

Tema 16.- Igualdad de género: La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres: Título I. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres: Títulos I, II y III

I- LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES: TÍTULO I. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.

Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.



2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 12. Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 13. Prueba.

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

II. LA LEY FORAL 17/2019, DE 4 DE ABRIL, DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES: TÍTULOS I, II Y III.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

1. Esta ley foral tiene por objeto promover las condiciones para que el derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Foral de Navarra sea real y efectivo en todos los ámbitos y etapas de la vida.

Para ello se debe impulsar un cambio de valores que fortalezca la posición social, económica y política de las mujeres, que permita reforzar su autonomía y empoderamiento y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten el avance hacia una sociedad navarra libre, justa, democrática y solidaria.

2. A estos efectos, la ley foral establece principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y obligaciones de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, configura estructuras, mecanismos y recursos dirigidos a garantizar la igualdad y la no discriminación por razón de sexo e incorpora la transversalidad de la perspectiva de género como principio informador en todas las políticas públicas, colocando en el centro de las mismas la sostenibilidad de la vida.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Esta ley foral será de aplicación:

a) A la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, sus organismos públicos y entidades de derecho público o privado vinculados o dependientes de la misma.

b) A las Entidades Locales de Navarra, sus organismos públicos y entidades de derecho público o privado vinculados o dependientes de las mismas, en los términos y alcance establecidos en esta ley foral.

c) A las Universidades de la Comunidad Foral de Navarra, dentro del respeto a la autonomía universitaria.

2. Igualmente será de aplicación al resto de los poderes públicos y a las personas físicas y jurídicas, en los términos establecidos en la presente ley foral y dentro del ámbito territorial de Navarra.

Artículo 3. Definiciones.

A los efectos de lo que establece esta ley foral, además de los conceptos definidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende por:

a) Brecha de género: la diferencia entre las tasas masculina y femenina que pone de manifiesto la desigual distribución de recursos, acceso y poder de las mujeres y hombres en un contexto determinado.

b) **Coeducación:** la acción educadora que potencia la igualdad real de oportunidades y valora indistintamente la experiencia, aptitudes y aportación social y cultural de mujeres y hombres, en igualdad de derechos, sin estereotipos sexistas, homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos o androcéntricos ni actitudes discriminatorias por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

c) **Conciliación:** equilibrio de los usos del tiempo y recursos que las personas tienen en las distintas facetas de la vida, particularmente en el ámbito personal, laboral, profesional o familiar.

d) **Corresponsabilidad:** la responsabilidad que mujeres y hombres tienen en cuanto a similares deberes y obligaciones para que la vida sea viable y sostenible desde una perspectiva de equidad y justicia social.

e) **Igualdad sustantiva:** el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o pleno ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

f) **Perspectiva o enfoque de género:** análisis de la realidad que se basa en la consideración de los diferentes roles y funciones que socialmente se asigna a mujeres y hombres, el valor que se les adjudica a los mismos y las interrelaciones existentes entre ambas, que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.

g) **Segregación ocupacional:** situación por la que las mujeres y hombres ocupan mayoritariamente determinadas profesiones, eligen determinados estudios o se distribuyen el uso del tiempo o del espacio, entre otros ámbitos, debido a roles y estereotipos de género. Dicha segregación se entiende horizontal cuando se produce concentración en un abanico restringido de profesiones o áreas de actividad, y vertical cuando se producen desigualdades en el acceso a categorías directivas y cargos con poder de decisión.

h) **Sostenibilidad de la vida:** paradigma que entiende el proceso de la vida teniendo en cuenta las necesidades tanto de recursos materiales como de contextos y relaciones de cuidado y afecto.

i) **Transversalidad de género:** la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas.

j) **Discriminación múltiple:** situación en la que se encuentra una mujer o grupo de mujeres por concurrir diversas situaciones de discriminación, tales como la edad, clase social, nacionalidad, etnia, discapacidad, identidad sexual, orientación sexual y otras.

Artículo 4. Principios de actuación.

1. Para la consecución del objeto de esta ley foral, las actuaciones de los poderes públicos de la Comunidad Foral de Navarra, incluidos en su ámbito de aplicación y en el marco de sus atribuciones, se regirán por los siguientes principios:

- a) Garantizar la efectividad del principio constitucional de igualdad entre mujeres y hombres, que implique la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo y que suponga un cambio de valores y una garantía para alcanzar la igualdad sustantiva en todos los ámbitos de la vida.
- b) Transversalizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el diseño, implantación y evaluación de todas las políticas públicas.
- c) Acciones positivas. Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.
- d) Empoderamiento de las mujeres. Fomentar su autonomía y participación como estrategia para avanzar hacia la justicia social y la consecución de la igualdad.
- e) Las políticas públicas deberán perseguir el fomento de la corresponsabilidad como principio inspirador de la organización social que contribuya a modificar los patrones socioculturales para eliminar estereotipos y principios basados en el género.
- f) Principio de representación equilibrada. La presencia, participación y representación paritaria de mujeres y hombres en los asuntos públicos, en la elaboración y evaluación de las políticas públicas, en la composición de los distintos órganos colegiados, en los tribunales y en los espacios de toma de decisiones.

Dicho principio hace referencia a una presencia de mujeres y hombres según la cual ningún sexo superará el 60% del conjunto de personas al que se refiere, ni será inferior al 40% y tenderá a alcanzar el 50% de personas de cada sexo.
- g) El impulso de las relaciones entre las administraciones, las instituciones y los agentes sociales basadas en los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eficiencia en el uso de los recursos.
- h) Hacer uso por parte de todos los poderes públicos de una comunicación inclusiva, no sexista y sin hacer uso de modelos basados en estereotipos de género. Se fomentará también en el ámbito de las relaciones sociales.
- i) Atención a la discriminación múltiple. La respuesta institucional tendrá en especial consideración a mujeres con otros factores añadidos de discriminación, tales como la edad, la clase social, la nacionalidad, la etnia, la discapacidad, la identidad sexual y/o de género, la orientación sexual, la situación administrativa de residencia en el caso de mujeres migrantes, ruralidad u otras circunstancias que impliquen posiciones más desventajosas.
- j) Transparencia para avanzar en una sociedad democrática que visibilice las desigualdades para actuar contra ellas.
- k) Garantizar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.



l) La adopción de medidas que aseguren la mejora de la calidad del empleo de las mujeres y la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, la igualdad salarial y las condiciones de trabajo.

m) Garantizar la equidad en el acceso de todas las mujeres a los recursos (especialmente las mujeres rurales, migrantes, mujeres con discapacidad o de minorías étnicas) y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.

2. Los principios de actuación a los que se refiere el apartado anterior también son de aplicación a las personas físicas y jurídicas privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración, o sean beneficiarias de las ayudas o de las subvenciones que concedan los poderes públicos y, en general, a todas las actuaciones que promuevan o lleven a cabo, en los términos establecidos en esta ley foral.

Artículo 5. *Reconocimiento de las asociaciones para la promoción de la igualdad y la defensa de los derechos de las mujeres.*

Para la defensa del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres a que se refiere esta ley foral y de los derechos que en ella se reconocen, las asociaciones cuya finalidad incluya la promoción de la igualdad y la defensa de los derechos de las mujeres, son consideradas personas interesadas como titulares de intereses legítimos colectivos a los efectos de lo establecido por el artículo 4.1.c) y 4.2., #de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el ámbito de las Administraciones Públicas navarras.

TÍTULO II. SISTEMA DE LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD

Artículo 6. *El Gobierno de Navarra.*

1. En el marco de competencias que establece la Constitución, la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra y la legislación vigente, corresponde al Gobierno de Navarra promover las políticas necesarias para que el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad en el ámbito territorial de la Comunidad Foral de Navarra.

2. Al Gobierno de Navarra, de conformidad con lo previsto en el apartado anterior, le corresponde:

a) Fijar los objetivos generales y las directrices esenciales en materia de políticas de igualdad de género.

b) A propuesta del departamento con competencias en materia de igualdad de género, y previo informe del Consejo Navarro de Igualdad, aprobar y remitir el Plan Estratégico de Igualdad al Parlamento de Navarra para su debate y aprobación final.

c) Aquellas otras funciones que le sean atribuidas por esta ley foral y el resto de la legislación vigente de la Administración Foral de Navarra.

Artículo 7. Superior competencia de las políticas de igualdad.

1. La competencia en materia de políticas de igualdad estará atribuida al Departamento de Presidencia, o en su caso, al que figure en primer lugar en el orden de prelación en el decreto de estructura básica de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra. Dicho Departamento, de conformidad con los objetivos generales establecidos por el Gobierno de Navarra, será el órgano responsable de planificar, coordinar, impulsar y hacer la evaluación de las mismas, así como de promover la colaboración entre las diferentes administraciones públicas de Navarra.

2. Corresponde a la persona titular del Departamento de Presidencia las siguientes funciones:

a) Ejercer la superior dirección del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua.

b) Presidir el Consejo Navarro de Igualdad.

c) Someter a la aprobación del Gobierno de Navarra el Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra.

d) Someter a la aprobación del Gobierno de Navarra un informe anual sobre la igualdad de género en Navarra.

e) Ejercer la potestad sancionadora en los términos que le atribuye esta ley foral.

f) Presentar anualmente al Parlamento de Navarra el informe sobre igualdad de género de Navarra.

g) Cualesquiera otras funciones que le atribuyan las disposiciones vigentes en materia de igualdad de género.

3. Además de las funciones especificadas en los apartados anteriores, el departamento competente en políticas de igualdad ejercerá las funciones establecidas en el artículo 9.1 en relación con otras competencias que tenga atribuidas por el ordenamiento jurídico.

Artículo 8. El Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua.

1. El departamento competente en materia de políticas de igualdad ejercerá dicha competencia por medio del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua. Este será un organismo autónomo con rango de Dirección General y con funciones exclusivamente en materia de igualdad de género.

2. Al Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua le corresponderá el ejercicio de las siguientes funciones:

a) Elaborar el Plan Estratégico para la Igualdad de Navarra referido en el artículo 14 de esta ley foral.

- b) El impulso, asesoramiento, coordinación y evaluación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.
- c) La promoción de las medidas de acción positiva que resulten necesarias con el objetivo de que la igualdad real se garantice en todos los ámbitos, públicos y privados, incluyendo el familiar, social, cultural, laboral y económico.
- d) El impulso de la colaboración y coordinación en materia de igualdad de género entre las diferentes Administraciones Públicas.
- e) Elaborar el informe anual sobre la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra.
- f) Garantizar la aplicación transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas públicas desarrolladas por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, así como en la elaboración de presupuestos.
- g) Gestionar, en su caso, las convocatorias para el fomento de la igualdad de género.
- h) Coordinar y asesorar técnicamente sobre igualdad de género a las Unidades de Igualdad de los departamentos y a las Entidades Locales.
- i) Impulsar la formación en igualdad del personal de las Administraciones Públicas de Navarra.
- j) Asesorar al departamento con competencias en función pública en la elaboración del Plan de Igualdad de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.
- k) Impulsar y desarrollar campañas y actuaciones para fomentar la sensibilización de la sociedad navarra en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- l) Establecer las condiciones mínimas, básicas y comunes por lo que respecta a la capacitación del personal técnico con funciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- m) Elaborar estudios e informes sobre la situación de las mujeres, realizar análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de género y difundir sus resultados.
- n) Coordinar a las Unidades de Igualdad de los departamentos del Gobierno de Navarra.
- ñ) Apoyar a las asociaciones de mujeres y grupos feministas y otras entidades que trabajan para el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, y fomentar su participación en el diseño y elaboración de las políticas de igualdad de género.
- o) Coordinar y garantizar la correcta aplicación y efectivo cumplimiento de las medidas de actuación integral frente a la violencia contra las mujeres.
- p) Cualesquiera otras funciones que le atribuyan las disposiciones vigentes en materia de igualdad de género.

3. El Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua contará con personal suficiente y estable para acometer sus funciones con eficiencia y eficacia.

Artículo 9. *Los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral. Las Unidades de Igualdad.*

1. Para la incorporación transversal del principio de igualdad en todas las políticas públicas, los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, en el ejercicio de las competencias que les atribuye el ordenamiento jurídico, ejercerán las siguientes funciones:

a) Establecer y adecuar estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en sus actividades administrativas y políticas públicas.

b) Explorar y detectar las carencias y necesidades al objeto de cumplir los fines de la presente ley foral.

c) Colaborar en la elaboración de la planificación estratégica del Gobierno de Navarra y llevarla a cabo en sus respectivos ámbitos de actuación.

d) Hacer la evaluación continuada de la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las actuaciones del departamento.

e) Fomentar y facilitar la participación del personal a su servicio en los programas de capacitación y de formación específica que se realicen.

f) Adecuar sus operaciones estadísticas al principio de igualdad, incorporando indicadores de género y la variable relativa al sexo en estudios, encuestas y registros que permitan tener un conocimiento de las diferencias entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de intervención.

g) Diseñar y ejecutar medidas de acción positiva.

h) Garantizar el principio de representación equilibrada entre de mujeres y hombres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.

i) Llevar a cabo estudios e investigaciones, difundir la información recogida y analizada desde la perspectiva de género y realizar actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad detectada.

j) Impulsar medidas y actuaciones que tengan en cuenta la diversidad de las mujeres prestando especial atención a las situaciones de discriminación múltiple.

k) Impulsar la colaboración entre las diferentes Administraciones Públicas de Navarra.

l) Cualquier otra función que les atribuya la legislación vigente.

2. En cada Departamento de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y en sus organismos autónomos ejercerá su función, al menos, una Unidad de Igualdad, responsable de la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en la

planificación, gestión y evaluación de sus respectivas políticas, sin perjuicio de que una misma persona pueda ejercer sus funciones en varias Unidades de Igualdad.

Estas Unidades de Igualdad deberán contar con personal técnico formado en igualdad de género a tiempo completo, que figurará adscrito al Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua. La persona titular de la Dirección-Gerencia del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua designará, de entre el personal adscrito al citado Instituto, a las personas a incorporar a cada una de las Unidades de Igualdad.

3. Las Unidades de Igualdad deberán cumplir, bajo la supervisión del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua y en colaboración con los Departamentos de la Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos Autónomos, las siguientes funciones:

- a) Colaborar en la elaboración del Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra e impulsar la aplicación del mismo en su ámbito competencial.
- b) Asesorar en la elaboración de los informes previos de impacto de género respecto a los anteproyectos de ley foral, reglamentos y planes.
- c) Ejecutar los planes y programas transversales de políticas de igualdad de género en el ámbito funcional del departamento o del organismo de acuerdo con los objetivos y directrices generales fijados por el Gobierno de Navarra.
- d) Impulsar la transversalidad del principio de igualdad y/o acciones positivas con perspectiva de género en el diseño y la ejecución de planes, programas, normativas, estudios y estadísticas del departamento o del organismo en el que actúen.
- e) Asesorar con relación a la aplicación del principio de igualdad en las materias competenciales del departamento y emitir informes sobre la igualdad de mujeres y hombres en su ámbito funcional.
- f) Recabar la información estadística elaborada por el departamento y asesorar sobre los indicadores de desagregación de sexo necesarios en cada actividad.
- g) Prestar asistencia a las personas representantes del Departamento en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad.
- h) Colaborar en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de programas de formación en igualdad, destinados al personal del departamento u organismo donde actúen.
- i) Asegurar el cumplimiento efectivo de la presente ley foral en el correspondiente ámbito funcional.
- j) Ejercer cualquier otra función necesaria para implantar la perspectiva de género.

Artículo 10. *El Consejo Navarro de Igualdad.*

1. El Consejo Navarro de Igualdad es el órgano consultivo y de participación superior en la Comunidad Foral de Navarra en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

2. Serán funciones del Consejo:

a) Ejercer funciones consultivas respecto de las Administraciones Públicas de Navarra, asesorar a los organismos especializados en el diseño de políticas de igualdad y emitir dictámenes o informes sobre las disposiciones normativas, planes o programas de aplicación general que estén relacionados de forma directa con la igualdad entre mujeres y hombres.

b) Articular la participación colaborativa del movimiento asociativo de mujeres y los grupos feministas de Navarra en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.

c) Analizar, estudiar y evaluar la situación global de igualdad de género en Navarra, examinada a partir de los referentes más significativos como violencia contra las mujeres, acceso al empleo, brecha salarial, empoderamiento de las mujeres, conciliación o corresponsabilidad, entre otros, que permitan detectar situaciones de discriminación y proponer cuantas medidas considere convenientes para la promoción de la igualdad de género en la vida política, cultural, económica y social.

d) Informar el Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Navarra, previo a su aprobación por el Gobierno de Navarra.

e) Conocer el informe anual sobre igualdad de género en Navarra.

f) Las demás funciones que le asigne la normativa vigente.

3. El Consejo Navarro de Igualdad estará adscrito al departamento que tenga atribuida la competencia en materia de políticas de igualdad. Dicho departamento le deberá prestar el apoyo técnico que necesite para el cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas.

4. La composición, organización y funcionamiento del Consejo Navarro de Igualdad se determinará reglamentariamente por decreto foral. En todo caso, lo presidirá la persona titular del departamento al que figure adscrito y formarán parte del mismo:

a) Representantes de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, incluyendo siempre al Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua.

b) Representantes de las Entidades Locales de Navarra.

c) Mujeres representantes del movimiento asociativo de mujeres y grupos feministas.

d) Mujeres representantes de organizaciones o entidades ciudadanas representativas de intereses sociales o grupos vulnerables, siendo reflejo de la diversidad de las mismas.

Artículo 11. *La Comisión Interdepartamental para la Igualdad.*

1. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad estará compuesta por representantes de los Departamentos que integren la Administración de la Comunidad Foral de Navarra designados, en cada uno de ellos, por la persona titular del mismo de entre las directoras o directores generales. Estará presidida por la persona que ostente la Presidencia del Gobierno de Navarra.

2. Su composición, organización y funcionamiento se regulará mediante desarrollo reglamentario, ajustándose a lo previsto para los órganos colegiados en la correspondiente ley foral vigente.

3. Serán funciones de la Comisión:

a) Asegurar la coordinación de las actuaciones de los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra en materia de igualdad de género.

b) Promover e impulsar la planificación de los diferentes departamentos con el objetivo de trasladar la política general de igualdad de género a las actuaciones sectoriales de los mismos.

c) El seguimiento de la ejecución y grado de cumplimiento del Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra.

d) Establecer los comités y grupos de trabajo interdepartamentales necesarios para desarrollar las líneas de actuación priorizadas.

4. La Comisión deberá reunirse para conocer el Plan Estratégico de Igualdad de Navarra, y además la presidencia la convocará, al menos, una vez al año.

5. El funcionamiento de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad se ajustará en todo lo demás a lo previsto para los órganos colegiados en la legislación básica estatal y foral de aplicación en la materia.

Artículo 12. *Entidades Locales de Navarra.*

1. Las Entidades Locales integrarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus competencias y colaborarán a tal efecto con la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

2. En el ámbito territorial respectivo, y en el ejercicio de las competencias que les atribuye el ordenamiento jurídico, corresponden a las Entidades Locales, en materia de políticas de igualdad, las siguientes funciones:

a) Fijar los objetivos y directrices en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en su territorio y en coordinación con las políticas de la Comunidad Foral de Navarra.

b) Establecer los mecanismos necesarios para la integración de la transversalidad de la perspectiva de género en todas sus actuaciones.

- c) Desarrollar políticas destinadas a erradicar las desigualdades y discriminaciones en todos los ámbitos de la actuación municipal.
- d) Estudiar y detectar las carencias y necesidades de las mujeres, para cumplir las finalidades de esta ley foral en su ámbito territorial.
- e) Atender, informar y orientar a las mujeres sobre programas y recursos para facilitar el ejercicio efectivo de sus derechos.
- f) Sensibilizar a la ciudadanía impulsando un cambio de valores con el objetivo de favorecer la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.
- g) Fomentar la autonomía personal y económica de las mujeres impulsando el empleo de las mujeres y su empoderamiento personal, colectivo y social.
- h) Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.
- i) Apoyar a las asociaciones de mujeres y grupos feministas, e impulsar su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad y transversalidad de género.
- j) Mantener estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencia de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuación local.
- k) Se procurará fomentar el establecimiento de recursos y servicios locales para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- l) Garantizar, en coordinación con el Gobierno de Navarra, la formación específica del personal técnico y político para el cumplimiento de sus funciones en relación con lo que establece la presente ley foral.

3. El Gobierno de Navarra, en el ejercicio de sus competencias y con pleno respecto al principio constitucional de autonomía local, apoyará y respaldará a las Entidades Locales, fomentando la contratación de personal técnico en materia de igualdad, al menos en las doce Comarcas definidas por la Ley Foral 4/2019, de 4 de febrero, de Reforma de la Administración Local, con la finalidad de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todo el territorio.

4. El Gobierno de Navarra debe complementar, bajo el principio de cooperación, la suficiencia financiera de las entidades locales con relación a las funciones que la presente ley foral les atribuye, sin perjuicio de que estas consignen en sus presupuestos las dotaciones necesarias para la financiación de dichas funciones.

5. Las Entidades Locales incorporarán la perspectiva de género en todas sus políticas, programas y acciones administrativas y promoverán la incorporación de personal para el desarrollo y el ejercicio de las funciones con relación a lo que establece esta ley foral, pudiendo elaborar ordenanzas de igualdad que recojan lo establecido en este apartado.

6. Las Entidades Locales podrán establecer planes de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de su territorio, y en todo caso, establecerán medidas para remover los obstáculos para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

7. El Gobierno de Navarra, a través del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, establecerá una estructura de coordinación con Entidades Locales municipales y supramunicipales para el desarrollo de lo establecido en esta ley foral, que se desarrollará reglamentariamente.

8. Las Entidades Locales, en aplicación al principio general de colaboración, coordinación y cooperación establecido en esta ley foral, se coordinarán para favorecer el desarrollo de las funciones establecidas en la misma.

TÍTULO III. MECANISMOS PARA GARANTIZAR EL DERECHO DE IGUALDAD

Artículo 13. *La transversalidad del derecho de igualdad y las acciones positivas.*

Las Administraciones Públicas de Navarra deberán integrar transversalmente de forma activa el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus políticas públicas y en todas sus actividades administrativas.

Además, las Administraciones Públicas de Navarra considerarán sistemáticamente y desde la perspectiva de género las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres, e incorporarán objetivos y medidas específicas dirigidas a eliminar brechas de género y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, en sus fases de planificación, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación. De manera especial, se tendrán en consideración las situaciones de discriminación múltiple que afectan a determinados sectores de mujeres.

Artículo 14. *Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra.*

1. Se elaborará el Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Navarra que establecerá los objetivos y medidas de carácter transversal que se deberán aplicar para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito territorial de la Comunidad Foral de Navarra.

2. El Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, con la colaboración de los correspondientes Departamentos y con la participación de las entidades locales, así como de los agentes sociales y económicos implicados y de las entidades, asociaciones y colectivos para la promoción de la igualdad y la defensa de los derechos de las mujeres de toda la Comunidad Foral de Navarra, es el órgano encargado de diseñar, coordinar e impulsar la elaboración del referido Plan Estratégico, así como de realizar su seguimiento y evaluación. En la elaboración del Plan deben considerarse las recomendaciones de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad y las del Consejo Navarro de Igualdad.

3. El Plan Estratégico, cuya vigencia con carácter general será de 6 años, deberá contener, como mínimo, la información y previsiones siguientes:

- a) El análisis o diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad navarra.
- b) La definición de los objetivos generales y orientaciones estratégicas.
- c) Las acciones que deben emprenderse y el orden de prioridad de las mismas.
- d) Los métodos de seguimiento y evaluación adecuados.
- e) Presupuesto.

4. El Gobierno de Navarra aprobará el Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Navarra, previo informe del Consejo Navarro de Igualdad, y lo remitirá al Parlamento de Navarra para su debate y aprobación final.

5. El Gobierno de Navarra impulsará, dando el apoyo necesario, la elaboración de medidas y planes de igualdad en las entidades locales. La elaboración de dichos planes debe contar con la participación de los agentes sociales y económicos implicados y de las entidades, asociaciones y colectivos de defensa de los derechos de las mujeres del ámbito territorial que corresponda.

Artículo 15. *Colaboración y coordinación entre Administraciones Públicas.*

1. La Administración de la Comunidad Foral de Navarra, el Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua y las Entidades Locales de Navarra, con el fin de buscar la eficiencia de los recursos, así como la eficacia y la calidad, acorde con la utilización racional de los recursos, deberán colaborar y coordinar sus acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y adoptaran las medidas necesarias al respecto.

2. Las administraciones competentes en cada caso impulsarán la creación de instrumentos de colaboración con la finalidad de garantizar que las diferentes actuaciones públicas en materia de igualdad se produzcan a partir de la información recíproca, la consulta y la coordinación entre las Administraciones Públicas de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 16. *Representación equilibrada de mujeres y hombres.*

1. El Gobierno de Navarra garantizará el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y de los entes que integran su sector público, en conjunto, cuya designación le corresponda.

2. El Gobierno de Navarra y los entes que integran su sector público institucional deberán atenerse al principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de las personas que los represente en órganos colegiados, así como en los tribunales para la concesión de premios, reconocimientos y becas, excepto por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas.

Este mismo criterio de representación se mantendrá en la modificación o renovación de dichos órganos.

3. Se promoverá que los tribunales y órganos de selección del personal de las Administraciones públicas de Navarra respeten el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres, tanto para el ingreso como para la provisión de puestos de trabajo.

4. Las Administraciones Públicas promoverán la presencia de las mujeres en una proporción equilibrada en los órganos de dirección y decisión en los ámbitos social, político, económico, educativo, de la salud, cultural y deportivo, entre otros.

5. Las Entidades Locales de Navarra, así como sus organismos vinculados o dependientes, en el ejercicio de las respectivas competencias, responderán también al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento, en conjunto, de las personas titulares de los órganos directivos que les corresponda designar.

6. Las medidas de representación equilibrada no tendrán efecto para los órganos constituidos para la promoción de los derechos e intereses de las mujeres.

Artículo 17. Contratación pública.

1. Las Administraciones Públicas de Navarra y el sector público institucional deberán incorporar la perspectiva de género en la contratación pública.

2. Las Administraciones Públicas de Navarra y el sector público institucional, podrán establecer condiciones especiales de ejecución de los trabajos objeto del contrato que celebren, relacionadas con la empleabilidad de mujeres, con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, siempre en el marco de la legislación vigente en materia de contratación pública.

3. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y respetando, en todo caso, lo establecido en la legislación foral de contratos públicos.

4. El órgano de contratación deberá establecer mecanismos de evaluación y seguimiento que indiquen el grado de cumplimiento y de efectividad de las medidas valoradas en el expediente de contratación pública.

Artículo 18. Ayudas públicas.

1. En las bases reguladoras de subvenciones, becas y cualquier otro tipo de ayudas públicas que convoquen las Administraciones Públicas de Navarra, sus organismos y entidades vinculadas o dependientes, se introducirán cláusulas de igualdad para la valoración o, en su caso, cumplimiento obligado de actuaciones dirigidas a la

consecución efectiva de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo que por la naturaleza de la ayuda esté justificada su no incorporación.

2. Asimismo, se introducirán cláusulas que impidan la concesión de ayudas públicas a las entidades solicitantes que hayan sido sancionadas o condenadas por ejercer o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por razón de sexo o de género, por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme. A tal efecto, las empresas y las entidades solicitantes presentarán, en el momento de solicitar las ayudas, una declaración responsable de no estar cumpliendo sanciones administrativas firmes ni una sentencia firme condenatoria o, en su caso, de no estar pendiente de cumplimiento de una sanción o sentencia condenatoria impuesta por dichos motivos.

3. Las entidades y empresas que estén en la situación prevista en el apartado anterior, podrán volver a ser beneficiarias de las referidas ayudas siempre que hayan cumplido con la sanción o la condena impuesta y hayan elaborado, en caso de ser exigible, un plan de igualdad en las condiciones previstas en la legislación vigente.

Artículo 19. Estadística y estudios.

Las Administraciones Públicas de Navarra, para garantizar la eficacia en la incorporación de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo, recogiendo las diferentes categorías, en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer nuevos indicadores de género que permitan un mayor conocimiento de las diferencias en los valores, los roles, las situaciones, las condiciones, las aspiraciones y las necesidades de mujeres y hombres, y su manifestación e interacción en la realidad que se deba analizar, e incluirlos en las operaciones estadísticas.

c) Diseñar mecanismos e introducir indicadores estadísticos para la mejora del conocimiento de la incidencia de otras variables que sean generadoras de discriminaciones múltiples en los distintos ámbitos de intervención.

d) Llevar a cabo muestras suficientemente amplias para que las diversas variables incluidas puedan ser analizadas según la variable sexo, y tratar los datos disponibles de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y hombres en los diversos ámbitos de actuación.

e) Reconocer, por parte de las Administraciones Públicas, la función social y económica del trabajo doméstico y de cuidados de personas en situación de dependencia, así como las actividades feminizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional. A tal efecto, las administraciones públicas realizarán periódicamente estimaciones de su valor económico y desarrollarán actuaciones de sensibilización que pongan en valor la contribución de estas ocupaciones a la sociedad y permitan un planteamiento corresponsable de las mismas.

En la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, las medidas citadas referidas al ámbito de la estadística pública serán impulsadas por el Nafarroako Estatistika

Erakundea/Instituto de Estadística de Navarra (Nastat), que integrará la perspectiva de género en el Plan de Estadística de Navarra.

Artículo 20. *Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.*

1. Las Administraciones Públicas de Navarra adoptarán las medidas necesarias para asegurar a su personal una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres, e incorporarán la perspectiva de género a los contenidos y a la formación con la finalidad de hacer efectivas las disposiciones de esta ley foral y garantizar un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa.
2. Las Administraciones Públicas de Navarra garantizarán el conocimiento en materia de igualdad entre mujeres y hombres del personal técnico que acceda a puestos que tengan las funciones de impulsar y diseñar programas de igualdad y de dar asesoramiento técnico en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
3. Para el cumplimiento de lo dispuesto en los apartados anteriores, mediante los planes de formación pertinentes, se establecerán programas específicos de actualización y reciclaje del personal adscrito a los órganos responsables en materia de igualdad, que se realizarán preferentemente en horario laboral.
4. En los procesos de selección para el acceso a la función pública, la Administración de la Comunidad Foral de Navarra incluirá contenidos relativos a la legislación de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa. En caso de existir fase de concurso en el acceso al empleo público, se valorará la formación en materia de género.

Artículo 21. *Comunicación inclusiva y no sexista.*

1. El lenguaje utilizado por las Administraciones Públicas será inclusivo y no sexista. Dicho lenguaje estará presente en todos los ámbitos de la Administración y en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades.
2. En la comunicación institucional, las Administraciones Públicas de Navarra velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, no asociada a roles de género y ofreciendo una imagen diversa tanto de las mujeres como de los hombres.
3. El Gobierno de Navarra realizará campañas institucionales fomentando la imagen de mujeres y hombres en aquellas profesiones, estudios o actividades públicas en la que uno de los dos sexos esté menos representado.
4. El departamento competente en materia de comunicación integrará la perspectiva de género en sus herramientas de planificación para la comunicación interna y externa.
5. Las Administraciones Públicas exigirán a las empresas y organizaciones con las mantengan una relación administrativa un uso del lenguaje e imágenes incluyentes y no sexistas.

Artículo 22. *Informe de impacto de género.*

1. Los poderes públicos de Navarra incorporaran la evaluación previa del Informe de impacto de género en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
2. Todos los anteproyectos de ley foral, las disposiciones normativas de carácter general y los planes que se sometan a la aprobación del Gobierno de Navarra, deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de género.
3. Reglamentariamente se regulará el contenido del informe, su proceso de elaboración y la participación en el mismo del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua.
4. Las ordenanzas elaboradas por las Entidades Locales deberán ir acompañadas de informe de impacto de género.

Artículo 23. *Presupuestos con perspectiva de género.*

1. Los Departamentos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos incorporarán en las memorias de los programas presupuestarios que se integran en los Presupuestos Generales de Navarra las actuaciones e indicadores asociados para adecuar el gasto e ingresos a las necesidades específicas de mujeres y hombres con la finalidad de avanzar en la erradicación de las desigualdades. En este sentido, harán visible el impacto diferenciado de los presupuestos sobre las mujeres y los hombres.
2. El Departamento competente en materia de hacienda verificará, con la participación del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, la incorporación de la perspectiva de género en las memorias de los programas presupuestarios, mediante la emisión de un informe de género sobre el anteproyecto de ley foral de presupuestos.
3. La Administración de la Comunidad Foral de Navarra, a la finalización de cada ejercicio presupuestario, impulsará y favorecerá la realización de auditorías de género sobre el cumplimiento de los objetivos incorporados en las memorias de los departamentos y organismos autónomos.
4. Las Entidades Locales integrarán el enfoque de género en su política presupuestaria y fomentarán el análisis de impacto de género en la misma.

Artículo 24. *Gestión del personal.*

Las Administraciones públicas de Navarra garantizarán en materia de gestión de personal:

1. La incorporación de la perspectiva de género en la definición de puestos, acceso, clasificación profesional, promoción, retribuciones, formación, salud y seguridad laboral y derechos laborales en general.



2. La elaboración de planes de igualdad del personal a su servicio de acuerdo con la normativa que les es de aplicación. Los planes deberán ser evaluados periódicamente.
3. El uso de un lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo y la adaptación de los sistemas de información de gestión del personal.
4. El fomento de la corresponsabilidad dentro de la función pública, incluyendo medidas de sensibilización que favorezcan un cambio de la cultura organizacional.
5. La implantación de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
6. Elaboración de protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.
7. Las ofertas de empleo público irán acompañadas de un informe de impacto de género e incluirán un 2% de las plazas para mujeres víctimas de violencia de género, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su condición.
8. La formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres y gestión del personal al personal encargado de la misma.
9. Los poderes públicos deben elaborar periódicamente un análisis de puestos para valorar el grado de cumplimiento del principio de igualdad de retribución de mujeres y hombres, y tomar las medidas correctoras para erradicar las diferencias salariales.
10. El Gobierno de Navarra instaurará mecanismos de control de las diferencias salariales entre mujeres y hombres en las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias. Se analizarán las diferencias en el acceso a complementos salariales dentro de un mismo nivel, valorando entre los indicadores mínimos en este ámbito las retribuciones globales y en cada grupo retributivo desagregado por sexo.