



# MEMORIA JUSTIFICATIVA DE LA NUEVA LEY FORAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

---

1.	Necesidad y oportunidad de la ley.....	2
2.	Inicio del expediente de contratación .....	4
3.	Orden foral inicio del anteproyecto de la ley.....	5
4.	Consulta previa a la elaboración del anteproyecto de la ley .....	6
5.	Diagnóstico de igualdad .....	7
6.	Estudio de normativa internacional y estatal en materia de igualdad de género.....	9
7.	Benchmarking legislativo .....	9
8.	Informe de revisión del marco competencial de la CFN .....	10
9.	Documento de bases preliminar .....	10
10.	Comparecencia parlamentaria 24 de octubre de 2017 .....	13
11.	Proceso participado del documento de bases .....	13
12.	Anteproyecto de LF para la igualdad entre mujeres y hombres en la CFN.....	16
13.	Exposición pública .....	18



## 1. Necesidad y oportunidad de la ley

El principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como la prohibición expresa de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, están recogidos en diferentes normas jurídicas.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979, proclama el principio de igualdad entre mujeres y hombres. En el artículo 2, los Estados partes se comprometen a “asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio”. El Estado español ratificó la Convención en el año 1983.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres se consagra formalmente como un principio fundamental de la Unión Europea. De acuerdo con el artículo 3.3 del Tratado de la Unión Europea, en todas las políticas y las acciones de la Unión y de los Estados miembros se debe integrar el objetivo de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad.

La IV Conferencia Mundial de la Mujer, organizada por Naciones Unidas, y que tuvo lugar en el año 1995 en Beijing supuso un punto de inflexión para las políticas de igualdad con la adopción de un nuevo enfoque: el *Mainstreaming* de Género (o transversalidad de género) y su reconocimiento en el ámbito internacional en tanto que estrategia más idónea para el logro de la igualdad.

En el Estado español, la Constitución de 1978 proclama en el artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación y a la vez exige en el artículo 9.2 a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad del individuo y los grupos sean reales y efectivas. Siendo insuficiente la igualdad formal, se requiere de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad en todos los ámbitos del ordenamiento y la realidad, con una dimensión transversal, incluidas las relaciones entre particulares.

En su momento, la Comunidad Foral de Navarra fue pionera con la elaboración de dos normas 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. A pesar de la brevedad de su articulado, la Ley foral 33/2002 sirvió de primer marco de actuación para fomentar la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Administración.

Tras la aprobación de estas normas, en el 2006 se aprobó la primera herramienta de planificación, el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2006-2010, que impulsa el enfoque de transversalidad en la Administración y articula la configuración de las Unidades de Igualdad para su implantación.

Sin embargo, estas normas quedaron superadas, especialmente tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres o LOIEMH, cuyo objetivo fue superar la igualdad formal, así como incorporar la transversalidad.



Así, desde la LOIEMH, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, la ordenación general de las políticas públicas se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente dicho principio de un modo expreso y operativo y, con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

A partir de aquí se hace necesaria una revisión de la normativa autonómica navarra en materia de igualdad para poder recoger con detalle todos estos principios de actuación en su ámbito competencial. Además, en relación a las competencias de las entidades locales, es importante recoger el Real Decreto Ley 8/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género. En este Real Decreto-Ley se plantean una serie de modificaciones entre las que figura a la Ley 7/1985 Reguladora de las bases del Régimen Local, en su artículo 25, letra o, donde se asignan competencias propias a los municipios en materia de “actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género”.

Volviendo al plano regional, en el año 2015, mediante el Decreto Foral 240/2015 de 30 de septiembre, por el que se aprueban sus últimos estatutos, se volvió a consolidar al Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua (en adelante INAI/NABI) como organismo autónomo, con la única competencia de las políticas de igualdad y situado en el Departamento de Relaciones Ciudadanas e Institucionales donde se incardinan las líneas de actuación transversal del Gobierno de Navarra. Ese mismo año también se procedió a revisar la legislación autonómica en materia de violencia contra las mujeres, aprobando una norma avanzada y moderna, la Ley foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres. Posteriormente, se aprobó 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 a la normativa, las políticas de igualdad, tanto de la administración foral como de las administraciones locales, han ido avanzando y posibilitando la ley que ahora se propone: se han conformado las Unidades de Igualdad en los Departamentos de la Administración Foral, se ha promovido la formación en igualdad del personal de la administración; se ha colaborado estrechamente con las administraciones locales para la consolidación de las áreas de igualdad en las mismas y su trabajo en el territorio; se ha trabajado con las empresas en la inclusión de la igualdad en sus procesos de gestión; finalmente se ha realizado un importante trabajo de sensibilización con la ciudadanía en el que han participado y colaborado de forma especial las asociaciones de mujeres y el movimiento feminista, en gran parte a través del Consejo Navarro de Igualdad.

Trascurrido este periodo de transformaciones se ha alcanzado un momento idóneo y crucial para realizar un proceso de reflexión colectivo en el territorio foral. Un momento para volver la vista a la sociedad navarra 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.



La ley se hace necesaria porque la observación de la realidad revela que no se están cumpliendo los derechos humanos fundamentales de las mujeres y debe 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, así como a considerar 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.

Se busca una ley para la igualdad donde las mujeres sean sujetos de Derecho y no meras beneficiarias, abordando la desigualdad de género como un fenómeno estructural. En este sentido, la ley es imprescindible no solo para el reconocimiento de derechos, sino como estrategia para consolidar la consecución de la igualdad. De esta forma, el planteamiento de una nueva Ley foral viene avalado a partir de 2015 y con la actual legislatura, donde a través el Acuerdo Programático se recoge la necesidad de elaborar una nueva Ley Foral para la igualdad de género participada con el movimiento feminista y asociativo de mujeres, además de los agentes del ámbito local.

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 siguen reflejando una realidad en la que la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, 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, 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. Ello implica abordar un cambio en la sociedad para eliminar brechas de género como la salarial o la segregación vertical y horizontal, 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.

## **2. Inicio del expediente de contratación**

Mediante Resolución 278/2016, de 30 de diciembre, de la Directora Gerente del INAI/NABI, por la que se aprueba el expediente de inicio para la celebración de un contrato de asistencia para la elaboración del diagnóstico y realización del proceso participado y documento de bases del Anteproyecto de Ley Foral de Igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Foral de Navarra.



Mediante Resolución 60/2017 de 9 de marzo, de la Directora Gerente del INAI/NABI, se acuerda la adjudicación de dicha asistencia técnica a favor de la empresa Red2Red Consultores, S.L., con CIF: B82719774.

Con fecha 22 de marzo de 2017 tiene lugar la firma del contrato. En su cláusula cuarta se indica que el precio del contrato asciende cincuenta y dos mil trescientos cuatro euros con cuarenta y cinco céntimos (52.304,45 euros) IVA excluido, que serán abonados por el INAI/NABI de conformidad con lo estipulado en la cláusula decimoctava del pliego de Cláusulas administrativas particulares.

Con fecha 22 de junio del 2017 la empresa hace entrega del trabajo Diagnóstico sobre la Igualdad de Género en la Comunidad Foral de Navarra, mediante la puesta a disposición en la plataforma de gestión de conocimiento que el INAI/NABI activó como medio de intercambio de documentación.

RESOLUCION 265/2017, de 30 de noviembre, de la Directora Gerente del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, por la que se procede al pago final del contrato de asistencia para la elaboración del diagnóstico y realización del proceso participado y documento de bases del Anteproyecto de Ley Foral de Igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Foral de Navarra.

### **3. Orden foral inicio del anteproyecto de la ley**

La elaboración del anteproyecto de Ley Foral y el liderazgo de éste es de capital importancia para la Comunidad Foral de Navarra, ya que permitirá la construcción de una sociedad mejor, más justa y garantista de los derechos fundamentales recogidos tanto en los tratados internacionales como en la propia Constitución Española y normativa nacional e internacional. Así, el artículo 3 del Decreto Foral 240/2015, de 30 de septiembre, por el que se aprueban los estatutos de este organismo autónomo del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, señala que es competencia del mismo la coordinación y gestión de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, para el cumplimiento de lo cual tiene atribuida la función de elaborar proyectos de disposiciones generales en el ámbito de sus competencias.

El artículo 59,1 de la Ley Foral 14/2004 de 3 de diciembre del Gobierno de Navarra y su Presidente, dispone que la elaboración de disposiciones reglamentarias será iniciada por el Consejera del Gobierno de Navarra competente por razón de materia, el cual deberá designar el órgano responsable del procedimiento.

En consecuencia, a tenor de las atribuciones conferidas por la Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente, y por el Decreto Foral 129/2015, de 28 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Relaciones Ciudadanas e Institucionales, se lleva a cabo la Orden Foral 15/2017 de 18 de mayo, de la Consejera de Relaciones Ciudadanas e Institucionales, por la que se inicia el procedimiento para la elaboración del Anteproyecto de Ley Foral de Igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Foral de Navarra.



## 4. Consulta previa a la elaboración del anteproyecto de la ley

De conformidad con lo previsto en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, al objeto de facilitar la participación pública en la elaboración DEL ANTEPROYECTO DE LEY FORAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA se sustancia esta consulta pública, a través del espacio <http://gobiernoabierto.navarra.es/es/participacion/procesos-de-participacion/propuestas-gobierno/previas> del Gobierno Abierto, para recabar la opinión de personas y organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma acerca de:

- a) Los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.
- b) La necesidad y oportunidad de su aprobación
- c) Los objetivos de la norma
- d) Las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

Para ello se da inicio a este proceso de consulta entre el 16 de julio y el 16 de agosto de 2017.

Se recibieron distintas aportaciones a dicha consulta previa, por parte del MOVIMIENTO DEMOCRÁTICO DE MUJERES DE NAVARRA, desde CERMIN (Comité de Entidades Representantes de las Personas con Discapacidad y sus Familias) y de Pedro Muñoz Mallenco; estas aportaciones se tuvieron en cuenta para la elaboración de los bloques de contenidos del Anteproyecto. A continuación se detallan dichas aportaciones:

- e) La referida a incentivar que sea el hombre quien se reduzca la jornada laboral por cuidado de hijos menores de 12 años mediante deducciones fiscales, realizada por Pedro Muñoz Mallenco el 19 de julio de 2017.
- f) La realizada por CERMIN el 11 de agosto de 2017, para que el anteproyecto tenga un enfoque inclusivo y una perspectiva que refleje la diversidad, teniendo en cuenta las situaciones de discapacidad y las mayores situaciones de discriminación, sin perder el enfoque estructural. Se debe contener, en la nueva Ley foral, la situación de vulnerabilidad de mujeres y niñas discapacitadas y que tengan garantías de ser receptoras de derechos. Se hace necesario el desarrollo normativo y reglamentario de derechos, medidas preventivas y correctivas que permitan paliar este tipo de situaciones.

Para CERMIN el anteproyecto de la Ley debe tener estos objetivos: Sensibilizar a la ciudadanía acerca de la situación de desigualdad que viven las mujeres y niñas con discapacidad, diseñar un marco normativo autonómico que garantice la igualdad efectiva de las mujeres y niñas con discapacidad, impulsar medidas específicas que favorezcan el empoderamiento de las mujeres y niñas con discapacidad, garantizar el tratamiento individualizado de las mujeres y niñas con discapacidad desde sus diversidades, velar por la formación específica para una adecuada atención de las diferentes formas de



discriminación de las que son objeto las mujeres y niñas con discapacidad, impulsar un diagnóstico exhaustivo de la situación de desigualdad que viven las mujeres y niñas con discapacidad en nuestra comunidad, garantizar la total accesibilidad de todas las acciones que se realicen, promover la corresponsabilidad en el cuidado de los/as menores e impulsar medidas suficientes de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- g) La realizada por el MOVIMIENTO DEMOCRÁTICO DE MUJERES DE NAVARRA el 16 de agosto de 2017, referida a que el nuevo anteproyecto de ley foral para la igualdad entre hombres y mujeres contenga al menos los siguientes epígrafes:
- Preámbulo o Exposición de motivos: en donde quede manifiestamente clara la motivación de la necesidad de esta nueva ley, la cual puede referenciarse en marcos legislativos existentes.
  - Título Preliminar: que contenga un objeto, ámbito de aplicación y principios generales. En todos estos apartados se detalla pormenorizadamente qué debe incluir cada uno de ellos.
  - Varios Títulos que contengan el desarrollo mismo de la ley, que garanticen la implantación de medidas para la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Para ello al menos se creen necesarios los siguientes títulos: competencias, funciones y organización, financiación, medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y las administraciones públicas navarras y defensoría para la igualdad entre mujeres y hombres (apoyándose en el Defensor del Pueblo).

## 5. Diagnóstico de igualdad

Se llevó a cabo un Diagnóstico, elaborado entre los meses de abril y julio de 2017 que cuenta con tres grandes apartados:

- h) **DIAGNÓSTICO EXTERNO:** Un diagnóstico de la evolución y situación actual de la población de mujeres y hombres en la CFN en los principales ámbitos.
- i) **DIAGNÓSTICO INTERNO:** Un Diagnóstico de la situación de las mujeres y los hombres que trabajan en la Administración de la CFN y en las empresas públicas de Navarra.
- j) **MAPA DE POLÍTICAS:** Un análisis de la panorámica de las principales políticas, iniciativas y recursos puestos en marcha en dicha comunidad por parte de la Administración Foral (ACFN) y las Entidades Locales que tienen por misión promover y alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

Para su elaboración se empleó una metodología de recogida de información que combina fuentes primarias y secundarias. Así, este diagnóstico está alimentado fundamentalmente de estadísticas oficiales de tipo cuantitativo y cualitativo.

La caracterización cuantitativa del diagnóstico, se realizó recurriendo con carácter general a los grandes sistemas de indicadores de género disponibles, otros sistemas de indicadores



nacionales, y publicaciones de compilación estadística, de entre los que destacan las encuestas y operaciones estadísticas del INE (Instituto Nacional de Estadística), del Instituto Navarro de Estadística-NASTAT, así como de EUROSTAT (Oficina Europea de Estadística). También se realizaron peticiones específicas de información a los diferentes Departamentos del Gobierno de Navarra en materias de las que se carecía de información.

Para recabar información cualitativa se solicitó la participación a través de una sesión grupal a las personas que componen del Consejo Navarro de Igualdad y de entrevistas en profundidad a personas expertas de distintos ámbitos como el académico, el de la dirección-gestión pública de políticas de igualdad o el ámbito local. La información recopilada, a través de cuestionarios semiestructurados diseñados ad-hoc, permitió recoger aportaciones de importante calado para el diagnóstico.

Los documentos del Diagnóstico pueden ser consultados en los siguientes enlaces:

- Resumen ejecutivo: [http://www.navarra.es/NR/ronlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/390972/0DIAGNOSTICO\\_ResumenEjecutivo.pdf](http://www.navarra.es/NR/ronlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/390972/0DIAGNOSTICO_ResumenEjecutivo.pdf) (castellano)  
<http://www.navarra.es/NR/ronlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/391012/4DIAGNOSTIKOExekutiboa.pdf> (euskera)
- Diagnóstico de la evolución y situación actual de la población de mujeres y hombres en la CFN en los principales ámbitos. [http://www.navarra.es/NR/ronlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/390973/1DIAGNOSTICO\\_CFNGeneral.pdf](http://www.navarra.es/NR/ronlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/390973/1DIAGNOSTICO_CFNGeneral.pdf)  
Este documento tiene como objetivo la detección de las principales brechas de género existentes y para ello se analizan: las tendencias demográficas; la participación y la relación que mujeres y hombres con el trabajo remunerado y el no remunerado; el empoderamiento de las mujeres en el ámbito social, político, institucional, empresarial y sindical; la educación, los sectores científicos y la participación en la sociedad digital; los usos del tiempo libre y del espacio y, por último, las violencias hacia las mujeres.
- Diagnóstico de la situación de las mujeres y los hombres que trabajan en la Administración de la CFN y en las empresas públicas de Navarra [http://www.navarra.es/NR/ronlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/390976/3DIAGNOSTICO\\_Plantilla.pdf](http://www.navarra.es/NR/ronlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/390976/3DIAGNOSTICO_Plantilla.pdf)  
El objetivo de este diagnóstico es conocer la realidad de las mujeres y hombres que la componen y cómo se organizan y gestionan esos recursos humanos, e identificar posibles brechas o sesgos de género al objeto de posibilitar la detección de espacios de mejora a favor de la igualdad entre hombres y mujeres en la Administración. Las principales dimensiones de análisis son: las características de la plantilla, las condiciones laborales y la gestión del personal.
- Un análisis de la panorámica de las principales políticas, iniciativas y recursos puestos en marcha desde las políticas públicas y que tienen por misión promover y alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres [http://www.navarra.es/NR/ronlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/390975/2DIAGNOSTICO\\_MapeodePolíticas\\_Publicas.pdf](http://www.navarra.es/NR/ronlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/390975/2DIAGNOSTICO_MapeodePolíticas_Publicas.pdf)  
Con este mapeo de las políticas públicas en materia de igualdad se busca aportar conocimiento sobre el tipo de respuesta que están dando las instituciones a las





necesidades del territorio en lo que respecta a igualdad entre mujeres y hombres. Para ello se lleva a cabo un análisis del INAI/NABI y de sus principales actuaciones a lo largo del tiempo. También se analizan las principales líneas de actuación de la Administración Foral para impulsar las políticas de igualdad a través de estructuras, normas, planes y programas y herramientas puestas en marcha, así como de las actuaciones concretas en materia de igualdad a nivel departamental. Finalmente se describen también las políticas de igualdad que se han implantado desde las Entidades Locales de Navarra.

## **6. Estudio de normativa internacional y estatal en materia de igualdad de género**

Este estudio tuvo por objeto servir de introducción y contexto al estudio de benchmarking legal para conocer otros precedentes de legislación en materia de igualdad de género.

Su contenido trata de forma sintética sobre cuál es la normativa principal en materia de igualdad de género de origen internacional, comunitario y estatal al objeto de situar el contexto de partida y extractar de forma sucinta qué conceptos define la normativa existente e identificar qué aspectos pueden ser más relevantes con vistas al Anteproyecto de ley para la igualdad en Navarra.

## **7. Benchmarking legislativo**

También se llevó a cabo un estudio legal con el fin de seleccionar algunas normativas de igualdad relevantes de otras CCAA por ser estas consideradas novedosas, por tratarse de comunidades donde se ha avanzado más en materia o por tratarse de normativa elaborada recientemente. Las leyes analizadas en este apartado fueron:

- k) EUSKADI: Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, BOPV 2 de marzo 2005.
- l) DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 12 DE FEBRERO, TEXTO REFUNDIDO (sustituye a Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, BOE 18 de mayo de 2007. Modificada por Ley 7/2010, de 15 de octubre)
- m) ANDALUCIA: Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, BOE de 13 de febrero de 2008
- n) CATALUÑA: Ley 7/2015, de 21 de junio, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de Cataluña (texto consolidado a 31 de octubre de 2016), BOE» núm. 215, de 8 de septiembre de 2015 y STC 159/2016.
- o) BALEARES: Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres., BOE 22 de agosto de 2016
- p) ARAGÓN: Anteproyecto de ley de igualdad entre mujeres y hombres de Aragón.



Estas normas se revisaron y compararon en los siguientes aspectos:

- q) Estructura general,
- r) Conceptos y definiciones que contienen,
- s) Cómo definen su objeto y en qué principios generales se basan,
- t) Cómo se fundamentan (actuaciones previas y legislación), en su Exposición de Motivos o Preámbulo,
- u) Si recogen de manera separada medidas para aplicar la transversalidad y medidas para la igualdad en ámbitos o sectores concretos.
- v) Cuando tienen apartados sobre transversalidad, en qué aspectos inciden o no, mirando en concreto si recogen:
- w) En regulación sectorial, qué contenidos concretos tienen en estos ámbitos:
- x) A qué leyes previas puede afectar su regulación (y que implique derogación de normas).
- y) Si contemplan parte sancionadora o no y cómo lo hacen (alcance, competencias, etc.).

La revisión y comparación de los aspectos citados permitió destacar lo más relevante en cada una de ellas con lo que se consiguió tener un documento de partida clave anterior al planteamiento del Documento de Bases.

## **8. Informe de revisión del marco competencial de la CFN**

Con este informe se pretendió delimitar cuál es el marco de actuación de la CFN en lo que respecta a la igualdad entre mujeres y hombres, a partir de los límites establecidos en la Constitución Española, la LOIEMH y la propia normativa navarra.

Así, el análisis parte de estudiar cuál es el marco competencial que afecta a Navarra a tenor de la Constitución. Después, aborda el reparto de competencias hace la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A continuación, se analizó la normativa más relevante dictada en Navarra; en primer lugar, el propio Estatuto y normas más institucionales; en segundo, las relacionadas directamente con la igualdad de género y, por último, aquellos aspectos sectoriales en los que sería bueno incidir desde el punto de vista de la igualdad, para destacar de cada uno la legislación relevante y sus puntos principales.

## **9. Documento de bases preliminar**

Este documento desarrolla los elementos fundamentales con los que debería contar una Ley Foral para la Igualdad entre mujeres y hombres en Navarra.



Toma sus enfoques, principios y contenidos en primer lugar de lo establecido en la normativa internacional y, en segundo lugar, de la legislación española sobre la materia.

Por otra parte, se tuvo en cuenta el estudio comparativo de seis leyes autonómicas de igualdad; de Euskadi, Galicia, Baleares, Andalucía, Cataluña y el Anteproyecto de ley de Aragón, con el fin de obtener aprendizajes de las mismas. Por último, se tuvo en cuenta también el estudio de las competencias de Navarra en la materia y de la normativa anteriormente adoptada en la Comunidad foral que debiera ser tenida en cuenta.

A este análisis previo se añadieron los principales resultados del Diagnóstico participado de situación de mujeres y hombres de Navarra realizado durante los meses de abril a julio y que se menciona en el epígrafe 5 de esta memoria.

El Documento de bases establece el marco en el que tienen que inscribirse las acciones y las políticas para avanzar hacia la igualdad real y efectiva en nuestra comunidad. Es un documento que está abierto a la participación tanto de profesionales como del conjunto de la ciudadanía, con el objetivo de recoger el máximo de aportaciones para que la futura ley para la igualdad de Navarra sea una ley de todas y de todos.

El Documento de Bases parte de una estructura novedosa situando la sostenibilidad de la vida en el centro de todas las políticas. Para ello se establecen una serie de ejes interrelacionados que responden a las principales áreas de trabajo donde el diagnóstico previo realizado ha indicado que se concentran las mayores brechas de género y las principales lagunas de intervención. Estos ejes para la intervención de las políticas públicas como son:

- z) el empoderamiento y la participación de las mujeres para conseguir una ciudadanía activa
- aa) la esfera del conocimiento, concebida como una palanca de cambio donde la cultura y el sistema coeducativo sean piezas clave para el cambio de valores.
- bb) el ámbito reproductivo y productivo para la sostenibilidad de la vida, pues ambos cumplen con una función tanto social como económica para la sociedad.
- cc) El 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.
- dd) las violencias contras las mujeres, como máxima expresión de la desigualdad entre mujeres y hombres

Para facilitar la participación, el Gobierno de Navarra, a través del INAI/NABI, pone en marcha el Proceso participado del Documento de Bases que se inició el 19 de septiembre y finalizó el 19 de octubre de 2017. Las aportaciones se recibieron tanto desde la página de Participación del Gobierno de Navarra, como desde una batería de 10 Talleres presenciales donde participaron diversos profesionales y agentes clave.

La estructura de Documento de Bases es la siguiente y su contenido se puede consultar en el siguiente [enlace](#)



[https://gobiernoabierto.navarra.es/sites/default/files/documento\\_de\\_bases\\_ley\\_para\\_la\\_igualdad\\_navarra\\_19092017\\_0.pdf](https://gobiernoabierto.navarra.es/sites/default/files/documento_de_bases_ley_para_la_igualdad_navarra_19092017_0.pdf) :

1. NECESIDAD DE LA APROBACIÓN DE UNA NUEVA LEY FORAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
2. CONTEXTO EN EL QUE SE ELABORA LA NUEVA LEY FORAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
3. MARCO ESTRATÉGICO Y NORMATIVO
  - 3.1. Marco normativo internacional en materia de igualdad de género
  - 3.2. Marco estatal de referencia en materia de igualdad de género
  - 3.4. Normativa foral de referencia en materia de igualdad de género
4. PROPUESTA DE CONTENIDOS PARA UNA NUEVA LEY FORAL PARA LA IGUALDAD EN LA CFN
  - 4.1. TÍTULO PRELIMINAR DE DISPOSICIONES GENERALES: OBJETO DE LA LEY, ÁMBITO DE APLICACIÓN, DEFINICIONES Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN
  - 4.2. TÍTULO I: COMPETENCIAS, FUNCIONES Y ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA
  - 4.3. TÍTULO II: TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA ACTUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN EN NAVARRA
  - 4.4. TÍTULO III: MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS DISTINTAS AREAS DE INTERVENCIÓN

Capítulo I: CIUDADANÍA ACTIVA: EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN

Capítulo II: CONOCIMIENTO: EDUCACIÓN, CULTURA y COMUNICACIÓN

Capítulo III: SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA: TRABAJO PRODUCTIVO Y REPRODUCTIVO

Capítulo IV: TERRITORIO SOSTENIBLE PARA EL DESARROLLO DE LA VIDA 57

Capítulo V: VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

TÍTULO IV: GARANTÍAS DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY

Fuentes

Anexo normativo



## 10. Comparecencia parlamentaria 24 de octubre de 2017

El 24 de octubre tuvo lugar una comparecencia ante el Parlamento de Navarra, a petición propia, por parte de la Consejera de Relaciones Ciudadanas e Institucionales para informar sobre el Anteproyecto de la nueva Ley Foral para la Igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra.

En dicha comparecencia la Consejera explicó cómo con la nueva Ley foral se pretende ir un paso más allá, centrándose en reforzar aquellos aspectos que están consiguiendo avances en la consecución de la igualdad (y que puede ser necesario regularlos) e incidir de forma más directa y explícita en los obstáculos que persisten a día de hoy en la desigualdad (atajar las brechas de género). También se destacaron los elementos clave que se pretender plantear con la nueva ley y que son: reforzar el organismo que impulsa y a quien compete el área de igualdad, regular las Unidades de Igualdad departamentales, definir claramente la estrategia de la transversalidad de género o Mainstreaming en las políticas públicas, asegurar la equidad en el acceso de toda la población navarra independientemente de la población donde se resida o atender la interseccionalidad teniendo en cuenta el aumento exponencial de las desigualdades cuando las mujeres además acumulan otras discriminaciones.

## 11. Proceso participado del documento de bases

Con el objetivo de recoger todas las aportaciones posibles para enriquecer el Documento de bases y dar lugar a lo que será el Anteproyecto de Ley Foral para la Igualdad se puso en marcha un Proceso Participado.

### Agentes y medios empleados

El proceso participado tuvo una duración de un mes, del 19 de septiembre al 18 de octubre de 2017, y se compuso de distintas modalidades de participación:

- a) Grupos de participación presencial a través de talleres. Se realizaron 10 talleres presenciales, entre el 2 y el 6 de octubre, que recogieron las aportaciones del Consejo Navarro de Igualdad, las Agentes de igualdad, las Unidades de Igualdad del Gobierno de Navarra, entidades sociales, profesionales de los distintos ámbitos, representantes de otras administraciones, además de la participación de las asociaciones de mujeres y el movimiento feminista. La denominación de los talleres en función del perfil de las personas asistentes fue la siguiente:

- ✓ T1-Unidades de Igualdad
- ✓ T2-Movimiento asociativo- Consejo Navarro de Igualdad
- ✓ T3-Agentes sectoriales Tudela



- ✓ T4-Territorio sostenible para la vida
- ✓ T5- Entidades locales
- ✓ T6-Agentes socioeconómicos
- ✓ T7-Agentes de Igualdad Locales
- ✓ T8-Interseccionalidad
- ✓ T9- Agentes sectoriales Pamplona
- ✓ T10-Agentes políticos

b) Proceso interno en la Administración Foral de Navarra.

- Para el proceso participado, también se convocó a todas las Direcciones Generales de los Departamentos del Gobierno de Navarra, ya que la nueva Ley Foral para la Igualdad incide en la transversalidad del principio de igualdad para la actuación de todas las políticas públicas. Para ello se les trasladó en convocatoria presencial los aspectos más relevantes del Documento de Bases y se estableció un plazo para la recepción de aportaciones por medio de correo electrónico
- Por la especial incidencia de la ley en determinadas cuestiones se entablaron reuniones con los Servicios de la Administración Foral que se detallan a continuación y se recogieron sus aportaciones de forma presencial

FECHA	ADMINISTRACIÓN FORAL
29/09/2017	SERVICIO DE PRESUPUESTO (DEP DE HACIENDA Y POLÍTICA FINANCIERA)
30/09/2017	NASTAT (DEP DE HACIENDA Y POLÍTICA FINANCIERA)
16/10/2017	SECCIÓN DE RECURSOS Y DESARROLLO ESTRATÉGICO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CULTURA (DEP DE CULTURA, DEPORTE Y JUVENTUD)
18/10/2017	SERVICIO DE GARANTÍA DE INGRESOS Y COOPERACIÓN AL DESARROLLO (DEP DE DERECHOS SOCIALES)
19/10/2017	SERVICIO DE COMUNICACIÓN (DEP DE RELACIONES CIUDADANAS E INSTITUCIONALES)
20/10/2017	SERVICIO DE ATENCIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA (DEP DE RELACIONES CIUDADANAS E INSTITUCIONALES)
31/10/2017	SECCIÓN DE PROMOCIÓN DEPORTIVA (DEP DE CULTURA, DEPORTE Y JUVENTUD)
17/11/2017	SERVICIO DE ORDENACIÓN LOCAL (DEP DE DESARROLLO RURAL, MEDIO AMBIENTE)

c) Canal de participación telemático para la ciudadanía

Por último, cualquier persona o entidad podía enviar sus aportaciones de forma telemática a través de Portal de participación durante el proceso en el periodo de un mes.

## Personas y entidades participantes

- En las sesiones presenciales participaron en conjunto 118 personas. Se han recabado datos por sexo de las 96 personas que asistieron a los talleres presenciales: 89 mujeres y 7 hombres. En la siguiente tabla se detalla la procedencia dependiendo del medio empleado en la consulta:

Medio empleado en la consulta	Mujeres	Hombres	TOTAL
Talleres presenciales con agentes clave	89	7	96
Ciudadanía	sd	sd	22
<b>TOTAL</b>			<b>118</b>

- En los talleres presenciales, además de profesionales del ámbito público y privado, también participaron personas pertenecientes a organizaciones o asociaciones, concretamente de 24 entidades: Herrikoa, Medicos del mundo, Amagintza, Tesos, ADF feminista, Andrea, Consorcio Teder, Amedna, Asociación de jóvenes empresarios, Asociación mujeres entre culturas, Federación asociaciones gitanas Gakaló, Secretariado gitano, Asociación navarra de prejubilados y pensionistas, Anfas, Sortzen elkarte, Cocemfe, Basaburuko basandereak, Asociación de gerontología, Sindicatos (LAB y USO), cinco Consultoras y Federación Navarra de Municipios y Concejos.

## Aportaciones recogidas según modalidad de participación

Se recogieron 407 aportaciones que se muestran en la siguiente tabla detallando la procedencia de las mismas en función de su procedencia:

Total de aportaciones recogidas según procedencia	407
Nº de aportaciones recogidas en los talleres presenciales	330
Nº de aportaciones en el proceso interno de la ACFN	15
Nº de aportaciones telemáticas	62

El 90% de las aportaciones recogidas se hizo a través de los talleres presenciales y a partir de las reuniones mantenidas con las Direcciones Generales y distintos servicios de la Administración Foral. Una de cada diez aportaciones se recibió a través del Portal de Participación de Gobierno abierto habilitado para la ciudadanía.

En la recogida de información del proceso participado se han ordenado las aportaciones dependiendo del apartado del Documento de Bases al que se referían. En la siguiente tabla se detallan el número de aportaciones recibidas por contenido y el porcentaje que suponen en el total de las mismas.



APARTADOS DEL DOCUMENTO DE BASES	APORTACIONES RECIBIDAS (%)
BLOQUE 1: NECESIDAD DE LA LEY, CONTEXTO Y MARCO NORMATIVO	5,6%
BLOQUE 2: TÍTULO PRELIMINAR	4,4%
BLOQUE 3: COMPETENCIAS Y FUNCIONES	11,8%
BLOQUE 4: TRANSVERSALIDAD	18,9%
BLOQUE 5: CIUDADANÍA ACTIVA	7,6%
BLOQUE 6: SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA	25,1%
BLOQUE 7: TERRITORIO	12,3%
BLOQUE 8: CONOCIMIENTO	6,1%
BLOQUE 9: VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES	0,7%
BLOQUE 10: GARANTÍAS	7,4%

## 12. Anteproyecto de LF para la igualdad entre mujeres y hombres en la CFN

El proceso participado que se elaboró con el Documento de Bases dio como resultado el Anteproyecto de la Ley Foral para la Igualdad que se sometió a exposición pública en el portal de Gobierno Abierto entre el 19 de septiembre y el 18 de octubre de 2018. A continuación se detalla la estructura del Anteproyecto:

### TÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto:

- Promover las condiciones para que el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de la CFN en todos los ámbitos y etapas de la vida
- Impulsar un cambio de valores para fortalecer la posición social, económica y política de las mujeres su autonomía y empoderamiento.

Artículo 2. Ámbito de aplicación:

- Administración de la CFN, sus organismos públicos y entidades de derecho público o privado vinculados o dependientes de la misma
- Entidades locales, sus organismos públicos y entidades de derecho público o privado vinculados o dependientes de las mismas





- Universidades de la CFN
- Resto de poderes públicos y a personas físicas y jurídicas

Artículo 3. Definiciones: brecha de género, conciliación, corresponsabilidad, sostenibilidad de la vida, discriminación múltiple, igualdad sustantiva, perspectiva o enfoque de género, segregación ocupacional, transversalidad y representación equilibrada.

Artículo 4. Principios de actuación: compromiso, transversalidad del principio de igualdad, acción positiva, corresponsabilidad, representación equilibrada, empoderamiento de las mujeres, atención a la discriminación múltiple, colaboración, coordinación y cooperación, eficiencia en el uso de los recursos, comunicación inclusiva y transparencia.

Artículo 5. Reconocimiento de las asociaciones de defensa de los derechos de las mujeres.

## **TITULO II. De la organización del sistema para la igualdad**

Artículo 6. El Gobierno de Navarra.

Artículo 7. El Departamento competente en 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.

## **TITULO III Mecanismos para garantizar el derecho de igualdad**

Artículo 13. La transversalidad del principio de igualdad.

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. Uso no sexista del lenguaje y las imágenes.

Artículo 22. Informe de impacto de género en planes y proyectos normativos.

Artículo 23. Presupuestos con perspectiva de género.

Artículo 24. El Defensor/a del Pueblo.

## **TITULO IV Políticas públicas para la promoción de la igualdad**

Capítulo I Ciudadanía activa, empoderamiento y participación



Capitulo II Conocimiento: educación, cultura y comunicación

Capitulo III Sostenibilidad de la vida: trabajo productivo y reproductivo

Capitulo IV Territorio sostenible para el desarrollo de la vida

## TITULO V Régimen sancionador

Disposición adicional primera. Evaluación del impacto social de la Ley Foral.

Disposición adicional segunda. . Revisión de denominaciones.

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

Disposición Adicional cuarta. Cobertura de personal técnico de igualdad.

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.

## 13. Exposición pública

La exposición pública del Anteproyecto tuvo una duración de un mes, del 19 de septiembre al 18 de octubre de 2018, y en ella se recogieron 317 aportaciones hechas por distintas entidades, partidos, organismos, etc. En la siguiente tabla se presenta una distribución de las aportaciones recogidas.

Entidad/Partido/Asociación/Organismo,..	Nº de aportaciones
PROFESIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD	86
ADMINISTRACIÓN FORAL	76
SINDICATOS	54
ENTIDADES SOCIALES	46
PARTIDOS POLÍTICOS	30
TELEMÁTICAS	19
ENTIDADES LOCALES	6
<b>TOTAL</b>	<b>317</b>



Se ha llevado a cabo un proceso de análisis con cada una de las aportaciones recibidas y se han integrado en el Anteproyecto el 81,4%, 258 aportaciones, de las cuales 219 fueron aceptadas íntegramente y 39 de forma parcial. El resto, el 18,6%, no se han aceptado por diversos motivos: por tratarse de medidas más propias de un plan, por no tener competencia jurídica ante lo propuesto o por no tener una valoración técnica de acuerdo al espíritu del Anteproyecto.

Aportaciones	Nº	%
No se acepta	59	18,6
Se acepta parcialmente	39	12,3
Se acepta totalmente	219	69,1
<b>TOTAL</b>	<b>317</b>	<b>100,0</b>

Algunas de las aportaciones aceptadas tienen que ver con modificaciones de forma, como cambios en terminología o expresiones, otras introducen mejoras al Anteproyecto que van desde:

-La ampliación del **objeto** añadiendo que para la consecución del mismo se removerán los obstáculos que impidan o dificulten el avance hacia una sociedad navarra más libre, justa, democrática y solidaria.

-La reordenación de las **definiciones** y la referencia a las que se explicitan en la Ley Orgánica 3/2007.

-La reordenación de los **principios** de la ley y la inclusión entre ellos del principio de "Garantizar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres".

-La inclusión de las **entidades locales** en el articulado teniendo en cuenta la modificación del Real Decreto Ley 8/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género y que asigna competencias propias a los municipios en materia de "actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género". Todo ello lo llevarán a cabo las entidades locales estableciendo los mecanismos necesarios para la integración de la transversalidad de la perspectiva de género en sus actuaciones políticas entre otras funciones. Se incluye la creación de instrumentos para la



colaboración y coordinación entre administraciones y se añade la coordinación y cooperación entre entidades locales para favorecer el desarrollo de las funciones que establece la ley para las mismas.

-En el apartado sobre los **mecanismos para garantizar la aplicación del principio de igualdad** se acepta ampliar la vigencia del Plan Estratégico de Igualdad a 6 años y su aprobación por el Parlamento, se modifica la formulación sobre la composición equilibrada y se amplía el artículo de contratación pública acorde a lo que se detalla en Ley Foral 2/2018 de Contratos Públicos, aunque siempre respetando la técnica normativa. Se añade un nuevo mecanismo sobre gestión de personal.

Dando respuesta a varias aportaciones, en el artículo de Estadísticas y estudios se recoge el deber de “incluir sistemáticamente la variable de sexo, recogiendo las diferentes categorías, en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo”. Además, en este artículo, se afianza la coordinación con Nastat así como la alusión a sus herramientas de planificación. Finalmente se integra la perspectiva de género en las herramientas de planificación en comunicación.

-En relación a las **políticas públicas para la promoción de la igualdad** no se han incorporado aquellas aportaciones que hacían referencia más a medidas de un posterior Plan que al contenido propio de una Ley. Entre las aportaciones que se han trasladado al Anteproyecto está la de nombrar sistemáticamente a las niñas con el fin de reconocer la importancia en todas las fases de la vida. Además de las aportaciones telemáticas recogidas para este apartado se han mantenido reuniones con las Direcciones Generales del Gobierno de Navarra para recoger aportaciones y contrastar los contenidos de la ley. Estas fueron las Direcciones Generales de las que se han integrado aportaciones en el proceso de exposición pública:



<b>Direcciones Generales</b>
DG de Administración Local
Instituto Navarro de Deporte y Juventud
DG de Política Económica y Empresarial y Trabajo
DG de Educación
DG de Universidades y Recursos Educativos
DG de Función Pública
DG de Salud
Servicio Navarro de Empleo- Nafar Lansare
DG de Inclusión y Protección Social

-Se revisa lo referente a la figura del **Defensor o la Defensora del Pueblo**, y se añade una disposición adicional con el fin de que vele para que las administraciones públicas cumplan con lo previsto en la ley.

En Pamplona-Iruña a 15 de noviembre de 2018.

Mertxe Leránóz Goñi  
DIRECTORA GERENTE DEL INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD  
NAFARROAKO BERDINTASUNERAKO INSTITUTUKO ZUZENDARI KUDEATZAILEA