BOLETIN OFICIAL

DEL

PARLAMENTO DE NAVARRA

IX Legislatura | Pamplona, 20 de marzo de 2019 | NÚM. 42

S U M A R I O

SERIE A:

Proyectos de Ley Foral:

—Proyecto de Ley Foral de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Dictamen aprobado por la Comisión de Relaciones Ciudadanas e Institucionales (Pág. 3).

SERIE B:

Proposiciones de Ley Foral:

—Proposición de Ley Foral de reconocimiento y reparación de las víctimas por actos de motivación política provocados por grupos de extrema derecha o funcionarios públicos. Dictamen aprobado por la Comisión de Relaciones Ciudadanas e Institucionales (Pág. 38).

SERIE E:

Interpelaciones, Mociones y Declaraciones Políticas:

—Moción por la que se insta al Gobierno de Navarra a desarrollar la carrera profesional para todo el personal del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea e Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra. Rechazo por a Comisión de Salud (Pág. 47

SERIE F:

Preguntas:

—Pregunta sobre la situación de las obras del nuevo edificio del IESO en Ribaforada, formulada por la Ilma. Sra. D.ª María Luisa de Simón Caballero (Pág. 49).

—Pregunta sobre el nuevo modelo de control de la producción y bienestar animal en las explotaciones de vacuno lechero de Navarra, formulada por la Ilma. Sra. D.ª María Teresa Sáez Barrao (Pág. 48).

—Pregunta sobre el inicio de la ESO del alumnado de Cabanillas, Fustiñana y Ribaforada en el C.P.E.I San Bartolomé de Ribaforada, formulada por el Ilmo. Sr. D. Carlos Gimeno Gurpegui (Pág. 49).

—Pregunta sobre la situación legal de las Agrupaciones de Servicios Administrativos tras la entrada en vigor de la Ley Foral 4/2019, de 4 de febrero, de Reforma de la Administración Local de Navarra, formulada por Ilmo. Sr. D. Mariano Herrero Ibáñez (Pág. 50).

—Pregunta sobre los motivos por los que se han incumplido los plazos previstos para la construcción y puesta en marcha del nuevo Instituto de Enseñanza Secundaria de Ribaforada, formulada por el Ilmo. Sr. D. Alberto Catalán Higueras (Pág. 50).
—Pregunta sobre el proyecto Arga 4, formulada por la Ilma. Sra. D.ª María Carmen Segura Moreno (Pág. 51).
—Pregunta sobre los contenidos y conclusiones del informe anual 2018 de Renta Garantizada que ha elaborado el Departamento de Derechos Sociales, formulada por el Ilmo. Sr. D. José Miguel Nuin Moreno (Pág. 51).
—Pregunta sobre el balance de la legislatura en materia educativa, formulada por el Ilmo. Sr. D. Javier García Jiménez (Pág. 52).
—Pregunta sobre la adecuación del local para que el servicio LGTBI Kattalingune pueda desarrollar su trabajo en condiciones, formulada por la Ilma. Sra. D.ª Bakartxo Ruiz Jaso (Pág. 52).
—Pregunta sobre el cumplimiento de los pronósticos recogidos en la hoja de ruta de cambio climático en lo relativo a las emisiones de gases de efecto invernadero, formulada por la Ilma. Sra. D.ª Fanny Cecilia Carrillo Suarez (Pág. 53).

SERIE H:
Otros Textos Normativos:
—Proposición de modificación del Reglamento del Parlamento de Navarra. Toma en consideración por el Pleno (Pág. 54).
—Proposición de modificación del Reglamento del Parlamento de Navarra. Tramitación en la Comisión de Reglamento (Pág. 54).

Serie A:
PROYECTOS DE LEY FORAL

Proyecto de Ley Foral de Igualdad entre Mujeres y Hombres

DICTAMEN APROBADO POR LA COMISIÓN DE RELACIONES CIUDADANAS E INSTITUCIONALES

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 138.3 del Reglamento de la Cámara, se ordena la publicación en el Boletín Oficial del Parlamento de Navarra del dictamen aprobado por la Comisión de Relaciones Ciudadanas e Institucionales, en relación con el proyecto de Ley Foral de Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicado en el Boletín Oficial de la Cámara número 7 de 23 de enero de 2019.

Pamplona, 14 de marzo de 2019

La Presidenta: Ainhoa Aznárez Igarza

DICTAMEN

Aprobado por la Comisión de Relaciones Ciudadanas e Institucionales en sesión celebrada los días 12 y 14 de marzo de 2019.

Proyecto de Ley Foral de Igualdad entre Mujeres y Hombres

ÍNDICE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

TÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Artículo 3. Definiciones.

Artículo 4. Principios de actuación.

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

TÍTULO II. Sistema de la organización institucional para la igualdad

Artículo 6. El Gobierno de Navarra.

Artículo 7. Superior competencia de las políticas de igualdad.

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

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

Artículo 10. El Consejo Navarro de Igualdad.

Artículo 11. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad.

Artículo 12. Entidades Locales de Navarra.

TÍTULO III. Mecanismos para garantizar el derecho de igualdad

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

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

Artículo 15. Colaboración y coordinación entre administraciones públicas.

Artículo 16. Representación equilibrada de mujeres y hombres.

Artículo 17. Contratación pública.

Artículo 18. Ayudas públicas.

Artículo 19. Estadística y estudios.

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

Artículo 21. Comunicación inclusiva y no sexista.

Artículo 22. Informe de impacto de género.

Artículo 23. Presupuestos con perspectiva de género.

Artículo 24. Gestión del personal.

TÍTULO IV. Políticas públicas para la promoción de la igualdad

CAPÍTULO I. Ciudadanía activa, empoderamiento y participación

Artículo 25. Ciudadanía activa.

Artículo 26. Empoderamiento y participación política de las mujeres.

Artículo 27. Empoderamiento y participación social de las mujeres.

Nuevo artículo. Empoderamiento de las mujeres del mundo rural.

Artículo 28. Empoderamiento y participación en el ámbito deportivo.

Artículo 29. Tecnologías de la información y sociedad digital.

CAPÍTULO II. Conocimiento: educación, cultura y comunicación

Sección primera. Educación

Artículo 30. Disposición general.

Artículo 31. Educación infantil, obligatoria y postobligatoria.

Artículo 32. Consejos escolares.

Artículo 33. Formación del profesorado.

Artículo 34. Educación profesional.

Artículo 35. Educación universitaria e investigación.

Artículo 36. Educación no formal.

Nuevo artículo. Inspección educativa de Navarra.

Sección segunda. Cultura

Artículo 37. Igualdad en la cultura.

Sección tercera. Medios de comunicación y publicidad

Artículo 38. Medios de comunicación social.

Artículo 39. Publicidad.

CAPÍTULO III. Sostenibilidad de la vida: trabajo productivo y reproductivo

Sección primera. Trabajo productivo

Artículo 40. Igualdad en el empleo.

Artículo 41. Políticas de empleo.

Nuevo artículo. Planes de igualdad de mujeres y hombres en el sector público.

Artículo 42. Igualdad laboral en el sector privado.

Sección segunda. Trabajo reproductivo.

Artículo 43. Conocimiento, visibilización y sensibilización.

Artículo 44. Rol de persona cuidadora.

Sección tercera. Conciliación y corresponsabilidad

Artículo 45. Conciliación.

Artículo 46. Corresponsabilidad.

Sección cuarta. Salud

Artículo 47. Integración de la perspectiva de género en el ámbito de la salud.

Artículo 48. Actuaciones en el ámbito de la salud.

Sección quinta. Inclusión social e intervención comunitaria

Artículo 49. Actuaciones en materia de inclusión social e intervención comunitaria.

Artículo 50. Cooperación al desarrollo y proyectos de acción humanitaria.

CAPÍTULO IV. Territorio sostenible para el desarrollo de la vida

Artículo 51. Políticas de movilidad.

Artículo 52. Políticas de ordenación territorial, urbanismo y medio ambiente.

TÍTULO V. Régimen sancionador

Artículo 53. Infracciones y sanciones.

Artículo 54. Responsabilidad.

Artículo 55. Concurrencia.

Artículo 56. Competencia y procedimiento.

Artículo 57. Infracciones leves.

Artículo 58. Infracciones graves.

Artículo 59. Infracciones muy graves.

Artículo 60. Reincidencia.

Artículo 61. Sanciones.

Artículo 62. Concreción y graduación de las sanciones.

Artículo 63. Régimen de prescripciones.

Disposición adicional primera. Evaluación del impacto social de la ley foral.

Disposición adicional segunda. Revisión de denominaciones.

Disposición adicional tercera. Aprobación del Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Navarra.

Disposición adicional cuarta. Cobertura de personal Técnico de Grado Medio (Igualdad).

Disposición adicional quinta. El Defensor del Pueblo.

Disposición derogatoria única.

Disposición final primera. Modificación de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones.

Disposición final segunda. Regulación informe de impacto de género.

Disposición final tercera. Afectaciones presupuestarias.

Disposición final cuarta. Habilitación normativa.

Disposición final quinta. Entrada en vigor.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

El principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como la prohibición expresa de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo ha nacido y evolucionado a nivel internacional de la mano del sistema de Naciones Unidas. Así, además de sus primeros Tratados sobre derechos humanos, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 (CEDAW) y su Protocolo proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres y el deber para los Estados de asegurar su eficacia real y efectiva. Así mismo, en las Conferencias Mundiales de la Mujer, a partir de 1975, y especialmente en la de Beijing de 1995, se confirmó la necesidad de integrar la igualdad de oportunidades y trato en todas las políticas y ámbitos de las actuaciones públicas ("gender mainstreaming", traducido al castellano como transversalidad del género), así como la necesidad de involucrar a todas las instancias de la vida económica y social.

Otros Tratados de Naciones Unidas como la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (El Cairo, 1994) o los Objetivos de Desarrollo del Milenio (horizonte 2015) que han evolucionado hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (horizonte 2030), han establecido como objetivo específico, la promoción de la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer, muy enlazado con la protección del planeta y sus recursos naturales.

En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo, también se han promovido convenios en materia de igualdad de remuneración, discriminación en empleo y ocupaciones, personas trabajadoras con responsabilidades familiares, etc.

Otro ámbito relevante es el de la Unión Europea. En la normativa comunitaria ha existido una evolución, partiendo de una línea inicial muy centrada en la igualdad de remuneración e igualdad de derechos laborales, se ha integrado en el derecho comunitario el concepto de transversalidad derivado de las Conferencias Mundiales de la Mujer. Han sido muy importantes en esa evolución el Tratado de Ámsterdam, como impulsor de la igualdad en el ámbito laboral, así como la Directiva 2006/54/CE, relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que refunde muchas previas relativas a discriminaciones directas, indirectas, transversalidad de género, acoso, etc. También fueron muy importantes la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículos 20, 21 y 23), con valor jurídico de Tratado, y la Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local.

Por otra parte, también son referencia normativa los distintos instrumentos internacionales relativos a variables que pueden generar discriminación múltiple, como la Convención de Nueva York sobre los derechos de personas con discapacidad de 2006 y las distintas Declaraciones de derechos del Niño (que deben entenderse referidas a infancia y adolescencia), entre las más destacadas.

II

En cuanto al ámbito nacional, la Constitución Española define la igualdad como valor superior del ordenamiento (artículo 1) y como principio fundamental en su vertiente formal y material (artículo 14 y 9.2). Desde su vertiente formal, la igualdad prohíbe toda discriminación por razones subjetivas, entre ellas, el sexo (artículo 14). Desde su vertiente material, los poderes públicos deben garantizar una igualdad real y efectiva de los individuos y grupos (artículo 9.2).

A partir de la aprobación de la Constitución Española en 1978, se fue procediendo a una revisión de toda la normativa, afectando a todos los ámbitos, con el fin de ir erradicando discriminaciones hacia las mujeres, hasta llegar al hito de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo artículo 1 manifiesta que "las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes", señalando que su objeto es "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquie-

ra de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución española, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria".

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pretendía una superación del concepto de igualdad formal. Así, declara el principio de igualdad de trato y de oportunidades como principio informador con carácter transversal y criterio general de actuación de los poderes públicos. Por primera vez en la legislación estatal se incluye la definición de conceptos como igualdad de trato, discriminación directa, discriminación indirecta, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acciones positivas, composición equilibrada, unidades de igualdad y planes de igualdad de las empresas.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación ha supuesto un hito histórico con la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad iguales e intransferibles. Un avance, sin duda, en la construcción de una sociedad mucho más corresponsable e igualitaria.

En relación con las competencias de las Entidades Locales, cabe destacar el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, en el que se plantean una serie de modificaciones entre las que figuran la correspondiente a la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, incorporando a su artículo 25, la letra o), por la que se asigna a los municipios competencia propia en materia de "actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género".

III

El título competencial para la aprobación de esta ley foral radica en el artículo 44.18 de la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra que establece la competencia exclusiva de Navarra en políticas de igualdad. Por ello, en esta materia, le corresponde a la Comunidad Foral el ejercicio de las potestades legislativas, reglamentarias, administrativas y revisora en la vía administrativa, aplicándose supletoriamente el Derecho del Estado en defecto de Derecho propio de Navarra, en los términos del artículo 40 de la citada Ley Orgánica.

En ejercicio de tal competencia, se han aprobado en la Comunidad Foral distintas normas con el objetivo de garantizar la igualdad de género, como la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista, que manifiestan la intención y compromiso de los poderes públicos con esas políticas, pero sin adoptar garantías e instrumentos para una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Más de una década después se aprueba la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, una ley pionera en el Estado en el reconocimiento de todos las manifestaciones de violencia contra las mujeres, además de situar la erradicación de la violencia en el marco de los derechos humanos. Por último, la Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+, cuya finalidad es establecer las condiciones por las que los derechos de personas LGTBI+ y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivos.

Paralelamente al establecimiento del marco normativo, las políticas de igualdad, tanto de la Administración de la Comunidad Foral como de las administraciones locales de Navarra, han avanzado y posibilitado la ley foral que ahora se propone, destacando en este periodo la conformación de las unidades de igualdad en los departamentos de la Administración Foral, la colaboración con las administraciones locales para la consolidación de las áreas de igualdad en las mismas y su trabajo en el territorio, el impulso al Consejo Navarro de igualdad, la creación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de mujeres y hombres encargada de integrar el principio de igualdad y erradicar la violencia contra las mujeres en las políticas de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y la consolidación del Instituto Navarro de Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua como organismo autónomo que diseña e impulsa las políticas de igualdad de género.

Nos encontramos en un momento idóneo y crucial para realizar un proceso de reflexión colectivo en el territorio foral y, a partir de las necesidades persistentes y emergentes de igualdad entre mujeres y hombres, definir un nuevo marco legal que sirva de instrumento integral para dar nuevas respuestas en el camino hacia la igualdad sustantiva, entendida ésta como aquella que supone la

modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública.

Esta ley foral pretende ser una herramienta clave para poder consolidar y avanzar en la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en toda la actuación de los poderes públicos en la Comunidad Foral. Su objetivo es garantizar una igualdad donde las mujeres sean sujetos de Derecho y no meras beneficiarias, abordando la desigualdad de género como un fenómeno estructural. En este sentido, resulta imprescindible no solo para el reconocimiento de derechos, sino como estrategia para consolidar la igualdad real y efectiva.

IV

Entre las grandes transformaciones que la sociedad ha vivido en las últimas décadas se encuentra el lugar y la posición que mujeres y hombres ocupan en nuestra sociedad. Esto ha evolucionado considerablemente impulsando la acción de los poderes públicos para incidir en la realidad que cotidianamente viven mujeres y hombres.

No obstante, los estudios desarrollados desde el ámbito europeo, estatal y autonómico y el propio diagnóstico previo a la elaboración de la presente ley foral, siguen reflejando una realidad en la que la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres está lejos de haberse logrado.

Las desigualdades que padecen las mujeres y que incumplen en esencia con los derechos humanos, responden al carácter estructural de la desigualdad de género, enraizada y fruto de estereotipos y roles de género que siguen siendo marcados, diferenciales y con diferente consideración social, manteniendo unas relaciones desiguales de poder. Para acabar con dicha situación, resulta necesario no sólo abordar un cambio en la sociedad para eliminar brechas de género como la salarial o la segregación vertical y horizontal, sino también superar el déficit existente hoy en día en lo que se refiere a la corresponsabilidad y las dificultades para la participación social y política de las mujeres. Avanzar hacia la igualdad sustantiva hace necesario un cambio de modelo social que ponga en valor la sostenibilidad de la vida y que rompa con estereotipos y roles de género. Para ello, se requiere recorrer un camino en el que no solo es necesario hacer más, sino cambiar las formas de hacer y conseguir que los derechos de las mujeres sean una realidad.

En ese camino, debe destacarse la consideración del movimiento feminista y asociativo de mujeres como pieza fundamental para conseguir la implicación social necesaria hacia un verdadero cambio estructural.

Esta ley foral pretende situar la sostenibilidad de la vida en el centro de las políticas, impulsando el empoderamiento y la participación de las mujeres para conseguir una ciudadanía activa, teniendo en cuenta la estrecha relación entre vida humana y territorio sostenible para el desarrollo de la vida en general. Esta ciudadanía, además, debe acceder al conocimiento que le permita contar con las habilidades y capacidades necesarias que demanda la sociedad en la que vivimos y que permita acabar con la violencia contra las mujeres como máxima expresión de la desigualdad.

Por ello, la ley foral busca garantizar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Comunidad Foral de Navarra a través de un conjunto de medidas de acción específica, interrelacionadas, que responden a las principales áreas de trabajo donde se concentran las mayores brechas de género y los principales ámbitos de intervención.

Así, el empoderamiento y participación de las mujeres en el espacio público (la empresa, la economía, la cultura, la política, la comunicación, la sociedad digital, el deporte, etc.) se constituye como una estrategia colectiva dirigida al crecimiento y toma de conciencia de la capacidad que tienen las mujeres para, por un lado, diseñar sus vidas y vivirlas con autonomía y, por otro, intervenir en las decisiones que afectan al conjunto de la sociedad. El enfoque de género y estas pautas de empoderamiento y visibilidad de las mujeres van a ser claves en el camino hacia la igualdad sustantiva.

El acceso a las tecnologías de la información y sociedad digital, así como las medidas que animan a la especialización y/o la profesionalización de las mujeres en este ámbito tecnológico y de vanguardia social, deben garantizarse en condiciones de igualdad, evitando una nueva modalidad de exclusión social. Del mismo modo, el impulso a la participación en el ámbito deportivo, también es clave para el empoderamiento de las mujeres.

Otras medidas se centran en la esfera del conocimiento, concebida como una palanca de cambio donde el modelo del sistema coeducativo sea la estrategia que permita que el currículo for-

mativo, la metodología de educación, los materiales, el profesorado y demás elementos del sistema educativo, eduquen a alumnas y alumnos para crecer y decidir en igualdad de condiciones. Para avanzar en esta dirección es fundamental promover un cambio social de valores. La infancia y la juventud son etapas esenciales para generar dicho cambio en todos los ámbitos de la vida económica, política, social y cultural. Por lo tanto, crecer en un entorno coeducativo supone una importante vía para promover la transformación social hacia la igualdad entre mujeres y hombres, eliminando los roles y estereotipos de género que impregnan las diferentes esferas de la vida.

En este ámbito dedicado al conocimiento, la cultura nos brinda un espacio donde es posible cuestionar los roles de género y las normas sociales. Desafiarlos, proponer cambios y reimaginarlos nos permitirá acercarnos cada vez más a nuestro objetivo.

Un tercer grupo de medidas se fundamentan en los resultados del diagnóstico previo realizado, que reflejan la perpetuación de los roles de género en muchos de los ámbitos analizados y que enraíza con la división sexual del trabajo que separa el trabajo productivo (asociado a las actividades que producen bienes y servicios con una remuneración) del reproductivo (asociado a las actividades que no generan ningún tipo de ingresos pero que son no sólo necesarias, sino imprescindibles para la vida). De hecho, el concepto de sostenibilidad de la vida integra los dos ámbitos y los hace interdependientes, pues ambos cumplen con una función tanto social como económica para la sociedad. Todas las personas son susceptibles de precisar cuidados en alguna de las etapas de su vida y todos los trabajos, sean remunerados o no, tienen un valor económico. En este sentido es clave articular por parte de las Administraciones Públicas recursos que faciliten la sostenibilidad de la vida de todas las personas, sin olvidar a los agentes sociales y económicos como parte activa del cambio, generando nuevos valores y modelos en las organizaciones.

La igualdad de género es un requisito indispensable para el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad en todos los ámbitos. Avanzar hacia la igualdad en todos los sectores de la vida y trabajar las diferencias existentes en los distintos medios rurales y urbanos.

Por tanto, no se trata sólo de posibilitar el empoderamiento de las mujeres para que salgan de su espacio privado, participen y sean visibles en la sociedad; es necesario aumentar la presencia de las mujeres en el mercado laboral (con las mismas condiciones que los hombres y rompiendo la significativa brecha salarial) y en otros escenarios de desarrollo personal como el uso del tiempo libre. A la vez y en paralelo, hay que conseguir aumentar la presencia de los hombres en el espacio privado, fomentando su corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de los cuidados familiares. En una sociedad donde quienes más cuidan (las mujeres), pueden llegar a necesitar de más cuidados (según los indicadores de envejecimiento y de salud), es de justicia que una ley para la igualdad trate de romper moldes preconcebidos en la asignación de tareas, espacios y usos del tiempo. Una ley que además contemple el ámbito de la salud como un aspecto clave para la prevención de las violencias contra las mujeres, la promoción de hábitos de vida saludables para mujeres y hombres y que fomente el conocimiento del impacto que la desigualdad de género tiene en la salud en general. Por otra parte, resulta necesario establecer medidas que contrarresten la mayor incidencia de la pobreza, la exclusión y la vulnerabilidad social que afecta a las mujeres.

Con esta ley foral se pretende avanzar hacia un territorio sostenible para el desarrollo de la vida a través de la integración de la perspectiva de género en las políticas y planes de medio ambiente, urbanismo, transporte y vivienda, para que los espacios y el uso de los mismos sean respetuosos con la conciliación y la corresponsabilidad, con una disminución de tiempos y distancias de desplazamiento, buen acceso a los servicios y dotaciones, que fomente la descentralización de servicios, cuidando la movilidad y combinando la accesibilidad universal con la seguridad también con perspectiva de género.

Todo avance en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, supondrá también un avance en la erradicación de la violencia hacia las mujeres, reconocida esta como la máxima expresión de la desigualdad entre mujeres y hombres. Las distintas manifestaciones de violencia contra las mujeres se recogen en la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, como la que ocurre en la pareja o expareja, las diferentes manifestaciones de la violencia sexual, el feminicidio, la trata de mujeres y niñas, la prostitución y/o explotación sexual, el matrimonio a edad temprana, concertado o forzado, la mutilación genital femenina, o cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad. Es necesario permanecer alerta en la identificación de las diversas manifestaciones de esta violencia contra las mujeres y niñas en las distintas esferas

sociales e insistir en todas las medidas que aboguen por su erradicación.

Además, en todos los ámbitos de actuación, debe tenerse en cuenta la discriminación múltiple que surge de la combinación de otras variables tales como la edad, la clase social, la nacionalidad, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad sexual y/o de género, la situación administrativa de residencia en el caso de mujeres migrantes u otras circunstancias que implican posiciones más desventajosas de determinados sectores de mujeres para el ejercicio efectivo de los derechos. Esta especial atención será clave para incidir en aquellos contextos donde la vulnerabilidad de las mujeres es mayor.

En este contexto, hay que destacar el poder transformador de la política local para hacer una sociedad más igualitaria. Este es un hecho constatado por el trabajo llevado a cabo desde las estructuras de igualdad de algunas Entidades Locales de Navarra y ha de ser tenido en cuenta en la articulación de las políticas públicas de las administraciones navarras para un funcionamiento sistemático y coordinado en todo el territorio de la Comunidad Foral.

La actuación de las administraciones públicas debe girar en torno al enfoque de transversalidad del principio de igualdad, desde la obligación legal y el convencimiento de que es la estrategia para poner en marcha con éxito las políticas públicas de igualdad y conseguir intervenir eficazmente sobre las raíces estructurales de la desigualdad. Es imprescindible combinar esta estrategia con la implementación de acciones positivas que permitan acelerar el avance en la disminución de las brechas de género. En el trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres, las administraciones públicas navarras están obligadas a articular una nueva forma de hacer políticas públicas, sin que ello entrañe únicamente la adopción de nuevos procedimientos. Este cambio en la forma de hacer, debe partir del compromiso y liderazgo político, de la coordinación entre las administraciones, de herramientas para su implantación, de recursos económicos y personal capacitado en igualdad de género.

V

La ley contiene 66 artículos, estructurados en cinco Títulos, cinco disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y cinco disposiciones finales.

El Título I recoge su objeto, ámbito de aplicación y definiciones. Además, regula diversos principios de actuación de los poderes públicos y el reconocimiento como parte interesada de las asociaciones para la promoción de la igualdad y la defensa de los derechos de las mujeres.

El Título II regula la organización del sistema para la igualdad en la Comunidad Foral de Navarra. Atribuye funciones en la materia al Gobierno de Navarra, a los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral y a sus respectivas unidades de igualdad, al Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua y a las Entidades Locales. Igualmente regula el Consejo Navarro de Igualdad y la Comisión Interdepartamental para la Igualdad.

El título III establece los mecanismos para garantizar la aplicación del principio de igualdad, mediante la aplicación transversal del principio de igualdad en la actuación de las administraciones públicas y la adopción de acciones positivas. A tal efecto regula la planificación, seguimiento y evaluación del Plan estratégico de Igualdad de la Comunidad Foral; la coordinación y la colaboración entre las administraciones públicas; la representación equilibrada; la contratación pública; las ayudas públicas; las estadísticas y estudios; la capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas; la comunicación inclusiva y no sexista; el informe de impacto de género en planes y proyectos normativos; los presupuestos con perspectiva de género y la gestión del personal en las administraciones públicas.

El título IV regula medidas para promover la igualdad de género en diversos ámbitos de intervención. Se estructura en cuatro capítulos. El capítulo I se refiere a la ciudadanía activa, empoderamiento y participación, con medidas relacionadas con el ámbito social, el político, el deportivo y el de las tecnologías de la información y sociedad digital. El Capítulo II aborda medidas relacionadas con la educación, la cultura y los medios de comunicación. El capítulo III abarca la sostenibilidad de la vida. En su Sección primera contiene medidas relacionadas con el trabajo productivo; en su Sección segunda con el trabajo reproductivo; la Sección tercera aborda la conciliación y la corresponsabilidad; la Sección cuarta la salud; y la Sección quinta la inclusión social e intervención comunitaria. El Capítulo IV se refiere al territorio sostenible para la vida, con aspectos de movilidad, protección medioambiental y ordenación territorial, urbanismo y seguridad.

Finalmente, el título V establece el Régimen sancionador.

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 hacía 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: la organización (la reorganización), 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.

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 a los recursos de todas las mujeres (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.

1. 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.

2. El reconocimiento de las asociaciones para la promoción de la igualdad y la defensa de los derechos de las mujeres como parte interesada queda sujeto al consentimiento de la persona interesada, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, o de la norma de sustitución, con relación a los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo que puedan producirse.

3. Las asociaciones para la promoción de la igualdad y la defensa de los derechos de las mujeres tienen la capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contenciosos administrativos que afecten al derecho de igualdad efectiva de las mujeres, de conformidad con las leyes reguladoras de dichos procesos.

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, 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. Los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra deberán designar o constituir en sus respectivos decretos forales de organización el órgano o unidad administrativa responsable de la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de sus respectivas políticas. Estas Unidades de Igualdad deberán contar con personal técnico formado en igualdad de género a tiempo completo y figurarán adscritas a órganos que ejerzan funciones transversales en el departamento, preferentemente en las Secretarias Generales Técnicas.

3. Las Unidades de Igualdad deberán cumplir, en coordinación con el Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua, 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 se integren.

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 de adscripción.

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 y/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) Establecer y adecuar los 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, 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 la elaboración de medidas y planes de igualdad en las Entidades Locales.

6. 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 nombra-

miento, 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 posibiliten 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 machista.

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, que permitan detectar y corregir las causas que llevan a que, a pesar de existir igualdad teórica en este campo, las mujeres acaben sus carrera profesional en puestos más bajos en la escala funcionarial y con menos tiempo cotizado debido a las ocupaciones que socialmente recaen sobre las mujeres, y a que existan 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 de manera segregada por sexos.

TÍTULO IV
Políticas públicas para la promoción de la igualdad

CAPÍTULO I
Ciudadanía activa, empoderamiento y participación.

Artículo 25. Ciudadanía activa.

Las políticas y actuaciones de los poderes públicos fomentarán la participación activa de las mujeres, tanto a nivel individual como colectivo, en los ámbitos públicos, incluyendo para ello a las asociaciones de mujeres y grupos feministas en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas públicas.

Igualmente se fomentará el empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

Artículo 26. Empoderamiento y participación política de las mujeres.

1. Los poderes públicos deben atenerse al principio de empoderamiento y de representación equilibrada de mujeres y hombres en el reparto del poder político, y fomentar la participación de las mujeres y niñas en los ámbitos en que están infrarrepresentadas.

2. Las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras deberán tener una representación equilibrada de mujeres y hombres, en los términos establecidos en la normativa específica de aplicación.

Se promoverá que las listas electorales se integren por candidatos de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa.

Artículo 27. Empoderamiento y participación social de las mujeres.

1. Los poderes públicos deberán adoptar acciones positivas específicas temporales, razonables y proporcionadas con relación al objetivo perseguido en cada caso, que promuevan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que permitan corregir situaciones de desigualdad social resultantes de prácticas de subordinación o de sistemas sociales discriminatorios y hagan efectivo el derecho a la participación social de las mujeres.

2. Los poderes públicos deben llevar a cabo acciones concretas con la finalidad de:

a) Dinamizar el tejido asociativo femenino y promover la creación de redes.

b) Reconocer e incorporar en la agenda política las aportaciones que hacen las asociaciones de mujeres y grupos feministas.

c) Impulsar la participación de las mujeres, del movimiento feminista y de las entidades de mujeres en los órganos consultivos.

d) Fomentar y apoyar este asociacionismo atendiendo a factores como la edad, el ámbito rural, la nacionalidad, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, identidad sexual y/o de género, la situación administrativa de residencia en el caso de mujeres migrantes, u otras circunstancias que impliquen posiciones de mayor vulnerabilidad para algunas mujeres en el ejercicio efectivo de sus derechos.

e) Reconocer y premiar la labor en favor de la igualdad entre mujeres y hombres a personas físicas o jurídicas.

3. Los colegios y agrupaciones profesionales y empresariales, las organizaciones sindicales, culturales y sociales y los partidos políticos deben establecer los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos, con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada.

4. Las Administraciones Públicas realizarán campañas de sensibilización e impulsarán encuentros, foros y escuelas o talleres de formación que visibilicen y avancen en el empoderamiento social de las niñas y mujeres.

5. Por parte de las Administraciones Públicas, se pondrá en valor a mujeres referentes en diferentes disciplinas para que fomenten la ruptura de estereotipos de género y amplíen la creación de modelos que reflejen la diversidad cultural y social de las mujeres.

6. Los poderes públicos deben impulsar la participación social de las mujeres mediante las tecnologías de la información y la comunicación, y contribuir a que se supere la brecha de género en determinados contextos.

Nuevo artículo. Empoderamiento de las mujeres del mundo rural.

1. El Gobierno de Navarra integrará la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. La Administración foral de Navarra debe velar por garantizar la toma de decisiones de las mujeres como medida para luchar contra la despoblación, su escasa presencia en el desarrollo rural y empobrecimiento en este ámbito y, en concreto, debe:

a) Potenciar el desarrollo de actividades que generen empleo y favorezcan la incorporación de las mujeres del mundo rural en el ámbito laboral y contribuyan a evitar su despoblamiento.

b) Facilitar el acceso a la formación de las mujeres del mundo rural.

c) Contribuir a eliminar la brecha digital de género y territorial con mecanismos que faciliten e impulsen el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación de las mujeres del mundo rural.

d) Velar por la consecución de la plena participación social de las mujeres del mundo rural, así como por su plena participación en los órganos de dirección de empresas y asociaciones.

e) Incentivar la cotitularidad de mujeres y hombres en las explotaciones agrarias.

f) Promover la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de decisión de las organizaciones agrarias.

g) Promover acciones de sensibilización que permitan visibilizar la labor de las mujeres en el ámbito rural.

h) Establecer las medidas necesarias para trabajar las desigualdades en el ámbito rural.

i) Impulsar las aportaciones de las mujeres en el ámbito del cambio climático.

3. Además las políticas agrícolas, ganaderas, agroalimentarias o forestales en Navarra, deben:

a) Fomentar la transmisión de los saberes tradicionales de las mujeres en estos ámbitos, reconocer y hacer visible su contribución al mantenimiento de las explotaciones familiares.

b) Promover redes de proximidad y de servicios sociales para atender a niños, ancianos y personas dependientes, como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres en el mundo rural.

b) Potenciar las iniciativas empresariales de emprendedoras y las actuaciones de desarrollo agrario o ganadero promovidas por mujeres.

c) Facilitar la incorporación de mujeres jóvenes a los sectores agrícola, ganadero, agroalimentario o forestal.

Artículo 28. Empoderamiento y participación en el ámbito deportivo.

1. Las Administraciones Públicas de Navarra incorporarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus actuaciones referidas al ámbito del deporte.

Las Administraciones Públicas de Navarra deberán facilitar la práctica deportiva de las mujeres y niñas e impulsar su participación y continuidad en los diferentes niveles y ámbitos del deporte, tanto de ocio como de competición.

2. Las políticas públicas deportivas deben planificarse en atención a los siguientes criterios:

a) Facilitar los recursos económicos, materiales y humanos necesarios que posibiliten la práctica deportiva en igualdad de mujeres y hombres.

b) Impulsar la práctica deportiva mixta en edades tempranas, fomentar y proteger las actividades físicas y deportivas en edad escolar, bajo criterios de coeducación en valores, inclusión y lucha contra las desigualdades.

c) Fomentar la incorporación, presencia, participación y continuidad de las niñas y mujeres en todos los ámbitos relacionados con el Deporte, durante todas las etapas de la vida.

d) Incorporar indicadores de género en los diferentes ámbitos del deporte en Navarra.

e) Elaborar e impulsar la implementación de protocolos y mecanismos de prevención y actuación ante la violencia contra las mujeres y niñas en el deporte.

f) Promover la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres de quienes participan en la actividad deportiva, deportistas, estamentos directivos, técnicos, arbitrales y otros estamentos.

g) Fomentar el patrocinio y la difusión en los medios de comunicación de actividades deportivas en las que participen mujeres.

h) Se valorarán para la concesión de ayudas, premios o subvenciones a las entidades deportivas y otras, la aplicación de medidas internas que faciliten la participación de mujeres en los estamentos directivos, técnicos y arbitrales, medidas dirigidas especialmente a promover prácticas donde mujeres y hombres estén infrarrepresentados, y medidas que contemplen el principio de discriminación múltiple.

3. Las Administraciones deportivas navarras realizarán acciones de sensibilización y difusión del deporte femenino que promuevan referentes de mujeres en todas las disciplinas.

4. Las Administraciones Públicas de Navarra no colaborarán ni concederán ningún tipo de ayuda pública a eventos, programas o actividades deportivas que establezcan o promuevan actitudes sexistas o discriminatorias.

5. Los estudios e investigaciones en el ámbito de las ciencias de la actividad física y el deporte promovidos por las administraciones públicas deben introducir el análisis de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres.

6. Tanto las Administraciones Públicas, como cualquier entidad pública o privada de Navarra deberán velar por el respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización y participación de eventos deportivos, así como en la concesión de premios y reconocimientos.

Artículo 29. Tecnologías de la información y sociedad digital.

1. Los poderes públicos de Navarra deben promover acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones basándose en criterios de igualdad, y deben fomentar la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad digital.

2. Las políticas públicas desarrolladas para la implantación de las tecnologías de la información y de la sociedad digital deberán:

a) Posibilitar el uso de estas tecnologías, aplicando la perspectiva de género, en los espacios cotidianos más transitados, teniendo en cuenta especialmente el ámbito rural.

b) Impulsar acciones positivas para eliminar la brecha digital, tanto en el uso de las tecnologías, como en la creación de contenidos, que contemplen también a las asociaciones de mujeres y grupos feministas.

c) Promover acciones de sensibilización para fomentar la participación activa de mujeres y niñas en dicho ámbito.

d) Garantizar que los mensajes y contenidos que se transmiten a través de estas tecnologías ofrezcan una imagen plural y no estereotipada de mujeres y hombres.

e) Impulsar estudios e investigaciones de nuevas formas de violencia hacia las mujeres derivadas de las nuevas tecnologías y de la sociedad digital y sus consecuencias en la población más joven.

f) Establecer canales de comunicación a través de redes sociales y crear plataformas o aplicaciones digitales que permitan difundir a la sociedad contenidos o noticias relacionadas con la igualdad de género y la violencia contra las mujeres.

g) El Gobierno de Navarra promoverá contenidos creados por mujeres en el ámbito de la sociedad de la información y del conocimiento.

3. En los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y de la sociedad digital, financiados total o parcialmente por las Administraciones Públicas de Navarra, deberá garantizarse que su lenguaje y contenidos no sean sexistas.

CAPÍTULO II
Conocimiento: educación, cultura y comunicación

Sección primera
Educación

Artículo 30. Disposición general.

Las políticas públicas educativas garantizarán un modelo educativo que integre de forma obligatoria, sistemática y transversal la perspectiva de género y se dirigirán a la consecución de una educación basada en el desarrollo integral de las personas, al margen de estereotipos y roles de género, así como la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, y el trabajo activo para una orientación académica y profesional sin sesgos de género.

Artículo 31. Educación infantil, obligatoria y postobligatoria.

1. La administración educativa, para hacer efectivo el modelo coeducativo referido en el artículo 30, garantizará la puesta en marcha en los centros de proyectos coeducativos dirigidos a todas las edades de forma progresiva y sistemática a cargo del profesorado y tutorías del propio centro, integrados en las programaciones curriculares que fomenten la construcción igualitaria de mujeres y hombres a través de la capacitación del profesorado y del alumnado para identificar y analizar las desigualdades de género, la prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas, asumir las tareas para la sostenibilidad de la vida, el empoderamiento, liderazgo y la capacidad para la toma de decisiones, el respeto a las identidades, culturas, sexualidades y su diversidad y el establecimiento de relaciones afectivo sexuales respetuosas.

2. Para la realización del proyecto coeducativo referido en el apartado anterior, la Administración educativa de Navarra, en el diseño y el desarrollo curricular de las áreas de conocimiento y disciplinas en las diferentes etapas educativas, deberá:

a) Desarrollar en el alumnado una conciencia crítica frente a la desigualdad de género que permita identificar las desigualdades existentes, conocer recursos y modelos para afrontarla y avanzar hacia una sociedad igualitaria.

b) Visibilizar e integrar el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad.

c) Incorporar conocimientos necesarios para que las y los alumnos se hagan cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con los cuidados y la autonomía personal en las tareas domésticas, el autocuidado y la atención de las personas.

d) Formar al alumnado y al profesorado sobre el uso no sexista ni androcéntrico del lenguaje.

e) Promover la realización de proyectos de investigación e innovación sobre coeducación y perspectiva de género y velar por su inclusión en los currículos, libros de texto y materiales educativos.

f) Crear un entorno coeducativo favorable que capacite a las y los alumnos para eliminar estere-

otipos, prejuicios y roles de género apoyando sus expectativas individuales para que la elección de las opciones académicas y vitales sea libre y sin condicionamientos basados en el sexo.

g) En aquellas opciones académicas donde se detecten brechas de género, especialmente las relacionadas con la ciencia y la tecnología, se deberá disponer de medidas para su corrección.

h) Prevenir todas las violencias contra las mujeres y las niñas mediante el aprendizaje de la igualdad desde el inicio y durante todo el itinerario escolar, de métodos no violentos para resolver conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

i) Garantizar una educación afectiva y sexual que favorezca la construcción desde las primeras etapas escolares de una sexualidad positiva, saludable, que respete la diversidad y evite todo tipo de prejuicios por razón de orientación sexual e identidad sexual y/o de género, contribuyendo a consolidar relaciones afectivas igualitarias y sin violencias.

j) Establecer medidas para que el uso del espacio y la participación de ambos sexos en las actividades escolares sea equilibrada.

Este proyecto se plasmará en un Plan de coeducación que formará parte del currículo autonómico educativo de Navarra y que será de obligado cumplimiento en todos los centros financiados con dinero público.

3. El departamento competente en materia de educación trasladará al personal docente, a las empresas editoriales y a los consejos escolares de los centros educativos públicos, concertados y privados las instrucciones necesarias para hacer efectivo lo preceptuado por esta ley foral en el currículo educativo, en el marco de sus competencias.

4. La administración educativa establecerá una formación obligatoria en coeducación a todos los docentes del sistema educativo navarro. Dicha formación abarcará los contenidos que debe tener el Plan de coeducación de cada centro según el apartado 2 del este artículo.

5. La Administración educativa de Navarra garantizará que en todos los centros educativos haya una persona responsable de la coeducación, con formación específica, que impulse la igualdad de género y facilite un mejor conocimiento de los obstáculos y las discriminaciones que dificultan la plena igualdad de mujeres y hombres. Esta tarea de responsabilidad en materia de coeducación puede ser compatible con otras funciones del centro.

6. En todos los centros educativos de Navarra, públicos, concertados y privados, no se podrá elaborar, difundir y utilizar materiales didácticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad según el sexo, por orientación sexual o identidad sexual y/o de género, o como objetos sexuales, ni los que justifiquen o banalicen la violencia contra las mujeres, o inciten a ella o reproduzcan estereotipos sexistas. Estas consideraciones se aplicarán a los materiales didácticos en cualquier tipo de soporte, incluidos los objetos digitales.

Artículo 32. Consejos escolares.

1. Los consejos escolares contarán con la colaboración de la persona responsable de la coeducación del centro, con formación en igualdad, para impulsar medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y la prevención de la violencia contra las mujeres, y así realizar su seguimiento.

En el caso de que no haya personas con formación en igualdad, la administración facilitará al inicio del curso escolar cursos de formación al efecto.

2. La composición de los consejos escolares garantizará el principio de composición equilibrada entre ambos sexos.

3. Una persona en representación del Consejo Navarro de Igualdad formará parte del Consejo Escolar de Navarra, con el fin de impulsar medidas educativas para fomentar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, y para realizar su seguimiento.

Artículo 33. Formación del profesorado.

1. La Administración educativa deberá incluir en los planes de formación del profesorado una preparación específica en coeducación, violencia machista y educación afectiva y sexual, y garantizar la presencia de personas con conocimientos en coeducación en los órganos responsables de la evaluación e inspección en los servicios educativos y en los centros educativos.

2. La oferta de formación dirigida al profesorado, además de integrar la filosofía de la coeducación, incluirá temáticas relacionadas con la historia de las mujeres y la prevención, la detección y las formas de actuación ante la violencia en el ámbito escolar.

3. La Administración educativa, a través de las federaciones y asociaciones de padres y madres

del alumnado, deberá promover la sensibilización y formación en coeducación de las familias.

Artículo 34. Educación profesional.

1. La Administración educativa garantizará el enfoque de género en los planes de formación profesional y garantizará que en los programas de orientación profesional se incluyan actuaciones dirigidas a la ruptura de estereotipos en la elección de los estudios.

2. El Gobierno de Navarra promoverá el trabajo coordinado entre los departamentos responsables de educación, empleo y desarrollo empresarial, para asegurar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo de todas las profesiones.

3. Con respecto al currículo formativo, las metodologías, materiales didácticos, profesorado y estructuras docentes, se actuará de forma similar a lo establecido en los artículos anteriores para la educación obligatoria.

Artículo 35. Educación universitaria e investigación.

1. En el sistema de educación superior y de investigación de Navarra, en el marco de sus competencias y autonomía, se incluirá:

a) La introducción de la perspectiva de género de forma transversal en el currículo de los grados, programas de posgrado y doctorados, así como los estudios de género y sobre la contribución de las mujeres a lo largo de la historia en todos los ámbitos del conocimiento y en la actividad académica e investigadora.

b) La adopción de las acciones necesarias para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en todos los planes de estudios universitarios. De manera especial, en enseñanzas universitarias oficiales de grado, máster y doctorado en ciencias sociales y jurídicas.

c) La formación en coeducación de las personas que realizan tareas docentes, especialmente de las que cursan estudios de grado en magisterio, o ciencias de la educación y másteres de formación del profesorado.

2. Para cumplir el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito universitario, las universidades deben:

a) Potenciar el trabajo de las mujeres investigadoras y su participación en los grupos de investigación y su rol como investigadoras principales mediante la adopción de acciones positivas.

b) Valorar en las convocatorias de ayudas y subvenciones a proyectos de investigación, los proyectos liderados por mujeres, y los presentados por equipos de investigación que tengan una composición equilibrada de mujeres y hombres. En cuanto a los contenidos, se valorará los proyectos que contribuyan a la comprensión de las cuestiones relacionadas con las desigualdades entre mujeres y hombres y la relación de jerarquía de los sexos y/o planteen medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

c) Promover la inclusión en los planes de estudios de las titulaciones oficiales, y títulos propios las competencias, generales y específicas, que incorporen la perspectiva de género. Igualmente reflejar la consecución de estas competencias en los resultados de aprendizaje esperados en las titulaciones.

d) Fomentar la presencia de mujeres y hombres en todas las disciplinas y ámbitos de toma de decisiones tales como órganos directivos, comités de personas expertas y comisiones de selección y evaluación, especialmente en aquellas en las que uno de los dos sexos se encuentra significativamente infrarrepresentado, excepto por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas.

e) Garantizar que las evaluaciones del personal docente e investigador llevadas a cabo por los órganos pertinentes tengan en cuenta la perspectiva de género y la no discriminación, ni directa ni indirecta, por razón de sexo.

f) Dar información y asesoramiento para prevenir cualquier tipo de discriminación, acoso sexual y/o o por razón de sexo y otras formas de violencia machista.

3. El sistema universitario navarro adoptará las acciones necesarias a fin de consolidar los estudios de género y feministas en los ámbitos de la docencia y la investigación.

Artículo 36. Educación no formal.

1. Las Administraciones Públicas promoverán una educación no formal que garantice el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

2. La formación con perspectiva de género de profesionales, de familias y jóvenes, se hará con la implicación de los órganos competentes en materia de cultura, deporte y juventud, en todo el territorio de la Comunidad Foral de Navarra.

Nuevo artículo. Inspección educativa de Navarra.

1. La inspección educativa de Navarra velará por el cumplimiento de los principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres establecidos en la presente ley foral.

2. En el proceso ordinario de la inspección educativa, se garantizará el respeto a la igualdad de género con actuaciones de asesoramiento, supervisión y evaluación de la educación para la igualdad entre mujeres y hombres:

a) La inspección educativa garantizará el respeto al principio de igualdad y no discriminación en los libros de texto, los materiales curriculares y, en general, en todas las programaciones y proyectos del centro.

b) La administración educativa debe garantizar la formación en igualdad de género del personal de inspección, especialmente en materia de educación en relación, igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista y en la prevención de la violencia contra la mujer.

Sección segunda
Cultura

Artículo 37. Igualdad en la cultura.

Corresponde a las Administraciones Públicas de Navarra llevar a cabo las siguientes actuaciones:

a) Adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación de género en las actividades culturales, incluidas las actividades festivas o tradicionales.

b) Facilitar el acceso de las mujeres a la cultura, divulgar sus aportaciones en todas las manifestaciones culturales e incentivar producciones artísticas y culturales que fomenten los valores de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en las disciplinas artísticas en las que la presencia de mujeres sea minoritaria. Así mismo, velarán para que las manifestaciones artísticas no reproduzcan estereotipos y valores sexistas.

c) Garantizar que el otorgamiento de premios, distinciones y reconocimientos en el ámbito de la cultura se adapten al principio de representación equilibrada, tanto en lo referente a las personas premiadas como a los jurados.

d) Impulsar la recuperación de la memoria histórica de las mujeres y la promoción de políticas culturales que hagan visibles sus aportaciones al patrimonio y a la cultura de Navarra.

e) Promover acciones de sensibilización que permitan visibilizar mujeres referentes en todos los ámbitos de la cultura.

f) Garantizar la accesibilidad de la oferta cultural, especialmente para mujeres en entornos rurales, así como atender la diversidad cultural de mujeres que puedan ofertar o demandar cultura.

g) Tanto las Administraciones Públicas, como cualquier entidad pública o privada de Navarra deberán velar por el respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización y participación de eventos culturales, así como en la concesión de premios y reconocimientos.

h) Se valorarán para la concesión de ayudas, premios o subvenciones a las entidades culturales y otras, la aplicación de medidas internas que faciliten la participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones, que visibilicen e impulsen las manifestaciones culturales y artísticas realizadas por mujeres y, en general, medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres.

Sección tercera
Medios de comunicación y publicidad

Artículo 38. Medios de comunicación social.

1. Los medios de comunicación audiovisual que ejercen su actividad en Navarra al amparo de una licencia otorgada por el órgano competente de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra en materia de servicios de comunicación audiovisual, y los medios de comunicación escrita, incluyendo los digitales, subvencionados o en los que participen las administraciones publicas de Navarra transmitirán una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres, y en la elaboración de las programaciones deberán hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.

2. Lo establecido en el apartado anterior deberá tener una incidencia especial en los programas destinados a la población infantil y juvenil.

3. Ningún medio de comunicación cuya actividad esté sometida al ámbito competencial de las Administraciones Públicas de Navarra puede realizar y difundir contenidos que mediante su tratamiento o puesta en escena justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres, o en los que se contengan, expresa o tácitamente, mensajes que atenten contra la dignidad de las mujeres.

4. Los medios de comunicación social cuya actividad esté sometida al ámbito competencial de las Administraciones Públicas de Navarra deberán garantizar una participación activa de las mujeres,

la representación equilibrada de mujeres y hombres y una imagen plural de ambos sexos en todos los ámbitos, con especial atención a los espacios de conocimiento y generación de opinión.

5. Los medios de comunicación social deben adoptar códigos de conducta con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género. Asimismo, deben colaborar en las campañas institucionales dirigidas al fomento de la igualdad de mujeres y hombres y a la promoción de la erradicación de la violencia hacia las mujeres.

6. Los medios de comunicación social deberán garantizar la difusión de las actividades políticas, sociales, culturales y deportivas promovidas o destinadas a mujeres en condiciones de igualdad. También aquellas que favorezcan el empoderamiento de las mujeres.

Artículo 39. Publicidad.

1. La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con lo establecido en esta ley foral se considera ilícita, de conformidad con la legislación general de publicidad.

2. Se prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, orientación sexual o identidad sexual y/o de género, o como simples objetos sexuales, así como los que justifiquen o banalicen la violencia contra las mujeres o inciten a su práctica.

3. Frente a la publicidad ilícita por utilizar de forma discriminatoria o vejatoria la imagen de las mujeres, el Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua estará legitimado para el ejercicio de las acciones pertinentes de conformidad con la legislación que sea de aplicación.

CAPÍTULO III
Sostenibilidad de la vida: trabajo productivo y reproductivo

Sección primera
Trabajo productivo

Artículo 40. Igualdad en el empleo.

1. El Gobierno de Navarra tendrá como objetivo prioritario la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo. Con esta finalidad se integrará la perspectiva de género en todas las políticas públicas relacionadas con el empleo, tanto dirigidas al sector público como el privado, para asegurar el acceso a un empleo de calidad a las mujeres.

2. El Gobierno de Navarra desarrollará medidas de acción positiva con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y la superación tanto de las situaciones de segregación ocupacional, como de las que impliquen desigualdades retributivas.

3. El Gobierno de Navarra tendrá en cuenta la perspectiva de género y el papel de las mujeres en los modelos para el desarrollo económico que impliquen concentrar los recursos en las áreas económicas que cuenten con ventajas competitivas significativas.

4. El Gobierno de Navarra garantizará que todas las políticas de empleo que sean de su competencia, incidan en modificar las condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva:

- En el acceso, la selección de personal y la contratación, tanto en el empleo privado, por cuenta propia o ajena, como en el empleo público.

- En la formación y en la promoción y las clasificaciones profesionales.

- En las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

- En la salud laboral y en las medidas de prevención y de protección ante el mobbing, el acoso o cualquier otra forma de acoso por razón de género en el trabajo.

- En la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar.

- En el acceso y desempeño del trabajo por cuenta propia.

- En la discriminación por razón de género a las mujeres durante el embarazo o la maternidad, especialmente en el acceso al empleo.

5. El Gobierno de Navarra promoverá e impulsará acciones que permitan fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal tanto en mujeres como en hombres.

Artículo 41. Políticas de empleo.

1. Los instrumentos de planificación, planes de acción, estrategias y otros, referidos a la cartera de servicios de las políticas activas de empleo de las Administraciones Públicas para todo el territorio, incorporarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal.

2. La información periódica que desde el Gobierno de Navarra se publique en materia de empleo deberá visibilizar la situación de las mujeres y las brechas de género existentes.

3. El Gobierno de Navarra impulsará el empleo autónomo femenino, especialmente de mujeres jóvenes, tanto el acceso al mismo como su mantenimiento, incluyendo medidas de conciliación que se adapten a las situaciones de las personas.

4. El Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare garantizará la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el diseño y la ejecución de las políticas de empleo, así como en la intermediación laboral, y que el personal disponga de la formación necesaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que será obligatoria cuando se lleve a cabo dentro del horario laboral.

5. El Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare garantizará que en la intermediación laboral y en los programas de políticas activas de empleo la participación de mujeres y hombres sea equilibrada con especial relevancia en la incorporación de las mujeres en aquellos sectores industriales, tecnológicos o vinculados al desarrollo estratégico de la Comunidad Foral de Navarra.

6. El Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare promoverá políticas activas de empleo que tengan presente la menor tasa de actividad, de empleo y de emprendimiento de las mujeres en orden a una disminución real de las brechas detectadas.

Asimismo, se impulsarán acciones positivas que incentiven la contratación de mujeres que sufran discriminación múltiple. Las mujeres víctimas de alguna de las manifestaciones de violencia contra las mujeres demandantes de empleo se considerarán un colectivo prioritario para acceder a los planes públicos de empleo y a los cursos de formación para el empleo que financien total o parcialmente las administraciones públicas de Navarra. El Servicio Navarro de Empleo/Nafar Lansare, garantizará el acompañamiento para establecer el itinerario de formación y empleo a las mujeres en situación de violencia.

Igualmente se adoptarán acciones positivas de formación a mujeres demandantes de empleo, especialmente en todo lo relacionado con las tecnologías de información y comunicación (TIC) y la sociedad digital.

7. Las Administraciones Públicas garantizarán en la intermediación laboral la no discriminación por género.

Nuevo artículo. Planes de igualdad de mujeres y hombres en el sector público.

1. El Gobierno de Navarra, las Administraciones Públicas, los organismos públicos vinculados o dependientes, así como las entidades, públicas o privadas que gestionan servicios públicos y que tengan 50 o más trabajadores/as, deben aprobar, si no disponen ya de él, en el plazo de un año desde la aprobación de la ley, un plan de igualdad de oportunidades destinado a su personal. Dicho Plan habrá de definirse en el convenio colectivo con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo con relación al acceso al trabajo remunerado, al salario, a la formación, a la promoción profesional y a las demás condiciones de trabajo.

2. El Gobierno de Navarra debe velar por que las administraciones corporativas, organizaciones empresariales y sindicales, entidades sin ánimo de lucro, consorcios y todo tipo de entidades que gestionen servicios públicos dispongan de planes de igualdad.

3. Los planes de igualdad de mujeres y hombres del sector público y de las empresas que gestionan servicios públicos, que serán negociados con la representación legal de su personal, deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Fijar, previa elaboración de un diagnóstico de la situación, los objetivos concretos de igualdad efectiva a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

b) Tener en cuenta, entre otros, los ámbitos de actuación relativos a las representatividad de las mujeres, acceso, selección, promoción y desarrollo profesionales, condiciones laborales, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, violencia machista, prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, comunicación inclusiva y uso del lenguaje no sexista, así como una estrategia y organización interna del organismo.

c) Incluir medidas específicas para la adecuación, en su caso, a las peculiaridades del personal docente, sanitario, investigador, así como de bomberos, agentes rurales y policía foral.

d) Regular en el articulado la propia evaluación, que debe ser cuatrienal.

e) Este plan formará parte, como anexo, del convenio colectivo de la correspondiente administración Pública u organismos autónomos, empre-

sas públicas, consorcios, fundaciones y otras entidades con personalidad jurídica propia en que sea mayoritaria la representación del Gobierno de Navarra.

Artículo 42. Igualdad laboral en el sector privado.

1. Para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, los poderes públicos deberán llevar a cabo las siguientes actuaciones:

a) El Gobierno de Navarra fomentará la elaboración e implementación de medidas y planes de igualdad en las empresas y organizaciones que no estén obligadas a ello por la normativa vigente y les prestará apoyo y asesoramiento para elaborarlos.

b) El departamento competente en materia de empresa y trabajo, en colaboración con el Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, desarrollará herramientas que faciliten la aplicación del principio de igualdad de forma gradual en las empresas y organizaciones navarras.

c) El departamento competente en materia de trabajo llevará a cabo el control, a través del registro de convenios colectivos, de las actuaciones en materia de igualdad de empresas y organizaciones obligadas por la normativa vigente.

d) El departamento competente en materia de empresa y trabajo fomentará en las empresas y organizaciones las actuaciones de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y llevará a cabo el seguimiento y control de medidas y planes de igualdad.

e) El Gobierno de Navarra reconocerá a las entidades y empresas comprometidas con la igualdad que adopten medidas y planes y que obtengan resultados en la implantación del principio de igualdad entre mujeres y hombres. La concesión del distintivo, sus condiciones y las características de los reconocimientos se establecerán reglamentariamente.

f) El Gobierno de Navarra estudiara incentivos a empresas con más del 40% de sus puestos directivos ocupados por mujeres.

g) Las Administraciones Públicas realizarán campañas de sensibilización que reconozcan la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de calidad en la empresa y en las organizaciones, que fomenten el cumplimiento del principio de composición equilibrada en los órganos de dirección, que corrijan la segregación horizontal, que incidan en la brecha salarial y en la ruptura de estereotipos de género en el ámbito laboral.

h) El Gobierno de Navarra establecerá acciones específicas para la visibilización y valoración de actividades feminizadas, e impulso de medidas para la erradicación de la economía sumergida, con especial atención al servicio doméstico.

i) En el marco de la legislación del Estado y de la propia de la Comunidad Foral de Navarra, corresponde al Gobierno de Navarra garantizar que en la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito navarro se recoja como objetivo prioritario las actuaciones para combatir la desigualdad entre mujeres y hombres y, especialmente, la discriminación salarial, la valoración de puestos, el cumplimiento en materia de planes de igualdad y el acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral.

j) El Gobierno de Navarra, establecerá medidas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, incluida asignación de complementos con criterios objetivos para evitar sesgos de género (no discrecionalidad), en el ámbito del empleo en las empresas y organizaciones.

k) El Gobierno de Navarra fomentará la implantación en las empresas de sistemas para la recogida de la información y análisis estadísticos periódicos de las retribuciones reales, desagregados por concepto de salario y puestos.

l) El Gobierno de Navarra establecerá medidas adecuadas para establecer auditorias salariales.

2. En el ámbito de la negociación colectiva, por parte del Gobierno de Navarra se fomentará a través del órgano tripartito de relaciones laborales:

a) La incorporación de cláusulas en la negociación colectiva y los convenios colectivos dirigidas a promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente la eliminación de la discriminación retributiva. Se promoverá la elaboración de recomendaciones o cláusulas tipo en esta materia.

b) La formación de agentes económicos y sociales para que puedan incorporar la perspectiva de género a la negociación colectiva, la participación de las mujeres en la elaboración de los convenios y la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en los mismos.

c) El seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias directas y/o indirectas por razón de sexo, además del

impulso de la composición equilibrada en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.

d) La realización del seguimiento y evaluación de los planes de igualdad por sus comisiones negociadoras.

e) Descripción y valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.

f) La inclusión en la negociación colectiva de la promoción entre las empresas del derecho a la desconexión, como exigencia de tutela de la integridad psicosocial de las personas trabajadoras y garantía de su derecho a conciliar el trabajo con la vida familiar y personal.

g) El fomento de la inclusión en los convenios colectivos del correspondiente informe de impacto.

h) Determinar que es objeto de complemento en la descripción de puestos analizando las circunstancias retribuibles del puesto para evitar sesgo de género.

3. Con relación a la salud laboral, por parte de las administraciones públicas de la Comunidad Foral se fomentará:

a) La incorporación de la perspectiva de género en la calificación de las enfermedades laborales y en la prevención y valoración de riesgos psicosociales.

b) La presentación de información periódica desagregada por sexo por parte del órgano administrativo responsable, sobre todo en lo referente a las incapacidades temporales, permitiendo hacer un análisis con enfoque de género de las mismas.

c) El impulso desde la Administración de acciones de sensibilización y formación con los agentes sociales del ámbito de la empresa sobre el impacto diferenciado a mujeres y hombres en medidas de seguridad y salud en el trabajo.

d) El especial seguimiento del acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral, además de las implicaciones que cualquier otra manifestación de violencia contra las mujeres pueda tener en el ámbito laboral.

El departamento responsable en materia de prevención de riesgos laborales y el Organismo con competencias en materia de igualdad, coordinarán actuaciones para el impulso de la elaboración de protocolos contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, y realizarán su seguimiento y evaluación.

El Gobierno de Navarra adoptará las medidas necesarias para una protección eficaz ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas.

Sección segunda
Trabajo reproductivo

Artículo 43. Conocimiento, visibilización y sensibilización.

1. El Gobierno de Navarra procederá al análisis de las desigualdades y diferencias existentes entre mujeres y hombres en los usos del tiempo para el trabajo reproductivo y de cuidado.

2. El Plan de Estadística de Navarra incorporará las operaciones estadísticas necesarias para estimar el valor económico que tiene el trabajo reproductivo y la atención de las personas en la Comunidad Foral.

3. Las intervenciones del Gobierno de Navarra estarán libres de estereotipos relacionados con quien debe y puede cuidar y fomentará la implicación de las administraciones públicas y de las empresas, en asumir como responsabilidad común las necesidades del trabajo reproductivo.

4. El Gobierno de Navarra, a través del departamento competente en materia de educación, promoverá el valor de los cuidados para la sostenibilidad de la vida en sus actuaciones con el profesorado, alumnado y familias.

5. Las Administraciones Públicas desarrollarán políticas activas que impulsen la corresponsabilidad social del trabajo reproductivo.

Artículo 44. Rol de persona cuidadora.

1. EL Gobierno de Navarra fomentará acciones que sirvan para facilitar y dignificar las condiciones en las que las personas cuidadoras no profesionales ejercen las tareas de cuidado. Igualmente promoverá la consecución de condiciones laborales dignas en el sector de los cuidados profesionales.

2. El Gobierno de Navarra promoverá actuaciones específicas que tengan en cuenta el rol de aquellas cuidadoras que sufren discriminación múltiple, especialmente mujeres migrantes y con discapacidad, favoreciendo que emerjan las relaciones laborales en el sector doméstico y la mejora de sus condiciones mediante la intermediación entre personas empleadoras y empleadas del hogar.

3. El Gobierno de Navarra, a través de los departamentos con competencias en derechos

sociales y salud, tendrá en cuenta la perspectiva de género en el diseño de la atención socio sanitaria para no consolidar roles y estereotipos que perpetúen a las mujeres en las tareas de cuidado.

Sección tercera
Conciliación y corresponsabilidad

Artículo 45. Conciliación.

1. Las Administraciones Públicas promoverán procesos de cambio organizacional para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2. Se impulsarán por parte del Gobierno de Navarra actuaciones específicas que permitan implantar horarios de trabajo más flexibles tanto en el ámbito público como privado.

3. Las Administraciones Públicas elaborarán programas de apoyo para incentivar buenas prácticas en materia de gestión del tiempo de trabajo, con el objetivo de facilitar a todas las organizaciones, en el ámbito de aplicación de la presente ley foral, con especial atención a pequeñas y medianas empresas, asociaciones y entidades sociales sin ánimo de lucro, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4. Desde el ámbito local y a través de herramientas en las distintas áreas de intervención para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las estructuras de igualdad municipales, se impulsará la realización de acciones para facilitar la conciliación de mujeres y hombres.

5. Se diseñarán medidas destinadas a mujeres que encabezan familias monoparentales con mayores problemas económicos y de conciliación, así como a modelos familiares diversos.

Artículo 46. Corresponsabilidad.

1. Las Administraciones Públicas impulsarán actuaciones que fomenten la corresponsabilidad en la sostenibilidad de la vida de todas las ciudadanas y ciudadanos de la Comunidad Foral.

2. Las Administraciones Públicas implantarán políticas activas y de sensibilización que impulsen la corresponsabilidad social del trabajo reproductivo y que supongan la ruptura del modelo de roles de género.

3. Se fomentará la corresponsabilidad en los instrumentos de planificación de apoyo a las familias que se aprueben en la Comunidad Foral.

4. Desde las Administraciones Públicas se fomentarán actuaciones específicas para sensibilizar sobre los usos del tiempo y horarios de dedicación al ámbito productivo y reproductivo.

Sección cuarta
Salud

Artículo 47. Integración de la perspectiva de género en el ámbito de la salud.

1. El Gobierno de Navarra garantizará que la atención a la salud, como conjunto de actividades organizadas para prevenir la enfermedad, así como para proteger, promover y recuperar la salud de las personas, tanto en el ámbito individual como en el colectivo, incluyendo los determinantes sociales de la salud, se aborde con perspectiva de género, adaptándolo tanto a la realidad de los hombres como de las mujeres y desde un enfoque intercultural, atendiendo a la diversidad social navarra.

2. Los instrumentos de planificación de la salud y los programas y planes de acción incorporarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal en todos los niveles de atención, tanto individual como colectiva.

Artículo 48. Actuaciones en el ámbito de la salud.

1. El Gobierno de Navarra garantizará la inclusión en las estadísticas, encuestas, memorias e informes sobre salud que se realicen en la Comunidad Foral de Navarra de variables e indicadores sensibles a la detección de las desigualdades de salud por razón de sexo y género, además de tener en cuenta la diversidad de las mujeres, con especial atención a los colectivos más desfavorecidos. Se deben referir tanto a la atención como a la demanda, la prevalencia e incidencia, así como a la satisfacción.

2. El Gobierno de Navarra, a través del departamento con competencias en materia de salud, impulsará las investigaciones sobre la morbilidad diferencial de mujeres y hombres, teniendo en cuenta las diferencias biomédicas y los condicionamientos de género (sociales, culturales y educacionales) que afectan a la salud, así como en enfermedades que afecten fundamentalmente a mujeres y se aplicará igualmente tanto a la atención como a todos los protocolos y planes que se propongan.

3. El Gobierno de Navarra elaborará políticas activas para la detección y prevención de todas las formas de violencia hacia las mujeres en todos los niveles y modalidades de atención sanitaria y salud laboral, promoviendo la mejora de los sistemas de información y la formación de profesiona-

les en detección y atención, tanto de atención primaria como hospitalaria especializada. Asimismo se impulsará el conocimiento del impacto de esta violencia en la salud de las mujeres.

4. El Departamento con competencias en materia de salud garantizará la formación de profesionales de la salud en enfoque integrado de género basado en derechos humanos, tanto inicial como continuada, y la elaboración de planes de formación por parte de la Administración mediante la debida colaboración interdepartamental.

5. El Departamento con competencias en materia de salud, en colaboración con el departamento con competencias en materia de derechos sociales, adoptará modalidades de atención sociosanitaria que supongan mayor corresponsabilidad, cuya prestación actualmente recae, de forma especial, en las mujeres.

6. El Departamento con competencias en materia de salud fomentará programas e intervenciones, individuales o grupales, para dar soporte a las personas cuidadoras para mejorar los hábitos saludables y el cuidado tanto físico como psíquico y la importancia de la atención al autocuidado.

7. El Departamento con competencias en materia de salud, Incorporará la perspectiva de género en la salud mental, fomentando el conocimiento del impacto que la desigualdad de género tiene en la salud mental de las mujeres y poniendo en marcha las medidas necesarias para mejorar los indicadores de salud mental de las mismas.

8. En el marco de la normativa específica en la materia, el Gobierno de Navarra garantizará los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, políticas de empoderamiento para las mujeres, en especial las jóvenes, en la toma de decisiones respecto a la anticoncepción, interrupción voluntaria del embarazo y las medidas de prevención de infecciones de transmisión sexual y la promoción de la corresponsabilidad en la prevención de embarazos no deseados y de unas relaciones satisfactorias de todas las personas, teniendo en cuenta especialmente a las mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad.

9. Asimismo el Gobierno de Navarra garantizará el pleno derecho de las mujeres a las técnicas de reproducción humana asistida, independientemente de su estado civil, orientación sexual, procedencia o identidad.

10. Se impulsará el enfoque integrado de género como instrumento para reducir las desigualdades sociales en salud.

Sección quinta
Inclusión social e intervención comunitaria

Artículo 49. Actuaciones en materia de inclusión social e intervención comunitaria

1. El Gobierno de Navarra impulsará la adopción de medidas transversales y de acción positiva para contrarrestar la feminización de la pobreza, exclusión y vulnerabilidad social desde el fomento de su empoderamiento y la adopción de medidas económicas, sociales y educativas que garanticen el mismo.

2. Las Administraciones Públicas, especialmente, por cercanía a la población las del ámbito local, fomentarán las actuaciones específicas para la prevención e intervención comunitaria con enfoque integrado de género basado en derechos humanos y desde un enfoque que contemple la diversidad cultural, además de las características específicas de su correspondiente ámbito territorial.

3. El departamento con competencias en materia de derechos sociales pondrá medidas para que especialmente en el diagnóstico y la planificación con enfoque interseccional, se tengan en cuenta factores añadidos de discriminación para la inclusión social, tales como la edad, la situación socioeconómica, la nacionalidad, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad sexual y/o de género, la situación administrativa de residencia u otras circunstancias que implican posiciones más desventajosas de determinados sectores de mujeres para el ejercicio efectivo de sus derechos fundamentales.

4. El Gobierno de Navarra garantizará la formación en igualdad de profesionales de los Servicios Sociales, con una perspectiva intercultural y de atención a la ruralidad.

5. Las Administraciones Públicas fomentará la coordinación entre diversos perfiles profesionales y especialmente entre los Servicios Sociales, personal técnico de igualdad del ámbito local y el ámbito educativo, para asegurar una intervención efectiva en el ámbito de la inclusión social y la intervención comunitaria.

6. El departamento con competencias en materia de vivienda garantizará la recogida de datos de titularidad de vivienda desagregados por sexo, que permitan analizar la situación con relación a la vivienda protegida en alquiler y propiedad y diseñar acciones específicas que garanticen el acceso a vivienda de las mujeres en situación de vulnerabilidad social.

7. Las Administraciones Públicas impulsarán la creación de recursos públicos para facilitar la sostenibilidad de la vida tales como centros de día, residencias, de cuidados intermedios, para ciclo de 0 a 3 años u otros que se consideren necesarios.

8. El Gobierno de Navarra garantizará el reconocimiento de la diversidad de modelos familiares e impulsará actuaciones de sensibilización que ayuden a visibilizar y valorar la diversidad de modelos por igual.

9. Las Administraciones Públicas adoptarán las acciones necesarias para la atención social a las mujeres que ejercen la prostitución y víctimas de trata y explotación sexual.

10. Las Administraciones Públicas garantizarán la integración de las políticas de género en las políticas migratorias.

Artículo 50. Cooperación al desarrollo y proyectos de acción humanitaria.

1. El Departamento competente en materia de cooperación al desarrollo integrará de forma transversal el Enfoque de Género y basado en los Derechos Humanos en todas las políticas y planes de cooperación al desarrollo, proyectos de acción humanitaria y de Educación para la Transformación Social, destinando recursos humanos y financieros adecuados y suficientes a esta finalidad.

2. Las Administraciones promoverán actuaciones de formación para los y las agentes de cooperación, tanto del ámbito público como privado, que incorporen transversalmente, de forma efectiva y con aplicación práctica el Enfoque de Género y basado en los Derechos Humanos.

3. Estas políticas fomentarán el destino de recursos al empoderamiento de las mujeres y el fortalecimiento del movimiento feminista y asociativo de mujeres que vaya encaminado a reforzar las capacidades, estrategias y protagonismo para la autonomía y el acceso a recursos, reconocimiento y toma de decisiones a nivel individual y colectivo. Asimismo potenciarán acciones que trabajen en las interrelaciones y alianzas entre grupos de mujeres y movimientos feministas del Norte y Sur que sirvan para el intercambio de saberes y prácticas, contribuyendo a la incidencia social y política.

4. Se establecerá un sistema de seguimiento e implementación, dotado de recursos económicos y humanos que garanticen los enfoques mencionados.

CAPÍTULO IV
Territorio sostenible para el desarrollo de la vida

Artículo 51. Políticas de movilidad.

Desde las Administraciones Públicas, se garantizarán:

a) La incorporación de la perspectiva de género tanto en el diagnóstico, acción, programa o planificación orientados a la mejora de la movilidad, del transporte público o del uso de los espacios públicos, como en su funcionamiento, reglamentación y gestión.

b) Actuaciones para favorecer la movilidad individual con el interés colectivo, así como atender las necesidades generadas en el ámbito productivo y reproductivo, con el objetivo de facilitar la sostenibilidad de la vida.

c) La accesibilidad al transporte público para garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres rurales y de las mujeres con discapacidad en todos los ámbitos.

Artículo 52. Políticas de ordenación territorial, urbanismo y medio ambiente.

1. Los poderes públicos de la Comunidad Foral de Navarra arbitrarán los medios necesarios para garantizar que sus políticas en materia de ordenación del territorio, medio ambiente, vivienda y planeamiento urbanístico integren la perspectiva de género, y fomentaran la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas. Asimismo, dichas políticas deberán tener en cuenta las necesidades de los mujeres y hombres, tanto en el ámbito productivo como reproductivo y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los diversos servicios e infraestructuras urbanas.

2. En el diseño de los espacios y planificaciones urbanísticas, se tendrá en cuenta aspectos como la iluminación, longitud de caminos peatonales, distancia desde la parada de autobús o garaje, tipo de accesos, configuración de plazas y jardines y similares, que fomentarán los espacios seguros para una vida libre de violencias contra las mujeres.

3. Las Administraciones Públicas integrarán el enfoque de género en la investigación, el análisis, el diseño y la puesta en marcha de estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático, así como en la toma de decisiones políticas y técnicas, visibilizando los distintos impactos de este fenómeno tanto en nuestro entorno como en otros territorios.

TÍTULO V
Régimen sancionador

Artículo 53. Infracciones y sanciones.

1. Son infracciones y sanciones administrativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en la Comunidad Foral de Navarra, las acciones y las omisiones tipificadas y sancionadas en esta ley foral.

2. Las infracciones administrativas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 54. Responsabilidad.

1. La responsabilidad administrativa por infracciones cometidas en materia de igualdad entre mujeres y hombres se imputará a la persona física o jurídica que, por acción u omisión, incurra en los supuestos tipificados en este título.

2. La responsabilidad será solidaria cuando existan diversas personas responsables y no sea posible determinar el grado de participación de cada una de ellas en la comisión de la infracción.

Artículo 55. Concurrencia.

1. Serán exigidas responsabilidades derivadas de esta ley foral sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad civil, penal o de otro orden que puedan concurrir.

2. No pueden ser sancionados hechos que ya lo hayan sido penal o administrativamente, en los casos en los que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.

3. Cuando, con motivo de los expedientes administrativos que se instruyen, las conductas a las que se refiere esta ley foral puedan revestir carácter de infracción penal, el órgano competente para imponer la sanción lo deberá comunicar al Ministerio Fiscal, con la finalidad de exigir las responsabilidades penales en las que hayan podido incurrir los sujetos infractores, y se deberá abstener de continuar el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al proceso. Si no se hubiese apreciado la existencia de infracción penal, se continuará el expediente sancionador tomando como base, en su caso, los hechos que los tribunales hubiesen considerado probados.

Artículo 56. Competencia y procedimiento.

1. La competencia para incoar los expedientes administrativos del régimen sancionador de la presente ley foral corresponde a la persona titular de la Dirección Gerente del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua.

2. La competencia para la imposición de las sanciones por infracciones leves y graves, corresponde a la persona titular de la Dirección Gerente del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, y las muy graves a la Consejera o Consejero del Departamento competente en materia de políticas de igualdad.

3. Los órganos competentes para iniciar, instruir y resolver los expedientes sancionadores deben aplicar el procedimiento de la potestad sancionadora, establecidos en Ley Foral 15/2004, de 3 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, o la norma que la sustituya, así como los principios que establezca la legislación básica estatal y foral relativos al régimen jurídico del sector público.

3. Si el órgano competente, durante la fase de instrucción, considera que la potestad sancionadora con relación a la presunta conducta infractora corresponde a otra administración pública, debe poner este hecho en su conocimiento y remitirle el correspondiente expediente.

Artículo 57. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

a) No facilitar la labor o negarse a colaborar con la acción investigadora de inspección del Gobierno de Navarra.

b) Vulnerar el principio de igualdad en la convocatoria de premios, honores y distinciones.

Artículo 58. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

a) Obstruir o impedir la actuación de los servicios de inspección del Gobierno de Navarra.

b) Elaborar, utilizar y difundir, en centros educativos de la Comunidad Foral de Navarra, libros de texto y materiales didácticos que presenten a las mujeres como inferiores en función de su sexo o difundan una imagen vejatoria o discriminatoria de ellas.

c) Incumplir los acuerdos de colaboración entre las administraciones públicas y los medios de comunicación suscritos con la finalidad de erradicar las conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres.

d) Realizar actos o imponer cláusulas en los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación para las mujeres por razón de sexo.

e) No aprobar los planes de igualdad en los centros y empresas que están obligados a hacerlo

por disposición legal, tras ser requeridos por este motivo.

f) Ejercer cualquier comportamiento, de naturaleza sexual o no, en función del sexo de una persona, que atente intencionadamente contra su dignidad y le cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

g) Ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad.

h) Reincidir en la comisión de dos o más infracciones leves.

Artículo 59. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

a) Ejercer cualquier represalia o trato adverso contra una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo orientado a impedir su discriminación o a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres.

b) Reincidir en la comisión de dos o más infracciones graves.

Artículo 60. Reincidencia.

A los efectos de esta ley oral, existe reincidencia cuando la persona responsable de las infracciones previstas en la misma sea sancionada mediante una resolución firme por otra infracción de la misma naturaleza en el plazo de un año, que se contará a partir de la notificación de la resolución.

Artículo 61. Sanciones.

1. La aplicación de las sanciones se realizará de la siguiente forma:

a) Las infracciones leves son sancionadas con apercibimiento y/o multa de hasta 3.000 euros.

b) Las infracciones graves son sancionadas con multa desde 3.001 euros hasta 30.000 euros y/o con la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las Administraciones Públicas de la Comunidad Foral de Navarra por un período comprendido entre uno y tres años y/o con la inhabilitación temporal, por el mismo período, de la persona física o jurídica responsable para ostentar la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

c) Las infracciones muy graves son sancionadas con multa desde 30.001 euros hasta 90.000 euros y/o con la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las Administraciones Públicas de la Comunidad Foral de Navarra por un período comprendido entre tres y cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por el mismo período, de la persona física o jurídica responsable para ostentar la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

2. El objetivo de la sanción debe ser la prevención, disuasión, reparación y corrección de los perjuicios que haya causado o pueda causar la discriminación.

Artículo 62. Concreción y graduación de las sanciones.

Para concretar las sanciones que proceda imponer y, en su caso, para graduar la cuantía de las multas y la duración de las sanciones temporales, las autoridades competentes mantendrán la proporción adecuada entre la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y la sanción o sanciones, aplicadas a la lesión ocasionada, al número de personas afectadas, a la entidad del derecho afectado y a la naturaleza del deber afectado según la legislación vigente. Se consideran especialmente los siguientes criterios:

a) El grado de culpabilidad y la intencionalidad del infractor.

b) Los perjuicios físicos, morales y materiales causados a personas o bienes y la situación de riesgo creada o mantenida.

c) La reincidencia o la reiteración.

d) La discriminación múltiple y la victimización secundaria.

e) La trascendencia económica y social de la infracción.

f) El incumplimiento reiterado de las advertencias o recomendaciones previas de la Inspección de Servicios Sociales.

g) El carácter permanente o transitorio de la situación de riesgo creada por la infracción.

h) El cumplimiento por iniciativa propia de las normas infringidas, en cualquier momento del procedimiento administrativo sancionador, si aún no se ha dictado resolución.

Artículo 63. Régimen de prescripciones.

1. Las infracciones administrativas en las materias previstas en la presente ley foral prescribirán: las muy graves, a los dos años; las graves, al año, y las leves, a los seis meses, todos ellos contados a partir de la comisión del hecho infractor.

2. El plazo de prescripción de las sanciones impuestas al amparo de la presente ley foral será el siguiente: en las muy graves, dos años; en las graves, un año, y en las leves, seis meses, todos ellos contados a partir del día siguiente a aquel en el que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción.

Disposición adicional primera. Evaluación del impacto social de la ley foral.

El Gobierno de Navarra, a través del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, en el plazo de cuatro años a partir de la entrada en vigor de la presente ley foral, debe llevar a cabo una evaluación del impacto social de la misma, con la participación de todos los sectores implicados y de los órganos consultivos que en ella se establecen. El informe debe remitirse al Parlamento de Navarra.

Esta evaluación se repetirá cada cuatro años durante la vigencia de la ley foral.

Disposición adicional segunda. Revisión de denominaciones.

En el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de la presente ley foral, deberán revisarse y modificarse, en su caso, las denominaciones de las entidades y órganos dependientes de las Administraciones Públicas de la Comunidad Foral de Navarra para garantizar el uso no sexista del lenguaje.

Disposición adicional tercera. Aprobación del Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Navarra.

1. El Gobierno de Navarra, en el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de esta ley foral, deberá aprobar el Plan Estratégico previsto en el artículo 14 de la presente ley foral.

2. En el plazo de un año a contar desde la aprobación del Plan Estratégico previsto en el artículo 14 de la presente ley foral, los organismos y entes que integran el sector público institucional de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra deberán aprobar sus propios planes de igualdad.

Disposición adicional cuarta. Cobertura de personal Técnico de Grado Medio (Igualdad).

1. Los órganos competentes de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos iniciaran, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley foral, los procedimientos administrativos necesarios para la modificación de los correspondientes decretos forales de estructura orgánica, a fin de que existan las unidades administrativas en materia de igualdad previstas en el artículo 9.

2. Dichas unidades administrativas en materia de igualdad deberán estar en funcionamiento en el plazo de seis meses desde su creación, conforme a lo establecido en el apartado anterior, debiendo contar como mínimo con un puesto de personal Técnico de Grado medio (igualdad). Para la realización de las funciones asignadas en esta ley, las Unidades de igualdad podrán contar con otros puestos que se consideren necesarios.

Disposición adicional quinta. El Defensor del Pueblo.

El Defensor o la Defensora del pueblo, en la forma y en las condiciones que establece su normativa reguladora, velará especialmente para que las administraciones públicas cumplan las previsiones que establece esta ley.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo previsto en la presente ley foral y, de forma expresa, la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Disposición final primera. Modificación de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones.

Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 13 de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones, que tendrá la siguiente redacción:

"g) Haber sido sancionado mediante resolución firme con la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones conforme a lo previsto en esta ley foral, en la legislación general tributaria o en la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. No podrán acceder a la condición de beneficiarios las agrupaciones previstas en el apartado 2 del artículo 9 de esta ley foral cuando concurra alguna de las prohibiciones anteriores en cualquiera de sus miembros."

Disposición final segunda. Regulación informe de impacto de género.

El Gobierno de Navarra, en el plazo máximo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley foral, regulará mediante decreto foral el contenido y procedimiento de elaboración de los informes de impacto de género previstos en el artículo 22.

Disposición final tercera. Afectaciones presupuestarias.

1. Los preceptos que eventualmente comporten gastos con cargo a los presupuestos generales de Navarra producen efectos a partir de la entrada en vigor de la ley foral de presupuestos correspondiente el ejercicio presupuestario inmediatamente posterior a la entrada en vigor de la presente ley foral.

2. Los presupuestos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y de las Entidades Locales de Navarra deben consignar los recursos necesarios para garantizar los objetivos de esta ley foral.

Disposición final cuarta. Habilitación normativa.

Se faculta al Gobierno de Navarra para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de la presente ley foral.

Disposición final quinta. Entrada en vigor.

La presente ley foral entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY FORAL

Proposición de Ley Foral de reconocimiento y reparación de las víctimas por actos de motivación política provocados por grupos de extrema derecha o funcionarios públicos

DICTAMEN APROBADO POR LA COMISIÓN DE RELACIONES CIUDADANAS E INSTITUCIONALES

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 138.3 del Reglamento de la Cámara, se ordena la publicación en el Boletín Oficial del Parlamento de Navarra del dictamen aprobado por la Comisión de Relaciones Ciudadanas e Institucionales, en relación con la proposición de Ley Foral de reconocimiento y reparación de las víctimas por actos de motivación política provocados por grupos de extrema derecha o funcionarios públicos, publicada en el Boletín Oficial de la Cámara número 4, de 17 de enero de 2019.

Pamplona, 14 de marzo de 2019

La Presidenta: Ainhoa Aznárez Igarza

DICTAMEN

Aprobado por la Comisión de Relaciones Ciudadanas e Institucionales en sesión celebrada los días 13 y 14 de marzo de 2019.

Proposición de Ley Foral de reconocimiento y reparación de las víctimas por actos de motivación política provocados por grupos de extrema derecha o funcionarios públicos

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En los últimos años se han dado avances significativos en la reparación y reconocimiento hacia las víctimas de diferentes episodios trágicos de nuestra historia en relación con actos violentos y de terrorismo por motivaciones políticas.

En el marco legislativo estatal, es reseñable la Ley 52/2007, de 26 de diciembre, por la que se reconocen y amplían derechos y se establecen medidas en favor de quienes padecieron persecución o violencia durante la guerra civil y la dictadura, más conocida como “Ley de Memoria histórica”, que venía a corregir parcial y tardíamente años de olvido institucional hacia las víctimas del franquismo que habían sufrido un sinfín de penurias y humillaciones. Según se expresa en su exposición de motivos “la Ley sienta las bases para que los poderes públicos lleven a cabo políticas públicas dirigidas al conocimiento de nuestra historia y al fomento de la memoria democrática”. Mediante Real Decreto 1803/2008, de 3 de noviembre, por el que se regulan las condiciones y el procedimiento para el abono de las indemnizaciones reconocidas en la Ley 52/2007 a favor de personas fallecidas o con lesiones incapacitantes por su actividad en defensa de la Democracia y en desarrollo de la misma, se crea una Comisión de Evaluación facultada para realizar de oficio las actuaciones que estime pertinentes para la comprobación de los hechos o datos alegados a fin de esclarecer los hechos causantes y contribuir a la determinación del nexo causal que puedan dar lugar al reconocimiento y reparación solicitados. A dicha Comisión corresponde la tramitación de las solicitudes que al respecto se formulen, así como su estudio, valoración y resolución.

Posteriormente, la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, vino a proteger social, económica y políticamente a las víctimas causadas por la violencia de organizaciones terroristas entre las que se encuentran grupos como ETA, GAL y BVE. En el pasado estas víctimas no habían tenido el reconocimiento social preciso y

tocaba, en este caso, dignificar su memoria. Esta ley foral contempla la posibilidad de acreditar ante el órgano competente de la Administración, por cualquier medio de prueba admisible en derecho, la condición de víctima o derechohabiente, la entidad de los daños sufridos, la naturaleza de los actos o hechos causantes y los demás requisitos legalmente exigidos.

En Navarra también se ha realizado un esfuerzo normativo por reparar en lo posible el daño causado por la violencia de motivación política, con la aprobación de dos leyes relevantes.

La Ley Foral 9/2010, de 28 de abril, de ayuda a las víctimas del terrorismo, ordenó y articuló la forma en la que las Administraciones navarras han de desarrollar el tratamiento hacia las víctimas del terrorismo estableciendo una serie de mecanismos económicos y sociales, dando protección así a los derechos que asisten a estas víctimas. Esta ley foral estableció en su artículo 5 que, para acogerse a lo en ella dispuesto, es requisito que los daños producidos a los que se refiere sean consecuencia de un acto terrorista, condición que puede ser determinada por sentencia judicial o por las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado o también por resolución de la Administración competente en la que se determine expresamente dicha calificación.

Por otro lado, la Ley Foral 33/2013, de 26 de noviembre, de reconocimiento y reparación moral de las ciudadanas y ciudadanos navarros asesinados y víctimas de la represión a raíz del golpe militar de 1936, corrigió años de imperdonable olvido oficial hacia las más de 3.400 personas asesinadas en Navarra por defender los valores republicanos y democráticos, siendo pionera en el Estado español.

Interesa también en este punto observar algunas disposiciones desarrolladas en el ámbito internacional, empezando por los grandes pactos y acuerdos alcanzados en el marco multilateral de las Naciones Unidas. Queremos empezar honrando la Declaración de los Derechos Humanos de 1948 y todos sus desarrollos posteriores (como los Pactos de Derechos), que son la fuente de Derecho Internacional Público en la que se enraíza esta iniciativa. No podemos avanzar en el reconocimiento de las víctimas y, por tanto, en la profundización de la democracia, sin honrar este primer pacto colectivo en el que se sustentan los Derechos Humanos de todas las personas en todas las partes del planeta.

Por otra parte, también queremos apelar a un acuerdo de muy reciente creación, la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, firmada apenas hace tres años en septiembre de 2015 en el marco de las Naciones Unidas. Y, en concreto, a la consecución del "Objetivo n.º 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas", cuya finalidad es promover sociedades Justas, Pacíficas e Inclusivas. Un objetivo que consideramos que no se puede alcanzar si no se hace un debido ejercicio de memoria y de reconocimiento y reparación de las víctimas allá donde hayan existido situaciones de conflicto.

Asimismo, cabe mencionar el Convenio n.º 116 del Consejo de Europa, de 24 de noviembre de 1983, sobre Indemnización a las Víctimas de Delitos Violentos, ratificado por España el 31 de octubre de 2001, que contempla que "… la indemnización prevista se concederá incluso si el autor no puede ser perseguido o castigado" y, en el seno de la UE, es de resaltar también al respecto la Directiva 2004/80/CE del Consejo, de 29 de abril, que impone a los Estados miembros la obligación de establecer un régimen de indemnizaciones para las víctimas de delitos violentos, designando las autoridades públicas u organismos competentes y diseñando los correspondientes procedimientos administrativos.

Igualmente la ONU ha desarrollado ciertos instrumentos de recomendación, orientativos para la actuación de los Estados. Como ejemplo, su Consejo de Derechos Humanos aprobó, el 24 de septiembre de 2008, la Resolución 9/11, sobre el Derecho a la Verdad, en la que reconoce la importancia de respetar y garantizar el derecho a la verdad para contribuir a promover y proteger los derechos humanos. Con ella se acoge con satisfacción la creación en varios Estados de mecanismos no judiciales, como las comisiones de la verdad y la reconciliación, que complementan el sistema judicial, para investigar las violaciones de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario, alentando a otros Estados a dotarse de similares mecanismos.

Antes, mediante Resolución 60/147 de 16 de diciembre de 2005, la Asamblea General de Naciones Unidas había aprobado los "Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violación manifiesta de las normas internacionales de derechos humanos y violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones", documento que prevé el mecanismo de las vías administrativas públicas para la restitución, reparación, rehabilitación y satisfacción por los daños sufridos. Pues bien, enmarcada en ese conjunto normativo internacional, estatal, autonómico y

foral diseñado e implantado con la finalidad de reconocer y reparar en lo posible a las víctimas de delitos violentos y de terrorismo, por motivaciones políticas y con la intención de complementarlo y completarlo, se considera ahora la necesidad de aprobar esta Ley Foral de Reconocimiento y Reparación de las Víctimas por Actos de Motivación Política Provocados por Grupos de Extrema Derecha o Funcionarios Públicos para dar amparo a un conjunto de víctimas de vulneraciones de derechos humanos que hasta ahora no encontraban acomodo en la legislación previa. Se instituye así, con esta norma, un procedimiento administrativo al objeto de adoptar medidas administrativas de reconocimiento y reparación de las víctimas delimitadas en su ámbito de aplicación. En este sentido, es importante reseñar que la presente ley foral no tiene, en ningún caso, finalidad punitiva, y respeta con plena garantía el deber de abstención, concurrencia y sujeción a los pronunciamientos judiciales.

El derecho a la verdad configurado en la presente ley foral se sustenta en el conocimiento, documentación y determinación de los hechos que coadyuven a la resolución de los expedientes administrativos y favorezcan el reconocimiento y la reparación de las víctimas de vulneraciones de Derechos Humanos por actos de motivación política.

Con base en todo lo expuesto, la presente ley foral viene a enmendar y sustituir a la Ley Foral 16/2015, de 10 de abril, de reconocimiento y reparación de las víctimas por actos de motivación política provocados por grupos de extrema derecha o funcionarios públicos, que quedará derogada a la entrada en vigor de la presente norma.

CAPÍTULO I
Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

1. Es objeto de esta ley foral configurar el derecho al reconocimiento y, en su caso, reparación de las víctimas de motivación política generadas por la acción violenta de grupos de extrema derecha o por parte de funcionarios públicos, regulando los medios y mecanismos para que sean reconocidas como tales víctimas y, en su caso, como personas beneficiarias de los correspondientes derechos de reconocimiento y reparación integral.

2. Esta ley foral se enmarca en un conjunto normativo internacional, estatal, autonómico y foral diseñado e implantado con la finalidad de reconocer y reparar a las víctimas de violencia por motivaciones políticas. A tal fin se instituye un procedimiento administrativo al objeto de adoptar medidas administrativas que den amparo a las personas delimitadas en su ámbito de aplicación subjetivo.

Artículo 2. Ámbito subjetivo.

Constituyen el ámbito subjetivo de la presente ley foral aquellas personas que hayan visto vulnerados sus derechos humanos en las circunstancias y con las consecuencias siguientes:

a) Que las vulneraciones se hayan producido en un contexto de violencia por motivación política.

b) Que las vulneraciones se hayan realizado en un contexto de actuaciones de motivación política en las que hubieran podido intervenir funcionarios públicos o particulares que actuaban en grupo o de forma aislada e incontrolada.

c) Que como consecuencia de la vulneración de derechos humanos se haya producido un perjuicio a la vida o a la integridad física, psíquica, moral o sexual de las personas.

En el caso de que como consecuencia directa de la vulneración de los derechos humanos de una persona se hubiera producido su fallecimiento, tendrán derecho a solicitar la declaración de víctima y beneficiarse de la compensación económica que se pudiera establecer sus causahabientes en la forma que se determine reglamentariamente.

Quedan expresamente excluidas de la aplicación de esta ley foral las personas que resultaran fallecidas o heridas por la manipulación de armas o explosivos con el fin de realizar alguna actividad violenta, incluido el caso de que con dicha manipulación lo que se pretendiera fuera repeler o evitar actuaciones legítimas de las fuerzas y cuerpos de seguridad.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La presente ley foral se dirige al reconocimiento y reparación de las víctimas de motivación política en ella especificadas que hayan tenido o puedan tener causa en acciones acontecidas a partir del 1 de enero de 1950.

Artículo 4. Ámbito territorial.

La presente ley foral será de aplicación a las personas físicas que, dentro de su ámbito subjetivo, hayan sufrido daños en Navarra o que, ostentando la condición política de navarros, hayan sufrido daños fuera del territorio de la Comunidad Foral en lo que esos daños no hayan sido objeto

de reparación por las instituciones del Estado o de otra comunidad autónoma.

Artículo 5. Principios de actuación.

1. Principio de colaboración interinstitucional, de manera que las instituciones y entidades públicas suministrarán, en tiempo y forma, todos los datos que les sean solicitados y facilitarán la colaboración, tanto de autoridades como del personal técnico a su servicio, que sea precisa para la la resolución de los expedientes.

A tal fin, todas las instituciones y entidades públicas de la Comunidad Foral de Navarra han de adoptar las medidas precisas para:

a) Facilitar y favorecer al máximo el análisis y documentación de las vulneraciones de derechos humanos y las solicitudes presentadas al respecto para facilitar las resoluciones administrativas procedentes que han de dar cauce a esta ley foral.

b) Reparar y rehabilitar a las víctimas de motivación política, favoreciendo su visualización, dentro del máximo respeto a su dignidad y voluntad y adoptando las medidas que tiendan a paliar, en la medida de lo posible, los daños sufridos.

c) Fomentar en la sociedad navarra los valores contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y promover la cultura de la paz, contribuyendo al conocimiento y la reflexión en torno a la gravedad de las vulneraciones de Derechos Humanos, mediante el reconocimiento institucional y social hacia las víctimas de vulneración de los Derechos Humanos previstas en esta ley foral.

2. Principio de celeridad, evitando trámites formales que alarguen o dificulten innecesariamente el reconocimiento de los derechos y su reparación. La Administración no podrá requerir documentación a la persona interesada para probar hechos notorios o circunstancias cuya acreditación conste en los archivos o antecedentes de la administración actuante.

3. Principio de no discriminación y trato favorable a las víctimas, teniendo en cuenta la especial situación de vulnerabilidad y desigualdad en que puedan encontrarse, adoptando las medidas necesarias para que el procedimiento no dé lugar a nuevos procesos traumáticos.

4. Principio de participación social y conocimiento de la ciudadanía, a través de la colaboración entre los poderes públicos y los órganos y organismos del Gobierno de Navarra con competencias en materia de derechos humanos, promoción de la memoria o convivencia democrática para contribuir al conocimiento de la verdad histórica sobre las vulneraciones de derechos humanos a los que se refiere esta ley foral.

5. Principio de garantía de los derechos de terceras personas. Los expedientes administrativos tramitados al amparo de esta ley foral no podrán suponer, en ningún caso, vulneración ni afección alguna a las garantías jurídicas y constitucionales de terceras personas.

6. Principio de subsidiariedad del procedimiento administrativo respecto del penal. El procedimiento administrativo establecido en esta ley foral está sujeto a la ausencia de finalidad punitiva y respeta con plena garantía los deberes y obligaciones de abstención, concurrencia y sujeción a los pronunciamientos judiciales.

CAPÍTULO II
Verdad, reconocimiento y reparación

Artículo 6. Derecho a la verdad.

Los poderes públicos navarros, en el ámbito de aplicación de esta ley foral, colaborarán con los órganos y organismos del Gobierno de Navarra que ejerzan funciones en materia de derechos humanos y la promoción de la memoria para, en el marco de las respectivas competencias, contribuir al conocimiento de la verdad sobre las vulneraciones de derechos humanos a las que se refiere esta ley foral, a través de acciones para facilitar a las personas el acceso a los archivos oficiales y examinar las posibles vulneraciones de derechos humanos a que hace referencia esta ley foral.

Los poderes públicos navarros colaborarán, dentro de sus competencias, para que las personas declaradas víctimas al amparo de esta ley foral tengan la información sobre los recursos disponibles y, en su caso, la que permita incoar los procesos judiciales que puedan proceder, en cada caso concreto.

En todo caso, cuando la Comisión de Reconocimiento y Reparación considere que del inicio del expediente pudiera desprenderse alguna actuación ilegal, lo comunicará a los órganos judiciales y lo pondrá en conocimiento de la Administración competente.

Los expedientes administrativos que concluyan estimando la solitud presentada, serán remitidos al Instituto de la Memoria, para que este pueda, siempre dentro del respeto a la legislación sobre protección de datos, desarrollar las políticas que son de su competencia.

Artículo 7. Derecho al reconocimiento.

1. A los efectos de esta ley foral, la declaración de víctima de vulneraciones de derechos humanos producidas en un contexto de violencia de motivación política implicará, en todo caso, el derecho al reconocimiento público de la condición de víctimas. Este reconocimiento público deberá compaginarse con el derecho de la víctima, cuando lo solicite expresamente, a preservar su intimidad.

2. Las Administraciones Públicas de la Comunidad Foral de Navarra impulsarán medidas activas para asegurar, dentro del máximo respeto y dignificación de las víctimas y mediante actos, símbolos o elementos análogos, el recuerdo y el reconocimiento de las víctimas de vulneración de derechos humanos previstas en esta ley foral.

Artículo 8. Derecho a la reparación.

A efectos de esta ley foral y dentro de su ámbito de aplicación, el derecho a la reparación comprenderá una compensación económica y, en su caso, asistencia sanitaria para superar o paliar los daños sufridos como consecuencia de las vulneraciones de derechos humanos acaecidos.

CAPÍTULO III
Procedimiento

Artículo 9. Iniciación del procedimiento.

1. Las solicitudes podrán ser promovidas y presentadas por las personas a las que se hace referencia en el ámbito subjetivo de esta ley foral. Tendrán también legitimación activa las personas o entidades que, sin estar comprendidas en el mencionado ámbito, hayan tenido conocimiento directo y riguroso de hechos que entren dentro del ámbito de aplicación de esta ley foral.

2. Las solicitudes para la declaración de la condición de víctima de motivación política conforme a esta ley foral se dirigirán al departamento de la Administración de la Comunidad Foral competente en la materia, actualmente la Dirección General de Paz, Convivencia y Derechos Humanos, quien dará traslado de la misma al órgano administrativo competente para su examen que, conforme a esta ley foral, es la Comisión de Reconocimiento y Reparación

3. La solicitud deberá contener una descripción lo más detallada posible de los hechos, y podrá ir acompañada de cuantos documentos o informes consideren oportunos, sin perjuicio de las actuaciones y gestiones que pueda realizar la Comisión para la documentación y acreditación de los mismos.

Artículo 10. Instrucción del Procedimiento.

1. Recibida la solicitud, la Comisión de Reconocimiento y Reparación deberá resolver en el plazo de un mes sobre la admisión a trámite de la misma.

2. Admitida a trámite la solicitud, la Comisión de Reconocimiento y Reparación podrá, para el cumplimiento de sus funciones y siempre que lo considere oportuno, practicar alguna de las siguientes actuaciones:

a) Escuchar a la persona solicitante, al objeto de completar la información sobre los documentos e informes presentados por su parte. A estos efectos, citará a la persona solicitante a una entrevista en la sede de la Comisión, o en su defecto en el lugar que se acuerde con ella, siguiendo los principios de cercanía geográfica a su domicilio. De esta entrevista se levantará acta por la secretaría técnica de la Comisión de Reconocimiento y Reparación pudiéndose, con la conformidad de la persona solicitante, grabar por medios audiovisuales su declaración.

b) Recabar los antecedentes, datos o informes que pudieran constar en los departamentos y organismos dependientes del Gobierno de Navarra, así como en otros registros públicos de la Administración Foral, donde pudiera haber quedado constancia de los mismos.

c) Solicitar información a otras entidades públicas, entidades u órganos privados o públicos de los antecedentes, datos o informes que puedan resultar necesarios para la tramitación de los expedientes, siempre dentro de los límites fijados por la legislación vigentes en materia de transparencia y protección de datos.

d) Solicitar informe o testimonio de personas que, bien por su conocimiento directo o indirecto de los hechos, o bien por su experiencia o pericial técnica, pudieran aportar información relevante sobre la solicitud presentada, cuya declaración podrá, igualmente, ser objeto de grabación.

e) Llevar a cabo cuantas actuaciones estime precisas en orden al mejor estudio y comprobación de los hechos, circunstancias y consecuencias aducidas y a una mejor resolución de la solicitud presentada.

3. Las entidades públicas y personas privadas, relacionadas con el cumplimiento de los objetivos de la Comisión de Reconocimiento y Reparación, habrán de prestar la colaboración que les sea requerida al objeto de facilitar el estudio de los hechos en el marco de los expedientes tramitados al amparo de la presente ley foral. A este respecto

suministrarán, en tiempo y forma, todos los datos y la colaboración del personal técnico que les sea requerida y, en caso de que sean citadas, comparecerán ante la Comisión para responder directamente a los requerimientos de información.

4. La Comisión, en el ámbito de sus competencias, podrá mantener las relaciones que estime necesarias con cualquier autoridad o sus agentes, así como intercambiar informaciones y recibir las colaboraciones de organismos y de entidades públicas y privadas.

5. En aquellos casos en los que la Comisión de Reconocimiento y Reparación tenga conocimiento de la existencia de causas judiciales abiertas, el órgano encargado de resolver el expediente suspenderá la tramitación del procedimiento hasta que la vía judicial se haya agotado. Igual suspensión se producirá cuando se tenga conocimiento de la existencia de procedimientos administrativos sancionadores abiertos, hasta que los mismos sean firmes en la vía administrativa.

6. En cada expediente habrá de constar un informe técnico emitido por, al menos, dos peritos forenses pertenecientes al Instituto Navarro de Medicina legal, que formen parte de la Comisión de Reconocimiento y Reparación, en el que, en el ámbito de las funciones que tienen atribuidas en la citada Comisión, se pronuncien sobre la compatibilidad del maltrato o lesiones alegadas, con los hechos causantes. En los casos de gran invalidez, incapacidad permanente parcial, total o absoluta, acreditada mediante certificado expedido por la autoridad competente, los respectivos informes técnicos habrán de pronunciarse sobre el grado de vinculación de las lesiones acreditadas con los hechos alegados en el marco de cada expediente. En aquellos casos en los que el informe concluya que existe un determinado grado de invalidez o incapacidad permanente, que no se encuentra acreditado por certificado emitido por la autoridad competente, desde la Comisión se indicará el procedimiento para facilitar su obtención.

7. Corresponde a la Comisión de Reconocimiento y Reparación, con carácter exclusivo e independiente, proponer, de forma motivada, la inadmisión a trámite de las solicitudes, así como analizar las solicitudes admitidas y acordar, motivadamente, la propuesta de declaración de la condición de víctima o de denegación de la solicitud presentada.

Artículo 11. Resolución de las solicitudes.

1. Una vez analizada la documentación y los demás elementos de prueba que consten en el expediente, la Comisión de Reconocimiento y Reparación elaborará un informe motivado de cada solicitud presentada en el que se analizará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el ámbito de aplicación de la ley foral, realizará un resumen de los hechos que ocasionaron la vulneración de los derechos humanos de la víctima e incluirá una valoración sobre la relación de causalidad entre los hechos y los perjuicios acreditados, detallando los medios de prueba en los que se fundamenta y propondrá en su caso, la declaración de víctima, a los efectos de esta ley foral, así como las medidas reparadoras que consideren oportunas.

El citado informe deberá ser elaborado en el plazo de un año desde la recepción de la solicitud, salvo que concurrieran circunstancias excepcionales que justifiquen la ampliación motivada de dicho plazo.

2. El informe elaborado será trasladado al responsable competente en materia de paz, convivencia y derechos humanos, quien dictará en el plazo máximo de tres meses la correspondiente Resolución, desestimando o reconociendo la solicitud.

3. La resolución será comunicada al interesado en el plazo de un mes, indicándole en su caso la posibilidad de interponer los correspondientes recursos.

4. Cuando proceda el reconocimiento de la condición de víctima de la persona que haya padecido las vulneraciones de derechos previstos en esta ley foral la resolución determinará, en su caso, los derechos derivados de dicho reconocimiento.

Artículo 12. Efectos de la declaración como víctima.

1. Las personas que sean declaradas víctimas conforme a las disposiciones de esta ley foral tendrán reconocidas, además de la asistencia sanitaria, indemnizaciones económicas por daños físicos y o psicológicos, y materiales.

2. A tal fin, se estará a lo dispuesto en la Ley Foral 9/2010, de 28 de abril, de ayuda a las víctimas del terrorismo y a las normas que la desarrollen.

CAPÍTULO IV
Comisión de reconocimiento y reparación

Artículo 13. Creación.

1. Se crea la Comisión de Reconocimiento y Reparación, como órgano colegiado independiente destinado a valorar las solicitudes presentadas y

proponer, al amparo de esta ley foral, la admisión o inadmisión de las solicitudes y, cuando proceda, la propuesta de declaración de la condición de víctima y, en su caso, las medidas de reparación.

2. La Comisión de Reconocimiento y Reparación se adscribirá orgánicamente al departamento del Gobierno de Navarra competente en materia de paz, convivencia y derechos humanos, y en el ejercicio de las funciones que la presente ley foral le atribuye, actuará con autonomía y plena independencia, debiendo cumplir las funciones asignadas con objetividad, profesionalidad, integridad, imparcialidad, confidencialidad y sometimiento al ordenamiento jurídico.

Artículo 14. Composición.

1. La Comisión estará integrada por nueve miembros, de la siguiente forma:

a) Las personas que ostenten la Dirección General competente en materia de Paz, Convivencia y Derechos Humanos y la dirección del Instituto Navarro de la Memoria u organismos análogos serán miembros natos.

b) Dos peritos forenses y un psicólogo o psicóloga designados por el Instituto Navarro de Medicina Legal, todos ellos con experiencia en materia de víctimas.

c) El resto de miembros serán elegidos por el Parlamento ente los ciudadanos y ciudadanas mayores de edad que disfruten del pleno uso de sus derechos civiles y políticos y que cumplan las condiciones de idoneidad, probidad, cualificación y experiencia necesarias para ejercer el cargo.

2. Las personas designadas serán elegidas por el Pleno del Parlamento de Navarra por mayoría absoluta por un período de seis años.

3. Las personas candidatas a ocupar el cargo serán propuestas al Parlamento de Navarra por los grupos parlamentarios y/o por las organizaciones sociales que desarrollen actividad en materia de Derechos Humanos y Memoria en la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 15. Nombramiento y toma de posesión.

1. Mediante orden foral dictada por la persona titular del departamento competente en materia de derechos humanos, se procederá al nombramiento de los miembros de la Comisión de Reconocimiento y Reparación designados en la forma prevista en el artículo anterior.

2. Las personas nombradas tomarán posesión de su cargo dentro de los treinta días naturales posteriores a la fecha de la publicación de su nombramiento.

Artículo 16. Organización y funcionamiento.

1. Para la válida constitución de la Comisión de Reconocimiento y Reparación, a efectos de celebración de sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, será necesaria la asistencia de, al menos, cinco de sus miembros. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de votos de los miembros asistentes. En caso de empate decidirá la Presidencia con su voto de calidad.

2. La Presidencia de la Comisión y la Secretaria serán elegidas de entre sus miembros por mayoría de los mismos en la sesión constitutiva de la Comisión.

3. Las y los miembros de la Comisión podrán solicitar que conste en acta su voto contra el acuerdo adoptado o el sentido de su voto favorable. Asimismo, cuando algún miembro discrepe del acuerdo mayoritario podrá formular voto particular por escrito, en el plazo de dos días desde la adopción del acuerdo, que se incorporará al texto aprobado.

4. Corresponde a la Comisión aprobar las normas internas de funcionamiento.

5. Los miembros de la Comisión tendrán derecho a percibir las dietas que reglamentariamente se establezcan por su asistencia a las sesiones de trabajo del Consejo y su participación en la elaboración de los informes. No se devengará más de un dieta por día.

6. Las y los miembros de la Comisión de Reconocimiento y Reparación podrán, de acuerdo con la normativa aplicable al respecto, utilizar en las reuniones cualesquiera de las dos lenguas oficiales de la Comunidad Foral de Navarra. Así mismo, en las convocatorias de las reuniones, en el orden del día, en las actas y en los diferentes escritos que elabore esta Comisión de Reconocimiento y Valoración se garantizará el uso de las dos lenguas oficiales de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 17. Medios.

1. La Comisión de Reconocimiento y Reparación debe disponer de los recursos económicos, materiales y personales necesarios y adecuados para el cumplimiento eficaz de las funciones asignadas, que serán garantizadas por el Gobierno de Navarra.

2. La Comisión podrá requerir los servicios de especialistas y peritos o expertos en las materias de su ámbito de competencia. Estos servicios especializados estarán sujetos al mismo régimen

de integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad y confidencialidad que el resto del personal miembro de la Comisión.

Artículo 18. Memoria de actividad.

Anualmente la Comisión elaborará y publicará una memoria, en la que dará cuenta de las solicitudes recibidas, los resultados de los trabajos realizados, la situación de los expedientes y las propuestas de resolución emitidas. Dicha memoria será presentada ante el Parlamento de Navarra en la Comisión competente en materia de paz convivencia y derechos humanos.

CAPÍTULO V
Obligaciones de las personas beneficiarias

Artículo 19. Obligaciones de las personas víctimas de vulneración de derechos humanos.

Las personas víctimas de vulneración de derechos humanos están obligadas a:

a) Admitir, en todo momento, la verificación, por el organismo competente en materia de derechos humanos, de los datos y documentos aportados, así como facilitar cuanta información le fuese requerida, a los efectos de controlar y completar el expediente.

b) Cumplir con los requisitos establecidos en la normativa general para obtener la condición de persona beneficiaria y con las obligaciones que para las mismas establece la citada normativa, en aquellos casos en los que la declaración de víctima lleve aparejado el reconocimiento a una compensación económica de las incluidas en la presente ley foral.

c) Someterse a las actuaciones de comprobación a efectuar por la entidad concedente y a las de control que corresponden al órgano de control de la Hacienda Foral en relación con las ayudas percibidas con cargo a los presupuestos generales de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 20. Incumplimiento de las condiciones y requisitos.

El incumplimiento por parte de la persona víctima de vulneración de derechos humanos de los términos establecidos en la presente ley foral o la falsedad de los datos presentados determinará la pérdida del reconocimiento de víctima y, en su caso, la pérdida de la compensación económica o prestaciones reconocidas, previa tramitación del oportuno expediente incoado al efecto con audiencia de las personas interesadas. Ello conllevará la obligación de reintegrar, cuando proceda, a la Hacienda Foral las cantidades percibidas, más los correspondientes intereses legales que correspondan, sin perjuicio de las demás acciones que procedan.

CAPÍTULO VI
Fomento de la cultura de la paz y la convivencia

Artículo 21. Informes y conclusiones.

La Comisión remitirá al Instituto de la Memoria u organismo análogo competente en materia de paz, memoria y convivencia las memorias anuales relativas a sus actuaciones. Con base en estas memorias y los trabajos complementarios que haya podido desarrollar sobre la materia que concierne en esta ley foral, el citado organismo elaborará en el plazo máximo de cuatro años desde la constitución de la Comisión dos informes globales. El primero se referirá al periodo comprendido desde el 2 de enero de 1950 hasta el 28 de diciembre de 1978 y el segundo desde esta última fecha hasta nuestros días. Estos informes se presentarán ante el Parlamento de Navarra.

Artículo 22. Educación para la paz y la convivencia.

En el marco del programa anual de Educación para la Paz y los Derechos Humanos y en el marco de los programas desarrollados por el departamento competente en materia de educación, se incluirán los objetivos y principios contenidos en la presente ley foral.

Artículo 23. Sensibilización.

El Gobierno de Navarra pondrá en marcha ciclos, cursos, seminarios o congresos para la información a la sociedad en general y de reflexión en torno a la gravedad e importancia de las vulneraciones de derechos humanos producidas en el contexto de la violencia de motivación política.

Disposición adicional primera. Medios personales y materiales.

1 El Gobierno de Navarra financiará el funcionamiento de la Comisión de Reconocimiento y Reparación de víctimas, a través de una partida específica anual en los Presupuestos Generales de Navarra.

2. El Gobierno de Navarra garantizará que la Comisión de Reconocimiento y Reparación cuente con los medios personales y materiales necesarios para su funcionamiento.

Disposición adicional segunda.

1. El Gobierno de Navarra dictará las disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación

de lo dispuesto en la presente ley foral y, en particular, para la adecuación a sus objetivos de las indemnizaciones y ayudas previstas en la Ley Foral 9/2010, de 28 de abril, de ayuda a las víctimas del terrorismo, introduciendo las modulaciones que resulten precisas.

2. El Gobierno de Navarra determinará, en el ámbito de sus competencias, la habilitación de los créditos necesarios para poder hacer frente a las ayudas establecidas en la presente ley foral.

Disposición adicional tercera. Desarrollo reglamentario

El Gobierno de Navarra dictará, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente ley foral, las disposiciones reglamentarias precisas para el desarrollo de las previsiones contenidas en la presente norma.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en la presente ley foral y, específicamente, la Ley Foral 16/2015, de 10 de abril, de Reconocimiento y Reparación de las Víctimas por Actos de Motivación Política Provocados por Grupos de Extrema Derecha o por Funcionarios Públicos.

Disposición final única. Entrada en vigor.

Esta ley foral entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

Serie E:
INTERPELACIONES, MOCIONES Y DECLARACIONES POLÍTICAS

Moción por la que se insta al Gobierno de Navarra a desarrollar la carrera profesional para todo el personal del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea e Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra

RECHAZO POR A COMISIÓN DE SALUD

En sesión celebrada el día 13 de marzo de 2019, la Comisión de Salud de la Cámara rechazó la moción por la que se insta al Gobierno de Navarra a desarrollar la carrera profesional para todo el personal del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea e Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, presentada por el G.P. Podemos-Ahal Dugu-Orain Bai y publicada en el Boletín Oficial del Parlamento de Navarra núm. 28 de 26 de febrero de 2019.

Pamplona,14 de marzo de 2019

La Presidenta: Ainhoa Aznárez Igarza

Serie F:
PREGUNTAS

Pregunta sobre el nuevo modelo de control de la producción y bienestar animal en las explotaciones de vacuno lechero de Navarra

FORMULADA POR LA ILMA. SRA. D.ª MARÍA TERESA SÁEZ BARRAO

En sesión celebrada el día 15 de marzo de 2019, la Mesa del Parlamento de Navarra, previa audiencia de la Junta de Portavoces, adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

1.º Admitir a trámite la pregunta sobre el nuevo modelo de control de la producción y bienestar animal en las explotaciones de vacuno lechero de Navarra, formulada por la Ilma. Sra. D.ª María Teresa Sáez Barrao-

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

3.º Acordar su tramitación en una próxima sesión plenaria.

Pamplona, 15 de marzo de 2019

La Presidenta: Ainhoa Aznárez Igarza

TEXTO DE LA PREGUNTA

Doña Teresa Sáez Barrao, Parlamentaria Foral adscrita al Grupo Podemos-Ahal Dugu, al amparo de lo dispuesto en el Reglamento de esta Cámara presenta la siguiente pregunta oral, a fin de que sea respondida en el Pleno por parte de la Sra. Consejera.

Dentro de las políticas del Gobierno de Navarra y del Acuerdo Programático en el marco de impulsar y apoyar un sector primario innovador, diversificado y presente en toda la cadena de valor agroalimentaria, así como la ponencia del Pirineo que defendía la necesidad de proteger las producciones locales como uno de los factores para fijar población.

¿Las explotaciones de vacuno lechero de Navarra sujetas a la dependencia de un sistema de producción pseudointegrada cuentan con asesoramiento externo independiente y políticas de protección para mantener la viabilidad en este nuevo modelo de control de la producción en el producto final y bienestar animal?

En Pamplona-Iruñea, a 11 de marzo de 2019

La Parlamentaria Foral: Teresa Sáez Barrao

Pregunta sobre el inicio de la ESO del alumnado de Cabanillas, Fustiñana y Ribaforada en el C.P.E.I San Bartolomé de Ribaforada

FORMULADA POR EL ILMO. SR. D. CARLOS GIMENO GURPEGUI

En sesión celebrada el día 15 de marzo de 2019, la Mesa del Parlamento de Navarra, previa audiencia de la Junta de Portavoces, adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

1.º Admitir a trámite la pregunta sobre el inicio de la ESO del alumnado de Cabanillas, Fustiñana y Ribaforada en el C.P.E.I San Bartolomé de Ribaforada, formulada por el Ilmo. Sr. D. Carlos Gimeno Gurpegui.

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

3.º Acordar su tramitación en una próxima sesión plenaria.

Pamplona, 15 de marzo de 2019

La Presidenta: Ainhoa Aznárez Igarza

TEXTO DE LA PREGUNTA

Carlos Gimeno Gurpegui, adscrito al Grupo Parlamentario Partido Socialista de Navarra, al amparo de lo establecido en el Reglamento de la Cámara, formula para su contestación en Pleno de la siguiente pregunta oral.

¿Cuál es su valoración como Consejera del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra en relación con que el alumnado de los colegios públicos de Educación Infantil y Primaria de las localidades de Cabanillas, Fustiñana y Ribaforada vayan a iniciar la Educación Secundaria Obligatoria en las instalaciones del C.P.E.I. "San Bartolomé" de Ribaforada?

Pamplona, a 12 de marzo de 2019

El Parlamentario Foral: Carlos Gimeno Gurpegui

Pregunta sobre la situación de las obras del nuevo edificio del IESO en Ribaforada

FORMULADA POR LA ILMA. SRA. D.ª MARÍA LUISA DE SIMÓN CABALLERO

En sesión celebrada el día 15 de marzo de 2019, la Mesa del Parlamento de Navarra, previa audiencia de la Junta de Portavoces, adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

1.º Admitir a trámite la pregunta sobre la situación de las obras del nuevo edificio del IESO en Ribaforada, formulada por la Ilma. Sra. D.ª María Luisa de Simón Caballero.

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

3.º Acordar su tramitación en una próxima sesión plenaria.

Pamplona, 15 de marzo de 2019

La Presidenta: Ainhoa Aznárez Igarza

TEXTO DE LA PREGUNTA

Marisa de Simón Caballero, parlamentaria de la APF Izquierda-Ezkerra, al amparo de lo establecido en el reglamento de la cámara, presenta la siguiente pregunta oral para que sea contestada por el Gobierno de Navarra en el próximo pleno.

El Departamento de Educación del Gobierno de Navarra acordó la construcción de un edificio escolar para impartir enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria en Ribaforada para atender a la población escolar de la zona de Cabanillas, Fustiñana y Ribaforada. De hecho, los Presupuestos Generales de Navarra, 2018 y 2019 incluyen partidas presupuestaría para el proyecto de dirección de obra como como la ejecución de misma.

Ante informaciones, declaraciones y valoraciones de algunos grupos políticos, interesa conocer la situación de las obras y las previsiones sobre su finalización y apertura del nuevo centro.

¿En qué situación se encuentran las obras del nuevo edificio del IESO en Ribaforada y qué previsiones tiene el gobierno sobre su apertura?

Pamplona, a 13 de marzo de 2019

La Parlamentaria Foral: Marisa de Simón Caballero

Pregunta sobre la situación legal de las Agrupaciones de Servicios Administrativos tras la entrada en vigor de la Ley Foral 4/2019, de 4 de febrero, de Reforma de la Administración Local de Navarra

FORMULADA POR ILMO. SR. D. MARIANO HERRERO IBÁÑEZ

En sesión celebrada el día 15 de marzo de 2019, la Mesa del Parlamento de Navarra, previa audiencia de la Junta de Portavoces, adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

1.º Admitir a trámite la pregunta sobre la situación legal de las Agrupaciones de Servicios Administrativos tras la entrada en vigor de la Ley Foral 4/2019, de 4 de febrero, de Reforma de la Administración Local de Navarra, formulada por Ilmo. Sr. D. Mariano Herrero Ibáñez.

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

3.º Acordar su tramitación en una próxima sesión plenaria.

Pamplona, 15 de marzo de 2019

La Presidenta: Ainhoa Aznárez Igarza

TEXTO DE LA PREGUNTA

Mariano Herrero Ibáñez, miembro de las Cortes de Navarra, adscrito al Grupo Parlamentario Unión del Pueblo Navarro (UPN), al amparo de lo dispuesto en Reglamento de la Cámara, solicita a la Consejera de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración local del Gobierno de Navarra, respuesta oral en Pleno a la siguiente pregunta:

¿Cuál es la situación legal, a todos los efectos, en la que se encuentran las Agrupaciones de Servicios Administrativos tras la entrada en vigor de la Ley Foral 4/2019, de 4 de febrero, de Reforma de la Administración local de Navarra?

Pamplona, a 14 de marzo de 2019

El Parlamentario Foral: Mariano Herrero Ibáñez

Pregunta sobre los motivos por los que se han incumplido los plazos previstos para la construcción y puesta en marcha del nuevo Instituto de Enseñanza Secundaria de Ribaforada

FORMULADA POR EL ILMO. SR. D. ALBERTO CATALÁN HIGUERAS

En sesión celebrada el día 15 de marzo de 2019, la Mesa del Parlamento de Navarra, previa audiencia de la Junta de Portavoces, adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

1.º Admitir a trámite la pregunta sobre los motivos por los que se han incumplido los plazos previstos para la construcción y puesta en marcha del nuevo Instituto de Enseñanza Secundaria de Ribaforada, formulada por el Ilmo. Sr. D. Alberto Catalán Higueras.

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

3.º Acordar su tramitación en una próxima sesión plenaria.

Pamplona, 15 de marzo de 2019

La Presidenta: Ainhoa Aznárez Igarza

TEXTO DE LA PREGUNTA

Alberto Catalán Higueras, miembro del Grupo Parlamentario de Unión del Pueblo Navarro (UPN), de conformidad con lo establecido en el reglamento de la Cámara, solicita respuesta a la Consejera de Educación para su contestación en pleno, a la siguiente pregunta:

¿Cuáles son los motivos por los que el Departamento de Educación ha incumplido los plazos previsto para la construcción y puesta en marcha del nuevo Instituto de Enseñanza Secundaria de Ribaforada?

Corella, a 14 de marzo de 2019

El Parlamentario Foral: Alberto Catalán Higueras

Pregunta sobre el proyecto Arga 4

FORMULADA POR LA ILMA. SRA. D.ª MARÍA CARMEN SEGURA MORENO

En sesión celebrada el día 15 de marzo de 2019, la Mesa del Parlamento de Navarra, previa audiencia de la Junta de Portavoces, adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

1.º Admitir a trámite la pregunta sobre el proyecto Arga 4m formulada por la Ilma. Sra. D.ª María Carmen Segura Moreno.

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

3.º Acordar su tramitación en una próxima sesión plenaria.

Pamplona, 15 de marzo de 2019

La Presidenta: Ainhoa Aznárez Igarza

TEXTO DE LA PREGUNTA

Mari Carmen Segura, miembro de las Cortes de Navarra, adscrito al Grupo Parlamentario Unión del Pueblo Navarro (UPN), al amparo de lo dispuesto en el artículo 188 y siguientes del Reglamento de la Cámara solicita a la Consejera de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local respuesta oral en pleno a la siguiente pregunta:

En abril del año pasado el Gobierno aprobó la urgencia del proyecto Arga 4, lleva casi un año tramitándolo y a día de hoy está sin resolver. ¿Cuándo va a aprobar el proyecto Arga 4?

Pamplona, a 13 de marzo de 2019

La Parlamentaria Foral: Mari Carmen Segura Moreno

Pregunta sobre los contenidos y conclusiones del informe anual 2018 de Renta Garantizada que ha elaborado el Departamento de Derechos Sociales

FORMULADA POR EL ILMO. SR. D. JOSÉ MIGUEL NUIN MORENO

En sesión celebrada el día 15 de marzo de 2019, la Mesa del Parlamento de Navarra, previa audiencia de la Junta de Portavoces, adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

1.º Admitir a trámite la pregunta de máxima actualidad sobre los contenidos y conclusiones del informe anual 2018 de Renta Garantizada que ha elaborado el Departamento de Derechos Socialesm formulada por el Ilmo. Sr. D. José Miguel Nuin Moreno

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

3.º Acordar su tramitación en la próxima sesión plenaria.

Pamplona, 15 de marzo de 2019

La Presidenta: Ainhoa Aznárez Igarza

TEXTO DE LA PREGUNTA

José Miguel Nuin Moreno, parlamentario de la Agrupación de Parlamentarios Forales de Izquierda-Ezkerra, al amparo de lo establecido en el Reglamento, presenta al Gobierno de Navarra la siguiente pregunta oral de máxima actualidad para su contestación en el próximo pleno del 21 de marzo por el Consejero de Derechos Sociales.

-¿Cuáles son los contenidos y conclusiones fundamentales del Informe Anual 2018 sobre la Renta Garantizada que ha elaborado el departamento de Derechos Sociales?

Pamplona, 14 de marzo de 2019

El Parlamentario Foral: José Miguel Nuin Moreno

Pregunta sobre el balance de la legislatura en materia educativa

FORMULADA POR EL ILMO. SR. D. JAVIER GARCÍA JIMÉNEZ

En sesión celebrada el día 15 de marzo de 2019, la Mesa del Parlamento de Navarra, previa audiencia de la Junta de Portavoces, adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

1.º Admitir a trámite la pregunta sobre el balance de la legislatura en materia educativa, formulada por el Ilmo. Sr. D. Javier García Jiménez.

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

3.º Acordar su tramitación en una próxima sesión plenaria.

Pamplona, 15 de marzo de 2019

La Presidenta: Ainhoa Aznárez Igarza

TEXTO DE LA PREGUNTA

D. Javier García Jiménez, parlamentario perteneciente a la Agrupación de Parlamentarios Forales del Partido Popular de Navarra, al amparo de lo dispuesto en el Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente pregunta oral para su respuesta en el Pleno del día 21 de marzo dirigida a la consejera de Educación del Gobierno de Navarra, Sra. Solana:

¿Qué balance hace de la legislatura en materia educativa?

Pamplona, 14 de marzo de 2019.

El Parlamentario Foral: Javier García Jiménez

Pregunta sobre la adecuación del local para que el servicio LGTBI Kattalingune pueda desarrollar su trabajo en condiciones

FORMULADA POR LA ILMA. SRA. D.ª BAKARTXO RUIZ JASO

En sesión celebrada el día 15 de marzo de 2019, la Mesa del Parlamento de Navarra, previa audiencia de la Junta de Portavoces, adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

1.º Admitir a trámite la pregunta de máxima actualidad sobre la adecuación del local para que el servicio LGTBI Kattalingune pueda desarrollar su trabajo en condiciones, formulada por la Ilma. Sra. D.ª Bakartxo Ruiz Jaso.

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

3.º Acordar su tramitación en la próxima sesión plenaria.

Pamplona, 15 de marzo de 2019

La Presidenta: Ainhoa Aznárez Igarza

TEXTO DE LA PREGUNTA

Bakartxo Ruiz Jaso, parlamentaria adscrita al Grupo Parlamentario EH Bildu Nafarroa, presenta la siguiente pregunta a la Consejera de Relaciones Ciudadanas e Institucionales, D.ª Ana Ollo, para su respuesta oral en el Pleno.

El pasado 18 de enero de 2018 se celebró un pleno monográfico sobre políticas de igualdad y LGTBI. Una de las resoluciones aprobadas instaba al Gobierno de Navarra a continuar las obras para habilitar el local asignado en inversiones sostenibles al colectivo LGTBI, por considerarlo necesario para una mejora en la calidad e implementación de los servicios, puesto que el local ocupado actualmente no reúne las condiciones necesarias.

¿Qué actuaciones y qué plazos tiene previstos el Gobierno de Navarra en relación con la adecuación del local para que el servicio LGTBI Kattalingune pueda desarrollar su trabajo en condiciones?

En Iruñea, a 14 de marzo de 2019

La Parlamentaria Foral: Bakartxo Ruiz Jaso

Pregunta sobre el cumplimiento de los pronósticos recogidos en la hoja de ruta de cambio climático en lo relativo a las emisiones de gases de efecto invernadero

FORMULADA POR LA ILMA. SRA. D.ª FANNY CECILIA CARRILLO SUAREZ

En sesión celebrada el día 15 de marzo de 2019, la Mesa del Parlamento de Navarra, previa audiencia de la Junta de Portavoces, adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

1.º Admitir a trámite la pregunta de máxima actualidad sobre el cumplimiento de los pronósticos recogidos en la hoja de ruta de cambio climático en lo relativo a las emisiones de gases de efecto invernadero, formulada por la Ilma. Sra. D.ª Fanny Cecilia Carrillo Suarez.

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

3.º Acordar su tramitación en la próxima sesión plenaria.

Pamplona, 15 de marzo de 2019

La Presidenta: Ainhoa Aznárez Igarza

TEXTO DE LA PREGUNTA

Fanny Carrillo Suárez, Parlamentaria Foral adscrita al Grupo Podemos-Ahal Dugu-Orain Bai, al amparo de lo dispuesto en el Reglamento de esta Cámara, presenta la siguiente pregunta oral de máxima actualidad, a fin de que sea respondida en el próximo Pleno de la Cámara de 21 de marzo de 2019 por parte de la señora Consejera de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local.

¿Considera el Gobierno de Navarra que con las emisiones de gases de efecto invernadero durante estos 3 años de legislatura se van a cumplir los pronósticos recogidos en su hoja de ruta de cambio climático?

En Pamplona-Iruñea, a 15 de marzo de 2019

La Parlamentaria Foral: Fanny Carrillo Suárez

Serie H:
OTROS TEXTOS NORMATIVOS

Proposición de modificación del Reglamento del Parlamento de Navarra

TOMA EN CONSIDERACIÓN POR EL PLENO

El Pleno de la Cámara, en sesión celebrada el día 14 de marzo de 2019, acordó tomar en consideración la Proposición de Reforma del Reglamento del Parlamento de Navarra, presentada por los G.P. EH Bildu Nafarroa y Podemos-Ahal Dugu-Orain Bai y publicada en el Boletín Oficial del Parlamento de Navarra núm. 35 de 8 de marzo de 2019.

Pamplona, 15 de marzo de 2019

La Presidenta: Ainhoa Aznárez Igarza

Proposición de modificación del Reglamento del Parlamento de Navarra

TRAMITACIÓN EN LA COMISIÓN DE REGLAMENTO

En sesión celebrada el día 15 de marzo de 2019, la Mesa del Parlamento de Navarra, previa audiencia de la Junta de Portavoces, adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

El Pleno de la Cámara, en sesión celebrada el día 14 de marzo de 2019, acordó tomar en consideración la proposición de Reforma del Reglamento del Parlamento de Navarra, presentada por los G.P. EH Bildu Nafarroa y Podemos-Ahal Dugu-Orain Bai y publicada en el Boletín Oficial del Parlamento de Navarra n.º 35 de 8 de marzo de 2019.

En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 108 y 148.5 y en la disposición adicional sexta del Reglamento de la Cámara, previa audiencia de la Junta de Portavoces, SE ACUERDA:

1.º Disponer que la proposición de Reforma del Reglamento de la Cámara se tramite en la Comisión de Reglamento por el procedimiento de urgencia.

2.º Ordenar la publicación del presente Acuerdo en el Boletín Oficial del Parlamento de Navarra.

Pamplona, 15 de marzo de 2019

La Presidenta: Ainhoa Aznárez Igarza

Depósito Legal: NA – 180-1980 ISSN 2254 – 1969