gordailutu beharra ezartzen du.

Nafarroako Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatutako planak, urtean zehar indarrean egon direnak (REGCON), honako hauek izan dira:

Urtea	Indarreko planak	250 langiletik behera	250 langiletik gora	250 langiletik gorako enpresak Nafarroan ¹⁷	Berdintasun-plana eta 250 langile baino gehiago daukaten enpresen %
2016	8	2	6	71	8
2017	12	5	7	73	10
2018	16	9	7	74	10
2019	34	25	9	85	11

2019an, REGCON erregistroan 34 berdintasun-plan daude jasota: 29 inskribatuta (nahitaezkoak) eta 5 gordailututa (borondatezkoak). Horietatik 9 plan 250 langiletik gorako enpresei dagozkie, hau da, berdintasun-plan bat edukitzeko betebeharra duten enpresa guztien % 11.

Berdintasun-planetarako dirulaguntzak

2017an eta 2018an, INAI/NABIk emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-planak ezartzeko (1. modalitatea) edo berriz aktibatzeke (2. modalitatea) dirulaguntzak banatzeko deialdia egin zuen jarduera NFKn garatzen duten enpresentzat.

¹⁷ Estatistikako Institutu Nazionalaren (INE) arabera.





Dirulaguntzen onuradun izateko, enpresek lantokia Nafarroan izan behar dute, 10-250 langile, eta ezin dira berdintasun-plana edukitzera behartuta egon. Ezin dira izan sozietate publikoak, enpresa publikoak, elkarteak, fundazioak, ezta irabazteko asmorik gabeko enpresak ere.

2019ko deialdiak berdintasun-plana ezartzea laguntzen zuen diruz (1. modalitatea), baina ez berriz aktibatzea, eta barnean hartzen zituen irabazteko asmorik gabeko erakundeak (2. modalitatea). 2016-2019 aldian, honako dirulaguntza hauek eman dira:

	2017			2018			2019		
	Kop.	Behin betiko aurreikuspenak	Aitor-tutako bete-behar garbiak	Kop.	Behin betiko aurreikuspenak	Aitor-tutako bete-behar garbiak	Kop.	Behin betiko aurreikuspenak	Aitor-tutako bete-behar garbiak
1. modalitatea	7	42.000	34.195	8	55.000	38.507	14	55.000	49.793
2. modalitatea	3	18.000	7.800	2	20.000	4.800	6	20.000	18.269
Guztira	10	60.000	41.995	10	75.000	43.307	20	75.000	68.062

2017an eta 2018an, enpresa eskatzaile guztiek jaso zuten dirulaguntza; bete-arazte portzentajeak % 70ra eta % 58ra iritsi dira, modalitatearen arabera. 2019an, dirulaguntza eskatu zutenen kopurua nabarmen areagotu zen aurreko urteekin konparatuta; 36 enpresatako eskaerak eta irabazteko asmorik gabeko 9 erakunderen eskaerak onartu ziren. Aurrekontu-kontsignazioa agortuta, 21 enpresak 58.004 euroko laguntzarekin, eta 4 erakundek 11.546 euroko laguntzarekin, deialdiaren oinarriekin bat datorren ordezte hurrenkera osatu dute.

Nafarroako enpresa txiki eta ertainen kopurua eta enpresa horietako langileen kopurua aintzat hartzen baditugu, diruz lagundutako enpresen portzentajea ez dela % 1era iristen, eta 2019an % 100 igo dela konturatzen gara:

Nafarroako enpresak (urtarrilaren 1eko datuak)	2017	2018	2019
Nafarroako enpresa txiki eta ertainen kopurua	2.280	2.369	2.274
Diruz lagundutako enpresak	10	10	20
Diruz lagundutako enpresen %	0,44	0,42	0,88
Enpresa txiki eta ertainetako langile kopurua	192.600	198.100	197.100
Diruz lagundutako enpresetako langile kopurua	880	733	1.894
Diruz lagundutako plantillen % / enpresa txiki eta ertainetako plantillak, guztira	0,46	0,37	0,96

Enpresetan zuzendaritza-karguak dituzten emakumeak

Nafarroan, 2019an, zuzendaritza-karguak dituzten emakumeen ehunekoa % 27 izan da, hau da, 2 puntu portzentual igo da 2018. urtearekin konparatuta, baina lau puntuko beherakada izan du, 2016. urtearekiko. Beste autonomia-er-





kidegoekin konparatuta, Nafarroa emakume-zuzendarien ehuneko txikiena duten erkidegoetako bat da, eta estatuko batezbestekoaren azpitik dago, 2019an % 33, beheko taulan ikus daitekeen moduan:

Autonomia-erkidegoa	2016		2017		2018		2019	
	Kop.	Emakumeak (%)	Kop.	Emakumeak (%)	Kop.	Emakumeak (%)	Kop.	Emakumeak (%)
Estatuko batezbestekoa	234.000	31	236.100	31	256.900	32	259.500	33
Nafarroako Foru Komunitatea	3.200	31	2.400	28	2.600	25	3.000	27

Enpresa publikoen urteko kontuak informazio-iturri gisa erabilia, aztertu dugu gizonen eta emakumeen presentzia goi-zuzendaritzako karguetan, eta enpresa horien administrazio-kontseiluetan.

- Goi-zuzendaritzako pertsonala duten enpresa eta fundazio publikoetan, gerente kargua duen pertsona izaten da, NICDO n eta Miguel Induráin fundazioan izan ezik: lehenengoan hiru pertsona dira, eta bigarrenean bost kideko Batzorde Betearazlea; 2018an, hamar enpresa publikoetako bitan zegoen emakume bat gerente karguan; eta 2019an, enpresa publiko batean eta bi fundazioetan zen horrela.

- Enpresa publikoetako administrazio-kontseiluetan eta fundazioetako patronatuetan, gizon eta emakumeen batez besteko presentzia, gutxi gorabehera, % 40 da emakumeen kasuan, eta % 60, gizonen kasuan; horrela, bete egiten da ordezkariaren orekatuaren printzipioa.

Banaka, enpresen erdiek betetzen dute % 40-60 bitarteko ordezkariaren printzipioa; betetzen ez dutenetan emakumeen presentzia % 40 baino txikiagoa da administrazio-kontseiluetan, CEINen izan ezik, non administrazio-kontseilua batez ere emakumezkoek osatzen duten. Fundazioen kasuan, nabarmentzen dira Miguel Induráin Fundazioa –patronatuko kideen % 18 emakumeak dira– eta Nafarroako helduak babesteko Fundazioa, non patronatuko kideen % 67 dira emakumezkoak.

Hitz batez, gero eta gehiago dira berdintasun-planak dituzten enpresak, 2020tik aurrera berdintasun-planak egiteko eta 2019tik plan horiek erregistratzeko betebeharrak dutelako (50-250 langile dituzten enpresak); kopurua igo arren, 250 langile baino gehiago dituzten enpresek erregistratutako berdintasun-planen portzentajea % 11 da.

Halaber, gora egin du berdintasun-planak egin eta berriz aktibatuzko dirulaguntza jaso duten enpresen kopuruak, 250 langile baino gutxiagoko enpresetan planak egiteko betebeharrak ezarri delako, eta, 2019ko dirulaguntza-deialdiaren onuradunen artean, irabazteko asmorik gabeko erakundeak gehitu direlako; kopuruak gora egin arren, diruz lagundutako enpresen portzentajea % 1 baino txikiagoa da.





Enpresa pribatuetako zuzendaritza-karguetan, eta enpresa eta fundazio publikoetako goi-zuzendaritzako kideen artean, ez dago parekotasunik emakumeen eta gizonen artean; enpresa publikoetako administrazio-kontseiluetan eta fundazio publikoetako patronatuetan ordezkaritza orekatua dago, kideen % 40 emakumeak direlako.

IV.1.5. Berdintasun-printzipioen inguruan sentsibilizatzeko eta horiek hedatzeko jarduketak

Azpihelburua	Auditoretzako irizpideak
1.5 Areagotu al dira berdintasun-printzipioen inguruan sentsibilizatzeko eta horiek hedatzeko jarduketak?	Egindako sentsibilizazio-jarduketak.
	Berdintasunari buruzko albisteak NFK-ko Administrazioako hedapen bideetan.
	Berdintasuna teknologia berrien bitartez ikustaraztea (web, Facebook, Twitter, Instagram)
	Nafarroako Unibertsitate Publikoarekiko hitzarmenak.

Berdintasuna lortzeko sentsibilizazio-jarduketak

2016-2019 aldian zehar, INAI/NABIk berdintasunaz sentsibilizatzeko eta horren zabalkundea egiteko hainbat ekitaldi publiko antolatu ditu, edo horrelako ekitaldietan parte hartu du:

	2016	2017	2018	2019
Emakumeen nazioarteko eguna (kanpaina)				
Adierazpen instituzionala	√	√	√	√
Kanpaina, kartela eta goiburu elebiduna "Hazlo - Egizu"		Zure ahalduntzea funtsezkoa da berdintasuna lortzeko	Berdintasuna eraikitzen. Ahalduntze kolektiboa oinarri hartuta	
Bideoak eta ikus-entzunezko iragarkiak	-	-	√	√
Zinema-zikloa (hiru film)	"Nosotras también contamos"		-	-
Askotariko topaketa eta jardunaldiak	1	-	6	1
Berdinna saria	-	-	√	√

2018 eta 2019an, martxoaren 8ko kanpainetan adierazpen instituzionala egin zen, 2016an eta 2017an bezala; horrez gain, kartelak egin ziren kanpainako goiburuarekin, NFK-ko zerbitzu eta antolakundeetan, toki-erakundeetan, emakumeen elkarteretan zabaltzeko eta prentsa idatzian, prentsa digitalean eta autobus-markesinetan jartzeko, eta herritarren eskura jarri ziren, oro har, INAI/NABIren webgunearen bidez.

Horrez gain, bideoak eta ikus-entzunezko iragarkiak egin ziren, kartelarekin koherentzian, eta Nafarroako sare sozialetan, zinemetan eta telebistetan hedatu ziren.





Berdintasunari buruzko albisteak NFK-ko Administrazioako hedapen bideetan

NFK-ko Administrazioako hedapen bideetan argitaratutako albisteak, INAI/NA-Biren eskumen-esparruan, % 100 areagotu dira 2019. urtean, 2016. urtearekin konparatuta; berdintasunari buruzko albisteak izan dira nagusiki, ondoko taulan ikus dezakegunez:

Zabalkunderako albisteak (INAI/NABI)	2016	2017	2018	2019	Aldea (%) 2019/2016
Berdintasuna	13	17	20	26	100
Genero-indarkeria	11	10	8	14	27
LGTBI+	0	2	6	8	-
Guztira	24	29	34	48	100

Sare sozialen bidez ikustaraztea

Atal honetan, berdintasunaz sentsibilizatzeko eta ikustarazteko kanpainek sare sozialen bidez izan duten eragina azaltzen dugu.

2016an, ez zen kanpainen publizitaterik sare sozialetan; 2017an, azaroaren 25eko kanpainak, genero-indarkeriaren nazioarteko eguna eta "Eta jaietan... ZER?" goiburuko kanpaina jakitera eman ziren; eta 2018an eta 2019an, kanpainen publizitatea sare sozial guztietara zabaldu zen.

Ondoko taulak sentsibilizazio-kanpainen eragina teknologia berrien bidez areagotzea adierazten duten inprimaketa, interakzio, erreproduzio, bistaratze eta abarrekoen kopurua jasotzen du:

		2016	2017	2018	2019
Kanpainak sare sozialetan (Twitter)	Inprimaketak	-	47.829	107.912	41.374
	Multimedia bidezko interakzioak	-	278	497	5167
	Interakzioak, guztira	-	2.887	981	536
Kanpainak sare sozialetan (Facebook/Instagram)	Kanpainen berri jaso duten pertsonak	-	7.167	206.307	200.469
	Erreproduzioak	-	-	35.556	24.684
	Burututako ekintzak	-	-	43.535	708
Kanpainak sare sozialetan (YouTube)	Inprimaketak	-	-	93.884	253.772
	Bistaratzekak	-	-	11.790	25.419
	Inprimaketak	-	-	21.000	-

Hitzarmenak Nafarroako Unibertsitate Publikoarekin

INAI/NABIk, Nafarroako Unibertsitate Publikoarekin sinatutako hitzarmenen bidez, NUPeko titulu propio batzuk finantzatzen ditu urtero: 10.000 euroekin, "Generoan aditua" (2016tik aurrera), eta 20.000 euroekin, Emakume, Zientzia eta Teknologia Katedra (2019tik aurrera).





Hitz batez, aztertutako aldiaren areagotu dira jarduketak, non INAI/NABIk parte hartzen duen, berdintasunaren inguruko albisteak NFK-ko Administrazioaren hedapen bideetan, baita ere sentsibilizazio-kanpainen presentzia sare sozialetan.

IV.2. Genero-indarkeriaren biktimei laguntza eta babesa ematea

2. helburua: Nahikoak al dira genero-indarkeria prebenitzeko eta biktimak lagundu eta babesteko baliabideak?

IV.2.1. Genero-indarkeriaren biktimei arreta ematea.

Azpihelburua	Auditoretzako irizpideak
2.1 Oraingo baliabideekin, bermatzen al da genero-indarkeriaren egoeran dauden emakume guztiei arreta ematea?	Laguntza orohartzailea emateko zerbitzua. Indarkeriaren biktimei laguntza orohartzailea emateko lantaldek NFK-ko biztanle guztiengana iristen al dira? Arreta jaso duten emakumeen eta adingabeen kopurua. Profesionalen ratioak.
	Harrerarako baliabideak. Nahikoak al dira harrera-baliabideak? Arreta jaso duten emakumeen eta adingabeen kopurua. Baliabideen gainokupazioa. Profesionalen ratioak. Emakumeen gogobetetasun maila, jasotako arreta dela eta
	Emakumeentzako arreta juridikoaren zerbitzua (SAM). Arreta jaso duten emakumeak. Salaketen ondoriozko laguntza kasuak.
	Emandako dirulaguntzak.

Genero-indarkeriaren biktimak diren pertsoneri eman behar zaien laguntzari dagokionez, Gizarte Zerbitzuen Zorroan aipatutako hainbat prestazio eta zerbitzu jasotzen ditu; zerbitzu multzo hori laguntza orohartzailea emateko zerbitzu espezializatuak osatzen du, baita harrera-baliabideek eta laguntza ekonomikoek ere.

Laguntza orohartzailea emateko zerbitzua

Laguntza orohartzailea emateko zerbitzu espezializatua bermatutako prestazioa da, anbulatorioa, genero-indarkeriako egoeran dauden emakumeek informatu, bideratu eta arreta orohartzailea ematea helburu duena; xedea laguntza psikologikoa, gizarte eta lan arloetakoa eta juridikoa ematea da, bai emakumeei, bai beren seme-alaba adingabeei, araudian aipatutako indarkeriazko ekintzen zuzeneko ondorioak jasan dituztenei.

Zerbitzua emakumeen kontrako indarkeriaren biktimei laguntza orohartzailea emateko lantaldeek ematen dute; lantaldeak Gizarte Zerbitzuen Saitetan integratuta daude: Tuteran, Lizarran, Tafallan eta Iruñerrian, Ipar-mendebaldean eta Ipar-ekialdean (Iparraldeko eskualdea). Guztira, NFK-ko biztanleen % 69ri ematen diote arreta. Iruñean (biztanleriaren % 31), emakumeentzako arretarako udal zerbitzua (SMAM) arduratzen da horretaz.

Indarkeriaren biktimei laguntza orohartzailea emateko lantaldeetara iristeko, oro har, gizarte-zerbitzuek informazioa emanda bideratzen dituzte emakumeak, harrera-baliabideen bidez egiten da, beste profesional batzuen bidez, edota





emakumeek espresuki eskatuta, eta ez da beharrezkoa alde zuzenetik salaketa jartzea.

• 2016-2019 aldian, indarkeriaren biktimei laguntza orohartzailea emateko lantaldeek honako kasu hauek bideratu zituzten:

	2016	2017	2018	2019	2019/16 aldea (%)
Emakumeak	445	760	963	1.060	138
Seme-alabak	95	100	67	66	-31
	540	860	1.030	1.126	109

Kasuak % 109 areagotu dira 2016tik. Arreta jaso duten emakumeen kopurua % 138 igo da aztertutako aldian; izan ere, 2016an 445 kasu ziren, eta 1.060, 2019an; igoera horren arrazoi nagusia Tafallan eta Iparraldeko eskualdean lantalde berriak sortzea izan zen, eta horrela bete egin zen emakumeen kontrako indarkerian espezializatutako arreta Nafarroako eskualde osora zabaltzeko helburua. 2019an, arreta jaso duten emakumeen % 43 Iparraldeko eskualdeko lantaldeak artatu du.

Laguntza jaso duten adingabeen kopuruak behera egin du, seme-alabei arreta psikosoziala emateko, guraso bien baimena behar delako; behar hori agerian utzi dute zerbitzu juridikoek, indarkeriaren biktimei laguntza orohartzailea emateko lantalde berriak sortu ondoren.

Indarkeriaren biktimei laguntza orohartzailea emateko lantaldeek artatutako emakumeen kopuruak eta Nafarroako emakume guztien gaineko ratioak:

	2016			2017			2018			2019		
	Biztanleak	Arreta jaso dutenak	Ratioa	Biztanleak	Arreta jaso dutenak	Ratioa	Biztanleak	Arreta jaso dutenak	Ratioa	Biztanleak	Arreta jaso dutenak	Ratioa
Tutera	47.471	264	0,56	47.612	308	0,65	47.912	287	0,60	48.428	306	0,63
Lizarra	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
Iparraldeko eskualdea	116.155	-	-	116.947	190	0,16	117.871	354	0,30	119.142	455	0,38
Guztira	220.106	445	0,20	220.813	760	0,34	222.143	963	0,43	224.246	1.060	0,47

2019an, artatutako emakumeen ratio orokorra, erreferentziako biztanleriarekiko, % 0,47 da. Ratio handiena Tutera aldean ematen da (% 0,63), eta txikiena, Iparraldeko eskualdean: % 0,38. Iparraldeko eskualdeko lantaldeak eremu geografiko zabalean ematen du arreta, eta, ondorioz, profesionalek joan-etorri luzeak egin behar izaten dituzte; gainera, Berriozarko egoitza eskualdeko udalerritik askotatik urrun dago, eta beste ezaugarri batzuk direla medio, artatutako emakumeen ehunekoak txikiagoa da.





Profesionalen ratioa

• Laguntza arloko profesionalen ratio orokorra, lantaldeetan, emakumeen kopuruaren gainean (100.000 emakumeko hainbeste) 7 da, eta aldatu gabe mantendu da aztertutako aldian; hala ere, Lizarra eta Tafallako lantaldeei dagokien ratioa 9 eta Tuterakoa 8 izan arren, Iparraldeko eskualdekoa 5 da:

	Profesionalak	2016		2017		2018		2019	
		Ratioa	Emakumeak/prof.	Ratioa	Emakumeak/prof.	Ratioa	Emakumeak/prof.	Ratioa	Emakumeak/prof.
Tutera	4	8	66	8	77	8	72	8	77
Lizarra	3	9	60	9	57	9	64	9	55
Tafalla	2	9	-	9	45	9	65	9	67
Iparraldeko eskualdea	6	5	-	5	32	5	59	5	76
Arretarako lantaldeak, guztira	15	7	64	7	51	7	64	7	71

Aztertutako aldian, profesionalek artatutako emakumeen kopuruak gora egin du, batez ere, Iparraldeko eskualdeko lantaldean; izan ere, zerbitzu horrek gainerakoek baino askoz biztanle gehiagori ematen die arreta (guztien % 53).

Arretarako lantaldeek emandako zerbitzuen artean, honako hauek azpimarratzen ditugu:

- Kasuen % 25 unean uneko aholkularitzari dagokio, eta % 75 planifikatutako tratamenduei, non askotariko esku-hartzeak egiten diren: gizarte eta hezkuntza arloetako esku-hartzeak, laguntza psikologikoa eta legala.

- Arreta jaso duten emakumeen % 66 inguru Espainian jaio dira; gainerako % 33a beste herrialde batzuetan.

- Zerbitzua eskuratzeko, ez dago itxaron zerrendarik.

- Laguntza jasotzen duten emakume berrien aukera, zerbitzua eskuratzeko:

	2016		2017		2018		2019	
	Arreta jaso duten emakumeak	% guztien arabera	Arreta jaso duten emakumeak	% guztien arabera	Arreta jaso duten emakumeak	% guztien arabera	Arreta jaso duten emakumeak	% guztien arabera
Zuzeneko sarbidea	51	27	100	28	87	24	116	30
Oinarrizko Gizarte Zerbitzuek bideratuta	45	23	110	30	108	30	97	25
Beste baliabide batzuek bideratuta	95	50	153	42	170	47	175	45
	191	100	364	100	365	100	388	100

2019an, gora egin du zerbitzua zuzenean eskuratu dutenen kopuruak, eta, aldi berean, jaitsi da oinarrizko gizarte-zerbitzuek bideratutakoen kopurua; hala





ere, arreta jaso duten gehienak beste baliabide komunitario batzuetatik etorritakoak dira.

Harrera-baliabideak

Harrera-baliabideak genero-indarkeriaren biktimei aldi baterako bizilekua ematea helburu duten prestazio bermatuak dira. Egoitzaren zerbitzua larrialdi zentroak ematen du, harrera-zerbitzuek eta egoitza-pisuek.

Pertsonak batez ere poliziaren bitartez iristen dira larrialdi zentrorra, larrialdi zentrotik abegi-etxera eta abegi-etxetik egoitza-pisuetara.





Erabil daitezkeen plazen kopurua, okupazioa eta baliabide bakoitzak artatu dituen pertsonak, 2016-2019 aldian:

Baliabideak	2016	2017	2018	2019
Larrialdi zentroa				
Plaza arruntak	12	12	12	12
Plazen gehieneko kopurua, gainokupazioa (adingabeak)	7	7	7	7
Arreta jaso duten emakumeak	80	96	118	112
Arreta jaso duten adingabeak	96	96	127	99
Eguneko batez besteko okupazioa	11	11	13	12
Urteko batez besteko okupazioaren portzentajea	89	96	110	98
Gainokupazio egunak	108	155	223	149
Gainokupazio egunen portzentajea urtean	30	42	61	41
<i>Gehieneko egonaldia (egunak)</i>	<i>7-30</i>	<i>7-30</i>	<i>7-30</i>	<i>7-30</i>
Batez besteko egonaldia (egunak)	20	20	20	22
1-7 egun (%)	39	46	45	47
8-30 egun (%)	36	24	29	23
>30 egun (%)	25	30	26	30
Abegi-etxea				
Plazak	12	12	12	12
Arreta jaso duten emakumeak	12	11	13	10
Arreta jaso duten adingabeak	17	15	16	17
Eguneko batez besteko okupazioa (pertsonak)	10	9	8	9
Urteko batez besteko okupazioaren portzentajea	83	78	63	74
<i>Gehieneko egonaldia (hilabeteak)</i>	<i>6-9</i>	<i>6-9</i>	<i>6-9</i>	<i>6-9</i>
<6 hilabete (%)	57	17	33	50
6-9 hilabete (%)	14	67	56	17
>9 hilabete (%)	29	17	11	33
Giza-salerosketaren biktima izan direnentzako harrera zerbitzua				
Plazak	-	-	2	2
Arreta jaso duten emakumeak	-	-	2	4
Egoitza-pisuak				
Pisuak	5	5	5	5
Arreta jaso duten emakumeak	8	8	9	9
Arreta jaso duten adingabeak	19	23	18	13
Urteko batez besteko okupazioaren portzentajea	88	74	91	99
Batez besteko okupazioa (pisuak)	4	4	5	5
<i>Gehieneko egonaldia (urteak)</i>	<i>1-2</i>	<i>1-2</i>	<i>1-2</i>	<i>1-2</i>
< urtebete (%)	0	60	67	100
1-2 urte (%)	33	40	33	-
>2 urte (%)	67	0	0	-





Aurreko taulan adierazitako datuei dagokienez, azpimarratzen dugu:

- Larrialdi zentroko eta abegi-etxeke plaza kopurua eta egoitza-pisuen kopurua ez dira aldatu 2016-2019 aldian.

- Artatutako pertsonen kopuru osoa, hiru baliabideen artean, 301era igo zen 2018an, eta 2019an % 14 jaitsi zen (260 laguntza kasu); dena den, erabiltzeko joera denboran eraginkorra dela ikusten da, azken hamar urteetako bilakaera aintzat hartuz gero, urte batetik bestera apur bat aldatzen bada ere.

- 2018an, larrialdi zentroaren okupazioa handia zela nabarmentzen da; 245 pertsona artatu ziren, batez besteko okupazioa % 110 zen, eta urteko egunen % 61ean zentroak gainokupazioa zuen. 2019ko indizeak aurreko urteetako antzekoak dira.

- Familia-unitate gehienek (2019an % 47) zentroan zazpi egun baino gutxiago igarotzen dute; baliabidean egoteko epe arrunta da.

- Hala ere, artatutako emakumeen % 25-30ek gaintitzen dute zentroan egoteko gehieneko epea, batez ere, beste baliabide bateko plazaren edo gutxieneko diru-sarrereren zain daudelako; izan ere, gizarte-bazterketa egoeran dauden, familia edo gizarte-laguntzarik ez duten eta baliabide ekonomiko txikiak dituzten familia-unitateen portzentaje handia artatzen du zentroak. Ondorioz, batez besteko egonaldia 20 egunekoa zen 2018. urtera arte, eta 22 egunekoa, 2019an.

- Abegi-etxearen batez besteko okupazioa, gutxi gorabehera, 9 pertsonakoa da; urteko batez besteko okupazioa, % 80tik beherakoa. Hala ere, 2019an, baliabideko gehieneko egonaldia gaintitzen duten emakumeen ehunekoa % 33ra igo da.

- 2018ko maiatzean, martxan jarri zen egoitza arretako zerbitzu orohartzailea, egonaldi luzekoa, emakumeen salerosketaren biktimei harrera emateko, elkarte bategik hitzarmenaren bidez. 2018an, bi emakume artatu zituen zerbitzuak, eta lau, 2019an.

- 2019an, egoitza-pisuen batez besteko okupazioa % 99 izan da, eta familia-unitate guztiak urtebete baino denbora gutxiago egon dira baliabide horretan.

- Baliabideak eskuratzeko, ez dago itxaron zerrendarik.





Profesionalen ratioa

Harrera-baliabideetako profesionalen ratio orokorra, emakumeen kopuruaren gainean (100.000 emakumeko hainbeste) hiru da, eta aldatu gabe mantendu da 2016-2019 aldian:

			2016		2017		2018		2019	
	Profesionalak	Profesionalak*	Ratioa	Emakumeak/prof.	Ratioa	Emakumeak/prof.	Ratioa	Emakumeak/prof.	Ratioa	Emakumeak/prof.
Larrialdi-zentroa**	5,77	6,43	1,8	12	1,8	15	1,8	18	2,2	14
Harrera-zentroa	1	1,67	0,3	7	0,3	7	0,3	8	0,3	6
Egoitza-pisuak	1	1,67	0,3	5	0,3	5	0,3	5	0,3	5
Koordinatzailea	2	-	0,6	-	0,6	-	0,6	-	0,6	-
	9,77	9,77	3	10	3	12	3	14	3	12

*Koordinatzaileak banatuta

** 2018ko azaroan, 1,5 profesional hasi ziren lanean larrialdi zentroan. Profesionalak 7,27 dira guztira.

Larrialdi zentroan profesionalak artatutako emakumeen kopurua urtero-urtero areagotuz joan da, 2018an 18ra iritsi arte; 2018ko azaroan 1,5 profesional gehitu ondoren, profesional bakoitzeko emakumeen ratioa 14ra jaitsi da 2019an.

Zerbitzuaz arduratzen den enpresaren gogobetetasun-inkestak aztertu ditugu, egin badira, jasotako arreta dela eta emakumeen gogobetetasun maila eta eskuhartzean edo tratamenduan ezarritako helburuen betetze maila ezagutzeko:

- Oro har, inkestek lautik gorako gogobetetasun maila erakusten dute (oso ongi), harrera-baliabide guztietan.

- Ondoko taulan ikusten dugunez, 2019an, larrialdi zentroa uzten duten emakumeen % 67 eta egoitza-pisuak uzten dituztenen % 100 beren etxera itzultzen dira (erasotzailerik gabe), alokairuan hartutako pisuetara joaten dira, eta familia- edo lagunaren etxera; abegi-etxea uzten duten emakumeen % 50 egoitza-pisuetara joaten dira. Larrialdi zentroa utzi eta erasotzailearekin itzultzen diren emakumeen ehunekoak % 13 da:

Irteerak 2019	Larrialdi zentroa	Abegi-etxea	Egoitza-pisuak
Etxea/pisua alokairua/familia		67	33
Beste harrera-baliabide batzuk		11	50
Erasotzailearekin itzultzea		13	0

- 2019an, gogobetetasun-inkestak egin zaizkien indarkeriaren biktimei laguntza orohartzailea emateko lantaldeen erabiltzaileei, emandako arreta baloratzeko. Nabarmenezkoa da erantzun dutenen indize baxua (96 emakume, artatutako 1.060ren aldean, hau da, % 9).





Jasotako erantzunetik, aztertutako arreta-alde guztiekiko gogobetetasun maila altua dela antzematen da. Oro har, beren egoera hobetu dutela, beren inimitatea errespetatu dela, informazio argia jaso dutela, eta jasotako arreta azkarra, eraginkorra eta kalitatezkoa izan dela esan dute emakume gehienek.

Emakumeentzako arreta juridikoaren zerbitzua

Emakumeentzako arreta juridikoaren zerbitzua doakoa da, eta INAI/NABI-ren eta Iruñeko, Lizarrako, Tuterako eta Tafallako abokatu elkargoen artean sinatutako lankidetzeta-hitzarmenaren bidez ematen da, zaintzaldi sistema bat ezarrita; zerbitzua eguneko 24 orduetan ematen da, urteko 365 egunetan, kokaleku iraunkorrean, eta Nafarroako 112-SOS zerbitzuaren bidez koordinatzen da.

Profesionalen kopurua –elkargoko– eta bakoitzak artatzen dituen kasuen kopurua, 2016-2019 aldian:

	2016		2017		2018		2019	
	Profesionalak	Arreta jaso duten emakumeak	Profesionalak	Arreta jaso duten emakumeak	Profesionalak	Arreta jaso duten emakumeak	Profesionalak	Arreta jaso duten emakumeak
Iruña	40	375	40	486	40	471	55	525
Tutera	24	245	22	283	26	297	27	291
Lizarra	12	168	11	132	11	174	11	123
Tafalla	6	159	7	131	7	117	7	139
Guztira	82	947	80	1.032	84	1.059	100	1.078

Arreta jaso duten emakumeen kopurua areagotu egiten da urte batetik bestera, eta 2019an % 14 handiagoa izan da, 2016an baino. Halaber, gora egin zuen zerbitzuko profesionalen kopuruak: 15 profesional gehiago Iruñeko abokatuen elkargoan.

Ondoko taulan emandako arreta motak sailkatu ditugu, eta aurkeztutako salaketekin alderatzen ditugu:

	2016	2017	2018	2019
Aholkularitza	622	682	929	677
Joandakoak	583	663	778	690
Arretak guztira	1.205	1.345	1.707	1.367
Polizia salaketak	1.199	1.271	1.283	1.335
Arreta kasuen / salaketen portzentajea	49	52	61	52

Gutxi gorabehera, letraduaren esku-hartzea jarritako salaketen erdian eskatzen da.





Laguntza ekonomikoak

INAI/NABIk genero-indarkeriaren ondorioz ekonomia-egoera zaila duten emakumeentzako laguntza ekonomikoak kudeatzen ditu.

Laguntza horiek egikaritzea:

	2016	2017	2018	2019	2019/2016 aldea (%)
Gizarte behar larrietarako laguntzak					
Aurrekontu bateratua	2.000	2.000	2.000	2.000	0
Aitortutako betebeharrak	0	0	0	0	0
Zailtasunak dituzten biktimentzako laguntzak					
Aurrekontu bateratua	101.000	101.000	98.000	81.000	-20
Aitortutako betebeharrak	12.780	17.892	61.959	43.888	243
Kaltea konpontzeko laguntzak					
Aurrekontu bateratua	-	-	-	60.000	-
Aitortutako betebeharrak	-	-	-	-	-
Prestazio ekonomikoak, guztira					
Aurrekontu bateratua	103.000	103.000	100.000	143.000	40
Aitortutako betebeharrak	12.780	17.892	61.959	43.888	243

• Gizarte behar larrietarako laguntzak behin bakarrik eta berehala jasotzen diren laguntza ekonomikoak dira, arrisku pertsonal larriko egoeretan oinarritzko beharrak estaltzeko.

2010. eta 2015. urteen artean, larrietarako laguntza jasotzeko bederatzi eskaera tramitatu ziren, eta lau eman ziren. 2016-2019 aldian, laguntza horiek ez ziren eskatu.

• Zailtasunak dituzten biktimentzako laguntzak behin bakarrik jasotzen diren dirulaguntzak dira, biktimek bizitzeko baliabide ekonomiko nahikorik ez dutenean, eta enplegua lortzeko zailtasun bereziak dituztenean. Jasotzen den zenbatekoa sei hilabeteko langabezia-prestazioaren baliokidea da, eta areagotu daiteke, 24 hilabetearen baliokidea izan arte, familia-erantzukizunei eta familia-unitatean desgaitasun-egoerei aurre egiteko.

2019an, laguntza jasotzeko 14 eskaera jaso ziren, zortzi eman ziren, eta sei ukatu ziren, laguntzaren onuradun izateko baldintzak ez betetzeagatik.

	2016	2017	2018	2019
Eskaerak	2	5	9	14
Onartutako eskaerak	0	4	8	8

2019an, laguntza ekonomikoak genero-indarkeriaren biktimentzat bideratzeko, aurrekontuan 60.000 euro sartu da, kaltea konpontzeko laguntzetarako; hala ere, aurrekontuko partida horretatik ez da ezer hartzen, laguntza horiek





zehazteko zailtasunak eta INAI/NABIren egituran eta langilerian urte hartan izandako aldaketak direla eta.

Laguntza ekonomikoen eskaeren kopurua txikia da, arreta jaso duten eta genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeen kopuruarekin konparatuta. Baliabide horien ebaluazioan jasota dagoen moduan, laguntza horiek birformulatu behar dira, biktimen beharrei erantzun egokia emateko.

Hitz batez, indarkeriaren biktimei laguntza orohartzailea emateko lantaldeen bidez eta emakumeentzako arretarako udal zerbitzuaren bidez Nafarroako biztanle guztiei ematen zaie arreta. Arreta jasotzen duten emakumeen kopuruak gora egin du Tafallako eta Iparraldeko eskualdeko lantaldeak abian jarri zirenetik (2017an), eta erreferentziako biztanleria aintzat hartuta, artatutako emakumeen ratio orokorra % 0,47 izan da 2019an.

Profesionalen ratio orokorra 7 da, 100.000 emakumeko talde bakoitzeko; Iparraldeko eskualdeko lantaldeak, non arreta jaso behar duten biztanleak gainerako lantaldeei dagozkienak baino askoz gehiago diren, profesionalen ratio txikiagoa du.

Arreta orohartzailea zuzenean jasotzeko aukerak areagotu dira 2019an, aurreko urteekin konparatuta, zerbitzu horiek hobetu ezagutzen direlako.

Harrerarako baliabideek genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeei laguntzeko aukera bermatzen dute. Larrialdi zentroaren okupazio adierazleak 2019an jaitsi diren arren, baliabide horren gainokupazioa % 41 da, hau da, oso handia; abegi-etxearen okupazioak pertsona kopuru handiagoa artatzeko aukera ematen du eta egoitza-pisuen okupazio-portzentajea % 99 da.

Harrerarako baliabideen erabiltzaileen gogobetetasun maila handia da, eta zentroak helburuak bete ondoren uzten dira kasu gehienetan.

Emakumeentzako arreta juridikoaren zerbitzuaren bidez aholkuak eta laguntza jasotzen duten emakumeen kopurua handitu da; izan ere, gora egin du zerbitzuan diharduten profesionalen kopuruak.

IV.2.3 Sentsibilizazio-jarduketak

Azpihelburua	Auditoretzako irizpideak
2.2 Nahikoak eta egokiak al dira emakumeen kontrako indarkeriaz sentsibilizatzeko eta preskuntzarako ekintzak?	Indarkeriaren inguruan sentsibilizatzeko jarduketak.
	Indarkeriaren pertzepzioari buruzko iritziak ezagutzeko inkestak. Emakumeen kontrako indarkeriarekiko tolerantzia maila jaitea.
	Nafarroako salaketa-ratioa eta Estatuarekiko konparazioa





Indarkeriaren inguruan sentsibilizatzeko jarduketak

INAI/NABIk urtero bi sentsibilizazio-kanpaina handi egiten ditu, emakumeen kontrako indarkeriarekin zerikusia dutenak: “Jaietan berdintasunaren aldeko udalak” izenburukoa eta azaroaren 25eko kanpaina, “Emakumeen kontrako indarkeria desagerrarazteko nazioarteko eguna” izenburukoa.

- “Jaietan berdintasunaren aldeko udalak” kanpaina 2005ean hasi zen antolatzen, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko eta herriko jaietan eraso sexistak prebenitzeko; kanpainan, Nafarroako 272 udalerriei gonbidapena luzatzen zaie beren jai-programetan irudi bat –kartela eta esku gorriaren sinboloa– txerta dezaten, eraso sexisten aurka.

2016-2019 aldian kanpainarekin bat egin duten toki-erakunde eta udalen kopurua honako hau da:

"Jaietan berdintasuna" kanpaina	2016	2017	2018	2019
Toki-erakundeak	145	179	247	274
Udalak	ez dago eskuragarri	ez dago eskuragarri	125	133
Toki-erakundeak (%)	23	29	40	44
Udalak (%)	ez dago eskuragarri	ez dago eskuragarri	46	49
biztanleriaren %,	87	89	88	89

2019an, 274 toki-erakundek egin zuten bat kanpainarekin, zuzenean edo mankomunitate edo udal elkartearen bitartez; horietatik 133 udalak dira: Nafarroako udal guztien % 49, biztanleen % 89 ordezkatzeko dutenak.

Gainera, kanpainaren zabalkundea prentsan, irratian, autobus-markesinetan, web orrian eta sare sozialetan egiten da.

- Azaroaren 25eko kanpainaren helburuak honako hauek dira: herritarrak sentsibilizatzea, emakumeen kontrako indarkeria bazter dezaten; eta emakumeen kontrako indarkeriaren arloko baliabide eta prestazioei buruzko informazio eta orientazioa ematea, emakume gazteei arreta berezia eskainiz.

Kanpainako jarduketak askotarikoak dira: Nafarroako Gobernuak adierazpen instituzionala egiten du, emakumeenganako indarkeriaren aurka; herritarrei kontzentrazio-deia egiten zaie, gaitzespena adierazteko; informazio-kartelak egiten dira, osasun-zentroetan, ikastetxeetan, toki-erakundeetan, elkarteetan jartzen direnak eta beste kolektibo batzuen bitartez hedatzen direnak, prentsa idatzian, digitalean, telebistetan, zinemetan, markesinetan, autobusetan eta sare sozialetan. 2019an, berriazko web orri bat diseinatu zen navarra.es atarian, kanpainari buruzko informazioa argitaratzeko.

Azaroaren 25a ospatzeko, gazteen topaketak antolatzen dira Gazteriaren Zuzendariordetzarekin eta Kontseiluarekin elkarlanean, eta kirol-emanaldietan “Emakumeen aurkako indarkeriarik ez” pankarta egotea bultzatzen da.





Laburbilduz, 2016-2019 aldian, honako ekintza hauek burutu dira:

Azaroaren 25eko kanpaina	2016	2017	2018	2019
Adierazpen instituzionala eta kontzentrazioa	√	√	√	√
Eslogana eta kartela	Nafarroak EZETZ dio	Nafarroak EZETZ dio	Asko dugu egiteko	Eta zu, zer egiten ari zara?
Liburuxkak/prentsa/irratia/sare sozialak/web orria	√	√	√	√
Informazio gune mugikorra	√	-	-	-
Bideo iragarkia	-	-	√	√
Gazteen topaketa	-	√	√	√
Parte-hartzaileak	ez dago esku- ragarri		104	85
Kirola indarkeria matxistaren kontra (emaldiak)	5	13	13	14

Profesionalen prestakuntza

Emakumeen kontrako indarkeriari buruzko prestakuntza-ekintzen kopurua igo dela antzematen da; INAI/NABI ekintza horien antolatzaile edo parte-hartzaile izan da, 2016-2019 aldian:

	Ikastaro/jardunaldi/hitzaldi kopurua	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Ez bitarra
2016	12	640	477	162	1
2017	13	537	412	125	-
2018	16	603	413	189	1
2019	21	734	511	223	-

Indarkeriaren pertzepzioari buruzko inkestak

Nafarroan, ez dira egin indarkeriaren pertzepzioa ezagutzeko inkestak, ezta genero-indarkeriazko ekintzekiko tolerantzia maila ezagutzekoak ere. Estatu mailan, Ikerketa Soziologikoen Zentroak (CIS), Genero-indarkeriaren gaietarako Gobernu Ordezkaritzaren (DGVG) enkarguz, hiru inkesta egin zituen, 2012an, 2013an eta 2017an, gizarteak berdintasunari buruz eta askotariko genero-indarkeriazko egoeren gaitzespenari edo tolerantziari buruz duen iritzia ezagutze aldera. Gainera, genero-indarkeria eragozteko baliabideen ezagutza eta balorazioa aztertzen da.

Genero-indarkeriaren gaietarako Gobernu Ordezkaritzaren txostenek, inkesta horiek aztertzeke, genero-indarkeria oro har gaitzesten dela ondorioztatu dute, eta modu positiboan baloratu dituzte indarkeria errotik kentzeko ekimen guztiak, batez ere, sentsibilizazio-kanpainak eta abian jarritako baliabideak. Genero-desberdintasuna handia delako iritzia hedatua dago gazteen artean, eta genero-indarkeria onartezina dela jotzen da.





2017ko inkestaren arabera, Espainian, 16 urte eta gehiagoko biztanleen % 69k (emakumeen % 80k; gizonen % 57k) genero-desberdintasunak Espainian nahiko handiak edo oso handiak direla uste dute; 2012. urtearekin konparatuta, portzentaje guztiak igo egin dira, urte hartan biztanleen % 60k (emakumeen % 72k; gizonen % 49k) uste baitzuen desberdintasunak handiak zirela. Hau da, genero-desberdintasuna dela eta sentsibilizazio maila handia dago, eta gero eta txikiagoa da indarkeriarekiko tolerantzia maila.

Bestalde, Nafarroako toki-erakundeek gero eta gehiagotan egiten dute bat jaietan indarkeriaren aurkako kanpainekin, eta gero eta kirol klub gehiagok – Nafarroan– hartzen dute parte azaroaren 25eko kanpainetan; NFKn indarkeriaren pertzepzioa edo sentsibilizazio maila handiagoa dela adierazten du horrek.

Salaketen ratioa

Epaitegietan jasotako salaketen kopuruak gorako joerari jarraitu dio 2016-2019 aldian, eta 2019an 2016an baino handiagoa zen (% 38 gehiago); salaketen ratioa, 15 urtetik gorako emakume guztien gainean, % 0,70 zen 2019an:

	2016	2017	2018	2019
Salaketen kopurua	1.502	1.836	1.887	1.957
Kendutako salaketak	140	194	164	83
Kendutako salaketak (%)	9	11	9	4
Salaketa garbiak	1.362	1.642	1.723	1.874
Artxibatutako salaketak	ez dago es- kuragarri	788	692	655
Artxibatutako salaketak (%)	-	43	37	33
Salaketen ratioa / 15 urtetik gorako emakumeak	0,55	0,67	0,68	0,70

Gutxi gorabehera, salaketan % 10 kendu ziren 2016-2018 aldian; 2019an, aldiz, % 4 kendu dira. Artxibatutako salaketen kopurua jaitsi zen aztertutako urteetan, eta salaketa garbien % 33 zen 2019an.

Jarraian azaltzen dira babes-aginduak eta 016 telefonora egindako deiak, salaketa guztien kopurua Estatuko mailarekin konparatuta, eta 15 urte edo gehiagoko emakume guztien kopurua aintzat hartuta:

	2016		2017		2018		2019	
	Kop.	%	Kop.	%	Kop.	%	Kop.	%
Salaketak								
Nafarroa	1.502	0,55	1.836	0,67	1.887	0,68	1.957	0,70
Estatua	143.535	0,71	166.260	0,82	166.961	0,82	168.168	0,81
Babes-aginduak								
Nafarroa	255	0,09	245	0,09	278	0,10	305	0,11
Estatua	24.341	0,12	26.044	0,13	27.093	0,13	28.682	0,14
016 telefonora egindako deiak								
Nafarroa	864	0,32	853	0,31	694	0,25	635	0,23
Estatua	85.318	0,42	77.796	0,38	73.454	0,36	68.714	0,33
016 telefonora egindako deiak (%)*								





Nafarroa	32	33	34	37
Estatua	31	31	33	33

*Ahaideek eta besteek 016 telefonora egindako deien portzentajea

Aztertutako adierazle guztiak txikiagoak izan dira Nafarroan, Estatuan baino, aztertutako urte guztietan; adierazle horiek joera berdina izan dute toki bietan, aldi osoan zehar.

Tratu txarrak jasotzen dituen emakumea ez den pertsona batek 016 telefonora egindako deien portzentajea gero eta handiagoa da, eta Nafarroan % 37 izan da 2019an (% 33, Estatuan), gero eta handiagoa baita gizartean emakumeen kontrako indarkeriarekiko sentsibilizazioa.

Hitz batez, INAI/NABIk antolatzen dituen bi sentsibilizazio-kanpaina handitan, urte batetik bestera, gero eta erakunde gehiagok hartzen dute parte; kanpaina horien baitako ekintzen kopuruak ere gora egin du. Prestakuntza-ekintzen kopurua igo da aztertutako aldian.

Indarkeriaren pertzepzio edo sentsibilizazio mailari dagokionez, gero eta handiagoa dela antzematen da; halaber, aztertutako aldian, gora egin du salaketan eta biktimak babesteko aginduen kopuruak.

IV.3. LGTBI+ kolektiboari zuzendutako arreta

3. helburua: Nahikoak al dira LGTBI+ pertsonen arreta emateko eta kolektibo horren berdintasun sozialaren inguruko sentsibilizazioa lortzeko ekintzak?

IV.3.1. LGTBI+ pertsonen zuzendutako arreta

Azpihelburuak	Auditoretzako irizpideak
3.1 Oraingo baliabideekin, bermatzen al da LGTBI+ pertsonen arreta ematea?	Kattalingune, LGTBI+ pertsonen arreta emateko zerbitzu publikoa. Arreta jaso duten pertsonen kopurua.

Ekainaren 19ko 8/2017 Foru Legeak, LGTBI+ pertsonen berdintasun sozialari buruzkoak, LGTBI+ pertsonen berdintasuna –benetakoa eta eraginkorra– eta eskubideak bermatzeko printzipio, baliabide eta neurriak arautzen ditu.

Legear jasotako politikak eta neurriak garatu eta betearazteko, aipatu foru legeak agintzen du sei hilabeteko epean Nafarroako LGTBI+ Kontseilua sortzea, bederatzi hilabeteko epean, LGTBI+ kolektiboaren berdintasunerako organo koordinatzailea sortzea, eta urtebeteko epean legearen garapenerako ekintza-plan bat egin eta onestea, parte hartzeko prozesuaren bidez.

Legearen agindua betetze aldera, eta, ezarritako epeak kontuan hartuta, atzerapen nabarmenarekin, urriaren 30eko 260/2019 Foru Dekretuaren bidez,





LGTBI+ Zuzendariorde¹⁸ sortu zen INAI/NABIIn, eta Nafarroako LGTBI+ Kontseilua, martxoaren 27ko 34/2019 Foru Dekretuaren bidez.

2019-2022 aldirako Ekintza Plana, LGTBI+ Pertsonen Berdintasun Sozialari buruzko ekainaren 19ko 8/2017 Foru Legea garatzeko, Nafarroako Gobernuaren erabakiz onetsi zen 2019ko maiatzaren 22an, Nafarroako LGTBI+ pertsonen egoerari buruzko diagnostikoa egin ondoren. Erakunde mailako ekintza koordinatu bat egitea du helburu, aniztasun-ikuspegia txertatzeko eta pertsona horien beharrei erantzuteko.

Planak jasotzen ditu hainbat helburu, printzipio gidari, egin beharreko ekintza, erakunde arduradunak, jarraipena, adierazle-sistema batean oinarritutako ebaluazioa, baita neurriak pixkanaka-pixkanaka ezartzeko kronograma ere.

2019an, INAI/NABIk ekintza-planean jasota zeuden eta urte horretan eta hurrengoetan egin behar ziren ekintzak abiarazi zituen, horien unitate arduraduna izanik; ekintza horietako batzuk plana onetsi aurretik hasi ziren.

LGTBI+ pertsonen zuzendutako arreta

8/2017 Foru Legeak aipatzen du Nafarroako Gobernuak bermatuko duela LGTBI+ pertsonen zuzendutako arretarako zerbitzu publikoa egotea, langile espezializatuekin. Hala ere, legea onetsi aurretik, INAI/NABIren estatutuek, eginkizunen artean, LGTBI+ politikak bultzatzea¹⁹ jasotzen zuten dagoeneko; horretarako, 2016an, Kattalingune sortu zen batetik, LGTBI+ pertsonen informazioa eta laguntza emateko zerbitzu publiko espezializatu, eta, bestetik, Transexualitatea artatzeko Batzordea.

Bestalde, 2017an, Hezkuntza Departamentuak hezkuntza arloan transexualitate kasuen aurrean jarduteko protokoloa onetsi zuen, eta 2018an, Osasunbidea-Nafarroako Osasun Zerbitzuak Transbide (transexualei, transgeneroei eta intersexualei osasun-arretarako unitatea) sortu zuen.

- 2016tik, INAI/NABIk elkarte batekin hitzarmen bat sinatzen du urtero, Kattalingune zerbitzu publikoa emateko; sexologian eta generoan prestakuntza duten profesionalak dihardute zerbitzuan, Nafarroako biztanleria osoaren beharrei erantzunez. Zerbitzua aurrez aurre ematen da Iruñean, 2016ko abuztutik, eta Tuteran, 2017ko uztailetik.

Hitzarmenaren bidez, 40.000 euro bideratu zen 2016 eta 2017an; 90.000 euro 2018an, eta 110.000 euro 2019an; hau da, 2016. urtearekin konparatuta, kopurua % 175 igo da, eta % 22, 2018. urtea kontuan hartuz gero. Aurrekontuaren igoera

¹⁸INAI/NABIren estatutuak aldatzeko otsailaren 27ko 14/2019 Foru Dekretuaren bidez, LGTBI+ arloko Berdintasunerako Atala sortua zen. Une horretara arte, LGTBI+ arloko Berdintasunerako Bulegoa sortu zen erakunde autonomoan, martxoaren 28ko 8/2017 Foru Aginduaren bidez.

¹⁹ LGTBI+ kolektiboaren eskubideen benetako berdintasuna bultzatu eta sustatzea, kolektiboak jasaten duen genero-diskriminazioari aurre egiteko arreta-neurriak garatzea, eta hezkuntza, gizarte eta kultura arloetako sentsibilizazio-ekintzak bultzatu eta horietan laguntzea.





horiei esker, arreta ordutegia luzatu eta jarduketa-eremua zabaldu egin da, landa-inguruneari arreta berezia emanez, eta langile gehiago kontratatu dira.

2020an sinatutako hitzarmenaren aurrekontua 150.000 euro dela esan behar dugu; hau da, % 36 igo da, 2019. urtekoaren aldean; arreta aurrez aurre emateko ordutegia luzatu da, Iruñean zein Tuteran, eta beste bi bulego berri ireki dira, arreta Lakuntzan eta Irurtzunen emateko.

• Iruñeko eta Tuterako zerbitzu-bulegoetan diharduen pertsonala honako hau izan da aztertutako aldian:

	2016*	2017**	2018	2019
Profesionalak	3	2	4	4
Urteko lan-unitateak	0,92	1,65	2,65	2,94
Arreta-ordutegia	ez dago eskuragarri	ez dago eskuragarri	30 ordu/aste	36 ordu/aste

*Iruñeko zerbitzua abiaraztea: 2016ko abuztua

**Tuterako arreta-bulegoa: 2017ko uztailetik aurrera

• 2016-2019 aldian, honako banakako arreta kasu hauek bideratu ziren, aholkularitza edo zerbitzu motaren arabera sailkatuak:

Aholkularitza mota	2016	2017	2018	2019	
				Laguntzak	Pertsonak
	Arreta jaso duten kasuen kopurua				
Harrera- eta informazio-zerbitzua	65	192	167	73	55
Arreta sexologiko eta psikosozialeko zerbitzua	114	237	128	186	51
Laguntza juridikoaren zerbitzua	4	5	9	14	11
Zerbitzuak guztira	183	434	304	273	117
Beste kontsulta batzuk	374	306	379	ez dago eskuragarri	ez dago eskuragarri
Guztira	557	740	683	-	-

Zerbitzuak beste kontsulta batzuei ere erantzuten die: informazio orokorra, koordinazioa, beste zerbitzu batzuetara bideratzea eta abar; informazio eta aholkularitza arlokoak ez badira ere, zerbitzuaren jarduerari lotuta daude. Ez daukagu 2019an egin ziren beste kontsulta horien kopururik, ezta 2016tik 2018ra bitartean artatutako pertsonen kopururik ere.

Halaber, elkar laguntza taldeak eratu dira, LGTBI+ kolektiboarentzat eta inguruko pertsonentzat modu konfidentzian eta askatasunez hitz egiteko esparru gisa, eta kolektiboek aholkuak ematen zaizkie, beren proiektuetan LGTBI+ ikuspegia txerta dezaten.





IV.3.2. Sentsibilizazio-jarduketak

Azpihelburuak	Auditoretzako irizpideak
3.2 Egin al dira sentsibilizazio-jarduketak LGTBI+ kolektiboaren berdintasun soziala lortzeko?	Egindako sentsibilizazio-jarduketak. LGTBI+ kolektiboentzako dirulaguntzak.

Honako sentsibilizazio-jarduketa hauek egin dira, LGTBI+ kolektiboaren berdintasun soziala lortze aldera:

Sentsibilizazio-jarduketak	2016		2017		2018		2019	
	Jarduketak	Parte-hartzaileak	Jarduketak	Parte-hartzaileak	Jarduketak	Parte-hartzaileak*	Jarduketak	Parte-hartzaileak**
Kattalingune ereduaren sortzea	√		-		-	-	-	-
Liburuxka dibulgatzailea / publizitate-iragarkia	√		-		-	-	-	-
Zerbitzuaren aurkezpenak	6	ez dago eskuragarri	7	>80	13	262	7	272
Zinemaren eta arte eszenikoaren nazioarteko jaialdiaren aurkezpena	-	-	√	-	-	-	-	-
"Work in Process" liburuaren aurkezpena	-	-	√	35	-	-	-	-
Ospakizunak								
Apirilaren 26a: Lesbianen ikusgarritasunerako nazioarteko eguna	-	-	-	-	Irudia sare sozialetan		-	-
Maiatzak 17: LGTBI+ kolektiboarekiko fobiaren aurkako eguna	-	-	-	-	Argazkiak sare sozialetan	9 udalerrri	Argazkiak sare sozialetan	ez dago eskuragarri
Ekainaren 28a: LGTBI+ harrotasunaren nazioarteko eguna	-	-	-	-	Jarduerak 2 udaletan		Zabalkundea prentsan, sare sozialetan	
Bestelako sentsibilizazio-jarduketak.								
Jaiak	-	-	-	-	Kartela	11 udalerrri	Kartela/Beste batzuk	35 udalerrri
Proiektzioak	-	-	-	-	4	178	5	412

*262 parte-hartzaile = 90 gizon, 172 emakume eta 0 ez bitar; 178 parte-hartzaile = 116 gizon, 52 emakume eta 0 ez bitar

**272 parte-hartzaile = 81 gizon, 189 emakume eta 2 ez bitar.

2016an, LGTBI+ kolektiboaren inguruko sentsibilizazioa eta ikusgarritasuna areagotzeko jarduketak abiarazi ziren, Kattalingune ereduaren eta web orria sortu zirenean, liburuxka dibulgatzaileak inprimatu eta publizitate-iragarkia egin zenean; urtero, Kattalingune zerbitzu publikoaren aurkezpenak egiten dira, eta





urte batetik bestera areagotu egiten da parte-hartzaileen kopurua (ia-ia % 70 emakumezkoak dira).

8/2017 Foru Legeak ezartzen du LGTBI+ kolektiboarekin zerikusia duten egunak ospatzea eta ekitaldi eta jardunaldiak ospatzeko laguntza ematea: maiatzaren 17a, Homofobia, Lesbofobia, Bifobia eta Transfobiaren aurkako nazioarteko eguna, eta ekainaren 28a, LGTBI+ harrotasunaren nazioarteko eguna. Hori dela eta, 2018tik aurrera, kanpainak egiten dira egun horietan.

Bestalde, ekintza-planak, neurri eta jardueren artean, kanpainak egitea aipatzen du, hain zuzen ere, apirilaren 26an, lesbianen ikusgarritasunaren egunean (2020tik aurrera)²⁰, eta martxoaren 31, Pertsona transgeneroen ikusgarritasunaren eguna (2021etik aurrera).

LGTBI+ kolektiboentzako dirulaguntzak

LGTBI+ pertsonen herritartasun osoaren garapena babestu eta sustatzeko lege agindua betez, NFKn, 2019an, LGTBI+ pertsonen berdintasun soziala areagotu eta sustatzeko proiektuak garatuko dituzten elkarreentzako edo irabazteko asmorik gabeko erakundeentzako dirulaguntzen lehenengo deialdia onetsi zen, maiatzaren 21eko 51E/2019 Foru Aginduaren bidez.

30.000 euroko gastua baimendu da; obligazio onartu garbiak 23.610 euro dira, eta beren proiektuetarako laguntza eskatu duten lau erakundeetako dirulaguntzei dagozkie.

Laburbilduz, LGTBI+ Kontseilua eta LGTBI+ Zuzendariordetza sortu dira, LGTBI+ kolektiboaren berdintasunerako organo koordinatzaileak izateko, eta LGTBI+ pertsonen berdintasunerako lehenengo Ekintza Plana onetsi da.

2016tik, Kattalingune zerbitzu publikoak NFK osoko LGTBI+ pertsoneri eta kolektiboeri informazio eta laguntza ematen die, urte batetik bestera, arreta ordutegia luzatuz, jarduketa-eremua zabalduz eta kontratatutako langileen kopurua handituz.

Kattalingune zerbitzu publikoaren aurkezpenak egiten dira, adierazitako egunetan LGTBI+ kolektiboa oroitzeko ekitaldiak ospatzen dira, baita sentsibilizatzeko beste jarduketa batzuk ere; parte-hartzaileen kopurua handituz doa, eta sare sozialetan gero eta jarraitzaile gehiagok bistaratzen dituzte ekitaldi horiek.

IV.4. Azken ondorioak eta gomendioak

Nafarroako Berdintasunerako Institutuak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako politiken arloko eskumenak kudeatzen ditu, Nafarroako Foru Komunitatean.

²⁰ 2018an apirilaren 26a ospatu zen arren, 2019an kanpainak ez ziren egin, ekintza-planaren arabera, 2020tik aurrera ospatuko den eguna delako.





2019an, INAI/NABIren gastua 4,1 milioi euro zen; gastu osoaren % 39 genero-berdintasunerako jardueri dagokie; % 53, emakumeen kontrako indarkeriari aurre egiteko jardueri; eta gainerako % 8a, LGTBI+ kolektiboari arreta emateko jardueri.

Langile gastuak 1,05 milioi euro dira, gastu osoaren % 26. Langileak 24 dira 2019ko abenduaren 31n; aldi baterako langileak ehuneko 42 dira.

Genero-berdintasunaren indizeak –2010ean, 2012an eta 2015ean– Nafarroan izan duen bilakaera positiboa izan da: 69,2 puntura iritsi da, 100 punturen gainean.

Nafarroako Foru Komunitatean emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako politiketara, emakumeen kontrako indarkeriari aurre egiteko jarduketara orohartzailerara eta LGTBI+ pertsonen berdintasun sozialerako politiketara bideratutako baliabideen kudeaketa aztertuta, honako ondorio hauek atera ditugu:

A) Berdintasuna zabaldu eta sustatzeari dagokionez

- 2015-2019 aldian, Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioak genero-ikuspegia politika publikoetan txertatu zuen, berdintasun-unitateak sortu, genero-ikuspegia duten aurrekontuak egin, eta generoak araudian, planetan eta programetan duen eraginari buruzko txostenak egin zituenean.

- INAI/NABI toki-erakundeekin elkarlanean ari da, Kontziliaziorako Tokiko Itunak garatzeko eta berdintasun-agenteen figura ezarri eta finkatzeko; horretarako, laguntza teknikoa ematen du, berdintasuna eta berdintasun-agenteen kontratazioa sustatu eta hedatzea helburu duten proiektuak diruz laguntzen ditu, eta prestakuntza-ikastaroak antolatzen ditu.

- Sustatu egiten da emakumeen parte-hartzea gizartean eta politikan, parte-hartze hori bultzatzeko proiektuak diruz lagunduz; NFK-ko Administrazioan, Nafarroako Unibertsitate Publikoan eta Nafarroako Parlamentuko kargu politikoetako goi-karguak dituzten emakumeen ehunekoan parekotasuna / ordezkariak orekatua lortzen da. Hala ere, oraindik ez da lortu emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua toki-erakundeetako kargu politikoetan.

- 2019an, areagotu dira berdintasun-plana duten enpresak, baita plana egiteko dirulaguntza jaso dutenak ere; hala ere, 250 langiletik gorako enpresen % 11k bakarrik erregistratu dute berdintasun-plana. Enpresa publiko eta pribatuetako zuzendaritza-karguak dituzten emakumeen eta gizonen portzentajeak ez du lortzen emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua.

- 2016-2019 aldian, ugaritu dira berdintasun-printzipioen inguruan sentsibilizatzeko eta horiek ekitaldi publikoetan, komunikabideetan eta sare sozialetan hedatzeko jarduketak. Hala ere, sentsibilizatzeko prozesuaren aurrerapenak ezagutzeko aukera ematen duten adierazle kuantitatibo eta kualitatiboen bidez jardueren eragina neurtzeko azterketak ez dira egiten.





B) Genero-indarkeriaren biktimentzako laguntza eta babesari dagokionez.

- Arreta orohartzailean espezializatuta dauden lantaldeek, Iruñeko emakumeei arreta emateko udal zerbitzuak, harrera-baliabideek, eta emakumeentzako arreta juridikoaren zerbitzuak, Nafarroako Foru Komunitatean genero-indarkeriaren egoeran dauden emakume guztiei arreta ematea bermatzen dute.

- Burututako sentsibilizatzeko-ekintzak egokiak dira, eta laguntzen dute genero-indarkeriaren pertzepzioa eta sentsibilizazioa areagotzen; hala ere, ekintza horiek pertzepzio edo sentsibilizazio hori zer neurritan babesten duten ondorioztatzeko inkestarik ez da egin.

C) LGTBI+ kolektiboari zuzendutako arretari dagokionez.

- Kattalingune arreta-zerbitzu publikoak Nafarroako Foru Komunitate osoko LGTBI+ kolektiboari ematen dio informazioa eta laguntza; kolektibo horrekiko sentsibilizazioa eta bere ikusgarritasuna areagotzeko jarduketak ugaritu dira aztertutako aldian.

Ateratako konklusioak kontuan hartuta, ondoren aztertutako kudeaketa hobetzen lagun dezaketen gomendioak azaltzen ditugu:

A) Berdintasuna zabaldu eta sustatzeari dagokionez:

- *Genero-ikuspegia kontratazio publikoan txertatzeko joera sustatzea, kontratazio eta berdintasun arloetan indarrean dagoen araudiak ematen dituen askotariko tresnak baliatuz.*

- *Berdintasun-irizpideak dirulaguntzen deialdietan txertatzeko joera sustatzea, departamentu guztietako berdintasun-unitateen bitartez, baldin eta laguntzaren izaerarekin bat posible bada.*

- *Dirulaguntzen erregistro bat egiteko aukera aztertzea, non zehaztuko diren genero-berdintasunari buruzko klausulak dituzten deialdiak.*

- *Departamentu bakoitzean, berdintasunari buruzko urteko prestakuntza-programa bat egitea.*

- *Berdintasun-planak enpresa guztietan –langile kopurua edozein dela ere– eta NFK-ko sektore publiko instituzionala osatzen duten antolakunde eta erakundeetan bultzatzea.*

- *Sentsibilizatzeko prozesuaren aurrerapenak ezagutzeko aukera ematen duten adierazle kuantitatibo eta kualitatibo bidez jardueren eragina neurtzeko azterketak egitea.*





B) Emakumeen kontrako indarkeriaren biktimentzako laguntza eta babesari dagokionez:

- *Iparaldeko eskualdeko indarkeriaren biktimei laguntza orohartzailea emateko lantaldeen lurralde estaldura berrikustea, arreta eskualdeko beharretara eta ezau-garrietara egokitzeko.*
- *Emakumeen kontrako indarkeriaren biktimak hartzeko zentroaren gainokupazio handia aztertzea.*
- *Emakumeentzako zerbitzu juridikoaren berri zabaltzea eta zerbitzua indartzea, genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeek hobeto eta gehiago erabil dezaten.*
- *Genero-indarkeriaren ondorioz ekonomia-egoera zaila duten emakumeen beharrei aurre egiteko laguntza ekonomikoak birbideratzea, berreskuratzea bermatzeko.*
- *Gizarteak emakumeen kontrako indarkeriaz duen pertzepzioa eta sentsibilizazioa ezagutzeko inkestak egitea, eta sentsibilizazio hori hobetzeko jarduketa eta kanpainen eraginkortasuna baloratzea.*

C) LGTBI+ kolektiboari zuzendutako arretari dagokionez.

- *Oinarrizko prestakuntza-eskaintza prestatzea, sektore publikoko profesionalak gaitzeko, hala aipatzen baitu LGTBI+ Pertsonen Berdintasun Sozialari buruzko ekainaren 19ko 8/2017 Foru Legearen garapenerako ekintza-planak.*

Txosten hau, indarreko araudiak ezarritako izapideak bete ondoren, auditore M^a Carmen Azcona Díez de Ulzurrun andreak proposatuta egin da, bera izan baita lan honen arduraduna.

Iruñean, 2020ko azaroaren 9an

Lehendakaria,

Asunción Olaechea Estanga





ERANSKINAK





1. eranskina Aplikatzekoa de arau-esparrua

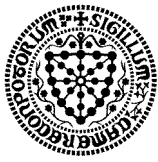
- 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoa.
- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirakoa.
- 33/2002 Foru Legea, azaroaren 28koa, emakumeen eta gizonen aukera berdintasuna sustatzekoa.
- 15/2006 Foru Legea, abenduaren 14koa, gizarte zerbitzuei buruzkoa.
- 14/2015 Foru Legea, apirilaren 10ekoa, emakumeen kontrako indarkeriari aurre egitekoa.
- 8/2017 Foru Legea, ekainaren 19koa, LGTBI+ pertsonen berdintasun sozialari buruzkoa.
- 17/2019 Foru Legea, apirilaren 4koa, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzkoa.
- 69/2008 Foru Dekretua, ekainaren 17koa, gizarte zerbitzu orokorren zorroa onesten duena.
- 22/2012 Foru Dekretua, maiatzaren 9koa, Nafarroako Berdintasunerako Kontseiluaren eginkizunak, osaera eta funtzionamendua arautzen dituena.
- 240/2015 Foru Dekretua, irailaren 30ekoa, Nafarroako Berdintasunerako Institutua erakunde autonomoaren estatutuak onesten dituena.
- 52/2016 Foru Dekretua, uztailaren 27koa, Nafarroako Foru Komunitateko Emakume Elkarten Zentsua arautzen duena.
- 1/2018 Foru Dekretua, urtarrilaren 10ekoa, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko Berdinna Saria sortzen duena.
- 14/2019 Foru Dekretua, otsailaren 27koa, zeinaren bidez aldatzen baitira Nafarroako Berdintasunerako Institutua erakunde autonomoaren estatutuak.
- 260/2019 Foru Dekretua, urriaren 30ekoa, Nafarroako Berdintasunerako Institutua erakunde autonomoaren estatutuak onesten dituena.
- Nafarroako Gobernuaren Erabakia, 2009ko martxoaren 9koa, Nafarroako Gobernuan eta dagozkion koordinazio-egituretan Berdintasun Unitateak eratzeko lagungarria izanen den giroa sortzeko.
- Nafarroako Gobernuaren Erabakia, 2011ko maiatzaren 16koa, Nafarroako Gobernuk onetsi behar dituen (bere eskumena delako) foru legeen aurreproiektuetan, foru lege-dekretuen proiektuetan, erregelamendu-xedapenen proiektuetan, eta plan eta programetan sexuak izaten duen eraginari buruzko txostena egiteko jarraibideak onesten dituena.





- Nafarroako Gobernuaren erabakiak, NFK-ko Administrazioan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-programak onesten dituztenak, 2016., 2017. eta 2018. eta 2019. urteetarako.
- Nafarroako Gobernuaren Erabakia, 2017ko apirilaren 12koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako departamentu arteko batzordea sortzen duena, eta batzorde horren eginkizunak eta osaera onesten dituena.
- 297/2009 Foru Agindua, irailaren 15ekoa, Familia, Gazteria, Kirol eta Gizarte Gaietako kontseilariak emana, baliabide ekonomikorik eza eta lanpostu bat erdies-terko zailtasun bereziak dituztela frogatzen duten genero-indarkeriaren biktimentzako diru-laguntzen araubidea ezartzen duena.
- 194/2010 Foru Agindua, martxoaren 5ekoa, Lehendakaritza, Justizia eta Barneko kontseilariak emana, Genero Indarkeriaren Espedienteen Erregistro Integrala izeneko fitxategi informatizatua sortzen duena.
- 270/2010 Foru Agindua, abuztuaren 26koa, Familia, Gazteria, Kirol eta Gizarte Gaietako kontseilariak emana, genero indarkeriaren biktimentzako gizarte larrialdiko laguntzak onesten dituena.
- 608/2013 Foru Agindua, uztailaren 18koa, Gizarte Politiketako kontseilariak emana, Nafarroan emakumezkoen mutilazio genitalaren aurreko prebentzio eta jarduketarako protokoloa argitaratzea xedatzen duena.
- 234/2015 Foru Agindua, apirilaren 13koa, Gizarte Politiketako kontseilariak emana, genero indarkeriaren biktimaren egiaztapena arautzen duena, etxebizitza babestuen erreserban sartzeko eta etxebizitza arloan babes daitezkeen beste jarduketan ondorioetarako.
- 8/2017 Foru Agindua, martxoaren 28koa. Honen bidez garatzen da Nafarroako Berdintasunerako Institutuaren egitura organikoa, bulegoen mailan.
- 16E/2018 Foru Agindua, urtarrilaren 15ekoa, Osasuneko kontseilariak emana, zeinaren bidez antolatzen baita pertsona transexualen, transgeneroen eta intersexualen osasun arreta.
- 106/2011 Ebazpena, martxoaren 10ekoa, Nafarroako Berdintasunerako Institutuko zuzendari-gerentearena, erakundearteko akordioaren Jarraipen Batzordearen osaera eta funtzionamendu-araubidea ezartzen dituena, emakumeen kontrako indarkeria prebenitzeko eta biktimei arreta emateko koordinazio eraginkorrean aritze aldera.
- 1471/2015 Ebazpena, urriaren 16koa, Nafarroako Berdintasunerako Institutuko zuzendari-gerentearena, departamentu arteko “Berdintasun Unitateak” Mahai Teknikoaren osaera zehazten duen ekainaren 10eko 1149/2013 Ebazpena aldatzen duena, NFK-ko Administrazioan genero-zeharkakotasuna ezartze aldera.





- 143/2016 Ebazpena, ekainaren 22koa, Nafarroako Berdintasunerako Institutuko zuzendari-gerentearena, NFKn Transexualitatea artatzeko Batzordea sortu eta bere osaera eta eginkizunak arautzen dituena.





2. eranskina Nafarroako Berdintasunerako Institutuaren eginkizunak

Urriaren 30eko 260/2019 Foru Dekretuaren²¹ arabera, INAI/NABIk honako eginkizun hauek beteko ditu, bere eskumenak garatzeko:

- a) *Beren eskumen-esparruko xedapen orokorren proiektuak prestatzea.*
- b) *Nafarroako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako plan estrategikoa egitea.*
- c) *Nafarroako Gobernuaren planifikazio orokorra egitea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan, departamentu bakoitzak bere sektoreko planifikazioak egiteko eskumenak galarazi gabe.*
- d) *NFKn genero-berdintasunerako politikak diseinatu, abiarazi, koordinatu eta ebaluatzea.*
- e) *Emakumeen elkarteei, talde feministei eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko lan egiten duten beste erakundeei laguntzea, eta genero-berdintasunerako politikak diseinatu eta egiteko lanetan parte-hartzea bultzatzea.*
- f) *Benetako berdintasuna arlo publiko eta pribatu guztietan –familia, gizarte, kultura, lan eta ekonomian– bermatzeko beharrezkoak diren ekintza positiboko neurriak sustatzea.*
- g) *Genero-berdintasunaren arloko lankidetzeta eta koordinazioa bultzatzea, administrazio publiko desberdinen artean.*
- h) *Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioaren politika publiko guztietan, baita aurrekontuak egitean ere, zeharka aplikatzen dela bermatzea.*
- i) *Genero-ikuspegia NFK-ko administrazio publikoen politika, programa eta ekintza guztietan txertatzeko bultzada ematea, koordinatzea eta ebaluazioa.*
- j) *Genero-berdintasuna sustatzeko deialdiak kudeatzea, hala badagokio.*
- k) *Departamentuetako berdintasun-unitateak koordinatzea eta unitate horiei zein toki-erakundeei genero-berdintasunari buruzko aholkularitza tekniko ematea.*
- l) *Nafarroako administrazio publikoetako langileen artean berdintasunaren inguruko prestakuntza sustatzea, eta berdintasun teknikariei arlo horri buruzko beraritzko prestakuntza bermatzea.*
- m) *NFK-ko emakumeen egoeraren bilakaerari buruzko azterlan eta ikerketak egitea.*

²¹ Irailaren 30eko 240/2015 Foru Dekretuak urriaren 30eko 260/2019 Foru Dekretua indarrean jarri bitartean INAI/NA-BIri esleitutako eginkizunak aipatzen zituen.





n) *Genero-eraginari buruzko txostenak egiteko bultzada ematea, eta lankidetzan aritzea lan horretan, baita berdintasun-eskubidea bermatzeko gainerako mekanismoetan ere.*

ñ) *Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna dela eta, Nafarroako gizartearen sentsibilizazio maila areagotzeko kanpaina eta jarduketak sustatu eta garatzea.*

o) *Emakumeen kontrako indarkeriari aurre egiteko neurri orohartzaileak koordinatzea, behar bezala aplikatzen direla eta benetan betetzen direla bermatzea.*

p) *Nafarroako Gobernuak plan orokorrean eta plan sektorialetan onetsiko dituen gidalerroak egoki aplikatzen direla eta benetan betetzen direla bermatzea, Emakumeen kontrako Indarkeriari aurre egiteko apirilaren 10eko 14/2015 Foru Legea garatuz.*

q) *Bere eskumeneko gaietako dagozkien baliabideak kudeatzea.*

r) *Gutxieneko, oinarritzako eta guztientzako baldintzak ezartzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko langile teknikoak gaitzeari dagokionez.*

s) *LGTBI+ egoeraren diagnostiko-azterketak egitea.*

t) *Politika publikoetarako eta LGTBI+ gaiari buruzko prestakuntzarako proposamen eta gomendioak egitea, LGTBI+ pertsonak ez diskriminatzea bermatzeko jarduketak.*

u) *Politika publiko sektorialak idaztean, ezartzean, eta jarraipen eta ebaluazioa egitean LGTBI+ pertsonen eskubideak txertatzeko ideia bultzatzea.*

v) *Nafarroako Gobernuak LGTBI+ Pertsonen Berdintasun Sozialari buruzko ekainaren 19ko 8/2017 Foru Legea garatzen duen ekintza-planean onetsiko dituen gidalerroak egoki aplikatzen direla eta benetan betetzen direla bermatzea.*

w) *Zehapenak ezartzeko ahalmena baliatzea, Nafarroako Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunari buruzko apirilaren 4ko 17/2019 Foru Legean eta LGTBI+ Pertsonen Berdintasun Sozialari buruzko ekainaren 19ko 8/2017 Foru Legean jasotako moduan.*

x) *Sare sozialen bidez komunikatzeko bideak ezartzea eta plataforma edo aplikazio digitalak sortzea, genero-berdintasunarekin eta emakumeen kontrako indarkeriarekin zerikusia duten eduki edo albisteak gizartean hedatzen laguntzeko.*

y) *Indarrean dauden xedapenek INAI/NABIri esleitu edo bere esku utzi dituzten beste edozein eginkizun.*





3. eranskina Helburuak, ekintzak eta aurrekontu-adierazleak^{22,23}

	2016		2017		2019	
	Aurreikusia	Gauzatua	Aurreikusia	Gauzatua	Aurreikusia	Benetakoa
01. NFK-ko emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko jarduketak garatzea, garapenean ardura duten erakunde guztiak prozesu horretan parte hartzea bultzatuz						
01.01. Genero-ikuspegia NFK-ko Administrazioaren jarduketetan txertatzeko prozesua garatzea.						
01.01.01 Nafarroako Gobernu departamentuetan berdintasun-unitateak garatzea	8	9	9	9	9	9
01.01.02 Etengabeko aholkularitza, Nafarroako Gobernuaren jarduera osoan berdintasun-printzipioa aplikatzeko (%)	100	100	100	100	100	100
01.01.03 Departamentuen arteko Mahai Teknikoaren bilera kopurua	3	4	4	4	-	-
01.01.04 Trebakuntza-ekintzarako aurrez aurreko saioen kopurua, talde teknikoarekin	8	8	6	6	-	-
01.01.05 Urteko lan-programa prestatzea Nafarroako Gobernu departamentu bakoitzean	9	9	9	9	9	9
01.01.06 Generoari buruzko prestakuntza jaso duten profesionalen kopurua	50	71	50	23	40	110
01.01.03/2019 Unitateekin egindako jarraipen-saioen kopurua	-	-	-	-	9	9
01.01.04/2019 Programaren amaierako ebaluazioa egiteko saioen kopurua	-	-	-	-	9	9
01.02. Generoak NFK-ko Administrazioaren araudian, plan eta programetan duen eraginari buruzko txostenak egitea bultzatzea.						
01.02.01 Egindako txostenen kopurua / oharren txostenen kopurua (2019)	20	39	25	36	40	42
01.02.02 Prestakuntza jaso behar duten profesionalen kopurua	25	21	25	36	25	27
01.03. Prestakuntza lerbidearen tresna bultzatzea						
01.03.01 Urteko Prestakuntza Programa bat egitea, Nafarroako Gobernu departamentu bakoitzean / 2019an	-	-	9	0	1	0
01.04. Erakunde autonomo hau eta toki-erakundeak lankidetzan aritzeko mekanismoak ezartzea, "Kontziliatorako Tokiko Itunak" programa era koordinatuan garatzeko.						
01.04.01 Toki-erakunde sinatzaileak	33	33	33	34	34	37
01.04.02 Gizarte-erakunde eta antolakunde sinatzaileak	484	484	484	505	505	505
01.04.03 Garatu beharreko jardunbide berritzaileak	10	10	10	7	-	-
01.05. Erakunde autonomo hau eta toki-erakundeak lankidetzan aritzeko mekanismoak ezartzea, berdintasun-agentearen figura ezarri eta finkatzea eta tokiko berdintasun planaren garapena era koordinatuan burutzeko						
01.05.01 Toki-erakundeentzako dirulaguntzak berdintasun-agenteak kontratatzeke: Kontratazio kopurua	6	6	6	6	7	9
01.05.02 Toki-erakundeetan berdintasun-agenteak kontratatzeke dirulaguntzen eraginpean dauden emakumeen kopurua:	25.826	33.455	36.461	33.858	-	-
01.05.02/2019 Berdintasun-agentea duen biztanleria (emakumeen %)	-	-	-	-	68	76
01.05.03 Toki-erakundeetan berdintasun-agenteak kontratatzeke dirulaguntzen eraginpean dauden gizonen kopurua	27.118	33.485	36.765	33.793	-	-
01.05.03/2019 Berdintasun-agentea duen biztanleria (gizonen %)	-	-	-	-	65	74
01.05.04 Berdintasun-agentea duten toki-erakundeetan Tokiko Berdintasun Plana garatzeko dirulaguntza jaso duten toki-erakundeak.	11	19	19	19	22	22
01.05.05/2019 Berdintasun-agenterik gabeko toki-erakundeetan Tokiko Berdintasun Plana garatzeko dirulaguntza jaso duten toki-erakundeak	-	-	-	-	34	33
01.05.05 Berdintasun-agentea duten toki-erakundeetan Tokiko Berdintasun Plana garatzeko dirulaguntzen eraginpean dauden emakumeen kopurua	189.814	211.361	240.129	227.649	-	-

²² 2018ko aurrekontuek ardatz estrategikoen inguruan definitzen zituzten beren egitura, ez programen edo helburuen arabera.

²³ Nafarroako kontu orokorren likidazioan argitaratutako datuak.





	2016		2017		2019	
	Aurreikusia	Gauzatua	Aurreikusia	Gauzatua	Aurreikusia	Benetako
01.05.06 Berdintasun-agentea duten toki-erakundeetan Tokiko Berdintasun Plana garatzeko dirulaguntzen eraginpean dauden gizonen kopurua	181.310	200.559	230.329	225.015	-	-
01.06. Erakunde honen eta Nafarroako Udal eta Kontzejuen Federazioaren artean lankidetzan aritzeko mekanismoak ezartzea, berdintasunaren aldeko udalen sare bat sortzea eta genero-indarkeriari heltzeko tokiko protokoloa ezartzea bultzatzeko						
01.06.01 Berdintasunaren aldeko udalen sare bat sortzea / 2019an sortzeko hitzarmena	-	-	1	0	1	1
01.06.02 Tokiko protokoloa (2019an, emakumeen kontrako indarkeriaren aurrean koordinaturik aritzeko). Protokoloa ezartzen duten toki-erakundeen kopurua	-	-	5	0	8	10
01.07. Enpresan (eta 2019an, baita erakunde pribatuetan ere) berdintasuna garatzeko ekintzak bultzatzea						
01.07.01 Diruz lagundutako enpresen (eta 2019an, baita erakunde pribatuen ere) kopurua	-	-	10	12	15	20
01.08. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna hedatzeko ekintzak bultzatzea, emakumeen elkartegintzaren eta irabazteko asmorik gabeko erakundeen bitartez.						
01.08.01 Emakumeen elkarteak eta diruz lagundutako erakundeak	30	31	35	55	75	74
01.08.02 Banakako ahalduntzea eta ahalduntze kolektiboa dela eta bultzatutako programen kopurua	-	-	-	-	3	3
01.09. Erakunde autonomo hau eta gainerako administrazio publikoak lankidetzan aritzeko mekanismoak ezartzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako ekintzak era koordinatuan egiteko						
01.09.01 Unibertsitate Publikoarekiko hitzarmena, generoari buruzko ikasketa ofizialak bultzatzeko	1	0	1	1	1	1
01.09.02 Parte-hartzaileen kopurua	35	0	35	20	40	22
01.10. Nafarroako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako Berdinna saria bultzatzea						
01.10.01 Berdinna saria emateko ekitaldia	-	-	-	-	1	1
02. Nafarroan, emakumeen kontrako indarkeria errotik kendu beharra sustatzea, herritarrak eta prozesuan parte hartzen duten antolakundeak eta erakundeak sentsibilizatuz eta prestakuntza emanez, baita baldintza egokiak sortuz ere, prozesuan esku hartzen duten aldeek modu koordinatuan eta eraginkorrean lan egin dezaten.						
02.01. Profesionalak genero-indarkeriaren inguruan gaitzeko prestakuntza-programak						
02.01.01 Profesionalen kopurua	200	355	250	308	250	411
02.02. Emakumeen kontrako indarkeriaz sentsibilizatzeako ekintzak						
02.02.01 Kanpaina: "Eta jaietan, zer?" Atxikitako erakundeak	90	107	90	107	150	138
02.02.02 Kanpaina: "Azaroaren 25a"	1	1	1	1	1	1
02.02.03 Emakumeen eta nesken salerosketaren kontrako ekintzak	-	-	1	1	1	1
02.02.04 Genitalen mutilazioaren kontrako ekintzak	-	-	1	1	1	1
02.02.05 Kanpaina: "Martxoaren 8a"	-	-	-	-	1	1
02.03. Erakundeen arteko akordioaren garapena, emakumeen kontrako indarkeria dela eta						
02.03.01 Jarraipen Batzordearen koordinazioa eta sustatzea: Bilkura kopurua	2	2	2	2	2	2
02.03.02 Jarraipen Batzordeko talde teknikoaren koordinazioa eta sustatzea: Bilerak kopurua (talde teknikoaren <i>ad hoc</i> egindako bilerak, Erakundearen arteko III. Akordioaren markoan, 2019an)	6	0	2	2	5	2
02.04. Emakumeentzako arreta juridikoaren zerbitzua ematea						
02.04.01 Laguntza kasuak	600	501	600	1.192	660	690
02.04.02 Aholkuak ematea	550	605	600	1.018	700	677
02.04.03 Arreta jaso duten emakumeen kopurua	-	-	1.250	1.032	1100	1078





	2016		2017		2019	
	Aurreikusia	Gauzatua	Aurreikusia	Gauzatua	Aurreikusia	Benetako
02.05. Koordinazio Protokoloaren garapena, eta sexu-esplotaziorako salerosketaren biktimak diren emakume eta neskekin esku hartzea						
02.05.01 2017rako Ekintza Plana ezartzeko bileren kopurua	-	-	2	3	-	-
02.05.01 Protokoloaren jarraipena egiteko bileren kopurua	-	-	-	-	2	1
02.06. Nafarroako komunikabideekin Prestakuntza Plan bat bultzatzea						
02.06.01 Saio kopurua			2	0	2	0
03. Genero-indarkeriaren biktimak diren emakumei laguntza orohartzailea ematea, horretarako sortutako lantaldeen bidez, harrera-baliabideetan ematen den arretaren bidez eta, 2017tik aurrera, lan-prozesu koordinatu eta eraginkorrak sortuz, baita Tafallan eta Iruñerriaren iparraldean ere						
03.01. Genero-indarkeriaren biktimak diren emakumei laguntza orohartzailea emateko lantaldeak koordinatu eta kudeatzea: Lizarrakoa, Tuterakoa eta Tafallakoa, baita Iruñerriaren iparraldekoa ere (2017tik)						
03.01.01 Emakumeekin egindako esku-hartzeen kopurua	400	463	550	762	800	1060
03.01.02 Arreta jaso duten adingabeak	75	36+45	110	52+35	110	66
03.01.03 Arreta jaso duen seme-alaba helduak	10	9+5	30	10+3	20	11
03.02.01/2016 Lantalde berria sortzea	1	2	-	-	-	-
03.02. Genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeentzako harrerarako baliabideak jartzea. Genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeentzako harrerarako baliabideen koordinazioa eta kudeaketa						
03.02.01 Arreta jaso duten emakumeen kopurua	85	92	90	117	110	117
03.02.02 Arreta jaso duten seme-alaben kopurua	90	119	110	135	120	110
03.03. Sexu-esplotaziorako salerosketaren biktimak izan diren emakumeentzako harrerarako baliabideak jartzea						
03.03.01 Arreta jaso duten emakumeen kopurua	-	-	-	-	4	4
03.04. Genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeentzako prestazio ekonomikoak.						
03.04.01 Emandako gizarte behar larrietarako laguntzen kopurua	1	0	1	0	5	0
03.04.02 Baliabide ekonomiko nahikorik ez duten eta enplegarritasun zaila duten emakumei emandako laguntza ekonomikoen kopurua	15	1	10	4	10	14
03.05. Genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeen egiaztapena						
03.05.01 Genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeen egoera egiaztatze txostenak: Emandako txostenen kopurua	130	153	130	122	130	184
04. Berdintasunerako politiken bilakaera eta araudi-aurrerapenak jasotzen dituen eta genero-berdintasunari buruzko Nafarroako araudia emakumeen eta gizonen gaur egungo egoerara eta beharretara egokituko duen araudi autonomikoa garatzea.						
04.01 Emakumeen kontrako indarkeriaren arloko ekintza-plan bat egitea						
04.01.01 Plana egiteko lanetan parte hartzen duten profesionalen kopurua	150	114	-	-	-	-
04.01.02 Ekintza-plana onestea	1	1	-	-	-	-
04.01.01/2017 Plana aurkezteko ekintza	-	-	1	1	-	-
Emakumeen kontrako indarkeriaren arloko ekintza-planaren jarraipen eta ebaluazioaren zabalkundea						
04.01.01 Ekintza Planaren jarraipen-txostenaren zabalkundea	-	-	-	-	4	4
04.02 Diagnostiko bat egitea eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako lege berria idazteko oinarri-agiria prestatzea						
04.02.01 Diagnostikoa egitean parte hartzen duten profesionalen kopurua	60	0	-	-	-	-
04.02.02 Ekintza-plana onestea	1	0	-	-	-	-
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako lege berria idazteko oinarri-agiria eta parte hartzeko prozesua prestatzea						
04.02.01/2017 Parte-hartzaileen kopurua	-	-	60	116	-	-
04.02.02/2017 Oinarri-agiria onestea	-	-	1	1	-	-
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako foru legea onetsi eta argitaratzea						
04.02.01/2019 Foru legea argitaratzea	-	-	-	-	1	1
04.02.02/2019 Foru legeari loturiko Ekintza Plana egitea	-	-	-	-	1	0





	2016		2017		2019	
	Aurreikusia	Gauzatua	Aurreikusia	Gauzatua	Aurreikusia	Benetako
05. NFKn, sexu edo generoan oinarritutako diskriminazioaren aurkako jarduketak garatzea (sexu-aniztasunaren eta generoaren arloko diskriminazioa 2019an)						
05.01 Diskriminazioaren ondoriozko salaketei loturiko jarduketa-prozeduraren zabalkundea, publizitatean eta komunikabideetan						
05.01.01 Jasotako eskaeren kopurua	-	-	10	13	10	7
05.02 LGTBI+ kolektiboari arreta emateko ekintzak bultzatzea						
05.02.01 Transexualitateari arreta emateko gida onestea	-	-	1	0	-	-
LGTBI+ pertsonentzako arreta-zerbitzua ematea						
05.02.01/2019 Arreta jaso duten pertsonen kopurua	-	-	-	-	300	140
05.03 Arlo horretako sentsibilizazio-kanpainak egitea						
05.03.01 "Maiatzak 17" kanpaina, LGTBI+ fobiaren aurka	-	-	-	-	1	1
05.03.02 "Ekainak 28" kanpaina, sexu- eta genero-aniztasunaren alde	-	-	-	-	1	1
05.04 LGTBI+ Pertsonen Berdintasun Sozialari buruzko 8/2017 Legea garatzeko ekintza-planaren jarraipena eta ebaluazioa						
05.04.01 Planaren jarraipena egiteko bileren kopurua	-	-	-	-	2	1





Behin-behineko txostenari aurkeztutako alegazioak

Eva Istúriz García andreak, Nafarroako Berdintasunerako Institutuaren zuzendari-gerenteak, Nafarroako Kontuen Ganberak Nafarroako Berdintasunerako Institutuari buruz egindako behin-behineko txostenaren inguruko azalpen-agiria aurkezten du.

AZALTZEN DU

Nafarroako Kontuen Ganberak Nafarroako Berdintasunerako Institutuari (INAI/NABI, aurrerantzean) buruzko auditoretza-txosten bat egitea jaso zuela 2019. urterako fiskalizazio-programan.

Kontuen Ganberari dagokion auditoretza-lana 2019ko urritik 2020ko ekainera arte egin zuela auditoretza-teknikari bik eta auditore batek osatutako lantaldeak, Kontuen Ganberako zerbitzu juridiko eta administratiboen laguntzarekin.

INAI/NABI denbora osoan lankidetzan aritu dela, Kontuen Ganberak lana burutzeko eskatzen ziotuen informazio eta datuak emateko.

2020ko urrian, Nafarroako Berdintasunerako Institutuari buruzko behin-behineko txostena jaso zela, 2016-2019 aldiari dagokiona.

Idazki honen bidez, honako azalpen hauek aurkezten direla aipatu txostenaren inguruan:

AZALPENAK

Lehenengoa. Amaierako ondorioa eta gomendioak izenburuko atalaren IV.4 epigrafean, honako hau azaldu da:

"A) Berdintasuna zabaldu eta sustatzeari dagokionez

• 2015-2019 aldian, genero-ikuspegia politika publikoetan txertatzeko prozesua hasi zen, berdintasun-unitateak sortu, genero-ikuspegia duten aurrekontuak egin, eta generoak NFK-ko Administrazioaren araudian, planetan eta programetan duen eraginari buruzko txostenak egin zituenean.

• INAI/NABI toki-erakundeekin elkarlanean ari da, Kontziliaziarako Tokiko Itunak garatzeko eta berdintasun-agenteen figura ezarri eta finkatzeko; horretarako, laguntza teknikoa ematen du, berdintasuna eta berdintasun-agenteen kontratazioa sustatu eta hedatzea helburu duten proiektuak diruz laguntzen ditu, eta prestakuntza-ikastaroak antolatzen ditu.

(...)

"Ateratako ondorioak kontuan hartuta, jarraian, aztertutako kudeaketa hobetzeko lagungarriak izan daitezkeen gomendioak azaltzen ditugu:

• Berdintasuna zabaldu eta sustatzeari dagokionez. Genero-ikuspegia kontratazio publikoan txertatzeko joera sustatzea, kontratazio eta berdintasun arloetan indarrean dagoen araudiak ematen dituen askotariko tresnak baliatuz.





- *Berdintasun-irizpideak dirulaguntzen deialdietan txertatzeko joera sustatzea, departamentu guztietako berdintasun-unitateen bitartez, baldin eta laguntzaren izaerarekin bat posible bada.*
- *Dirulaguntzen erregistro bat egiteko aukera aztertzea, non zehaztuko diren genero-berdintasunari buruzko klausulak dituzten deialdiak.*
- *Departamentu bakoitzean, berdintasunari buruzko urteko prestakuntza-programa bat egitea*".

Ildo horretan, INAI/NABIk azpimarratu nahi du departamentuetan berdintasun-teknikarien laguntza izatea, departamentuko berdintasun-unitateen bitartez, 17/2019 Foru Legeak ezartzen duen moduan, lagungarria izanen dela txosten honetan egiten diren eta berdintasunaren sustapenari lotuta dauden gomendio guztietan aurrera egiteko.

Era berean, berdintasun-agentearen figura Foru Komunitatearen lurralde osoan bultzatu behar da, horrek lagunduko baitu Nafarroako biztanleria osoan eragin osoagoa izaten eta INAI/NABIren helburuak betetzen.

Bigarrena. Txosteneko konklusioetan hau azpimarratzen da:

"2019an, areagotu dira berdintasun-plana duten enpresak, baita plana egiteko dirulaguntza jaso dutenak ere; hala ere, 250 langiletik gorako enpresen % 11k bakarrik erregistratu dute berdintasun-plana. Enpresa publiko eta pribatuetako zuzendaritza-karguak dituzten emakumeen eta gizonen portzentajeak ez du lortzen emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua".

Egoera horren aurrean, INAI/NABIri gomendatzen zaio:

"Berdintasun-planak enpresa guztietan bultzatzea, langile kopurua edozein dela ere".

Horrenbestez, INAI/NABIk azpimarratu nahi du garrantzitsua dela beren antolakundeetan berdintasuna txertatzen duten enpresen aintzatespena bultzatzea. Horrek berdintasuna lan arloan bultzatuko luke, eta enpresek –kontratazio publikoan edo dirulaguntzetan genero-klausulak txertatuz gero– baliatzeko moduko eragingarri bat izanen lukete.

Hirugarrena. INAI/NABIren lan-esparru guztietarako gomendio bat dago, abian jartzen diren jardueren eraginaren adierazle kuantitatibo eta kualitatiboen neurketa hobetzearekin zerikusia duena.

Ildo horretan, INAI/NABIk azpimarratu nahi du garrantzitsua dela genero-berdintasunaren indizea lantzen jarraitzea, eta burututako politikak ebaluatzeko lagungarriak diren beste adierazle batzuk eguneratzea.

Horretarako, genero-ikuspegia estatistika-eragiketetan txertatu behar da, eta datu administratiboan bilketan sexuaren aldagaia eta beste kategoria batzuk bereizi behar dira beti, bai berdintasunarekin, bai emakumeen kontrako indarkeriarekin, baita LGTBI+ kolektiboarekin ere, zerikusia duen informazioa biltzeko.

ESKATZEN DU





Kontuan izan daitezkeen Nafarroako Berdintasunerako Institutuak emandako azalpenak, Nafarroako Kontuen Ganberak Nafarroako Berdintasunerako Institutuaren inguruan egin duen behin-behineko txostenari buruz, eta azalpen horiek aipatu txostenean gehitzeko aukera azter dadin.

Iruñean, 2020ko azaroaren 4an

Eva Istúriz García, Nafarroako Berdintasunerako Institutuko zuzendari kudeatzailea





Behin-behineko txostenari aurkeztutako alegazioei erantzuna

Eskertzen dizkiegu Lehendakartzako, Berdintasuneko, Funtzio Publikoko eta Barneko Departamentuko kontseilariari, eta Nafarroako Berdintasunerako Institutuko gerenteari aurkeztutako alegazioak. Alegazio horiek behin-behineko txostenean gehituko dira, eta txostena behin betiko bihurtzen da, egindako fiskalizazioaren azalpenak direla eta edukia aldatzen ez dutela ulertzen delako.

Iruñean, 2020ko azaroaren 9an

Lehendakaria,

Asunción Olaechea Estanga

