



MEMORIA ECONÓMICA DEL ANTEPROYECTO DE LEY FORAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INTRODUCCIÓN

La presente memoria, que acompaña al Anteproyecto de Ley Foral para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se redacta según el procedimiento establecido por el artículo 52 de la Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente, siendo su objetivo la estimación del impacto económico que su aprobación supondría.

El principio constitucional de igualdad exige la eliminación efectiva de todas las formas de desigualdad y discriminación de género y la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Navarra.

La nueva Ley Foral para la igualdad entre mujeres y hombres pretende adecuar la normativa foral a la realidad actual en la que los avances sociales y legislativos han superado tanto la situación de la anterior Ley Foral 33/2002 de 28 de noviembre de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como la del I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra (2006-2010).

Asimismo se da cumplimiento a lo recogido en el Acuerdo Programático para el Gobierno de Navarra suscrito en sede parlamentaria para la legislatura 2015-2019 que señala como compromiso de la legislatura elaborar una Ley Foral para la Igualdad de Género, tras un proceso de evaluación participativo, junto con el movimiento feminista y asociativo, así como los agentes del ámbito local. Señala el acuerdo que “es necesario un cambio estructural de la sociedad que contribuya al empoderamiento de las mujeres, que promueva su participación activa en el ámbito público y en espacios de toma de decisiones. Una de las medidas de fondo consistirá en rediseñar la legislación foral en materia de igualdad, de forma que incida realmente en la situación de las mujeres, haga efectiva la corresponsabilidad de hombres y mujeres en los cuidados, erradique la brecha salarial y las discriminaciones laborales y contribuya a una sociedad basada en la convivencia entre iguales y libre de violencia sexista. Ello implica Impulsar una estrategia para incorporar la igualdad entre mujeres y hombres en las estructuras y procedimientos de la Administración”.

La modificación de la legislación foral se hace en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales.

El Instituto Navarro para la Igualdad, de acuerdo con el Decreto Foral 240/2015, de 30 de septiembre, por el que se aprueban sus estatutos, tiene entre sus competencias la “Coordinación y gestión de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra”. Además, según el artículo 3 del anterior Decreto Foral, tiene entre sus funciones la planificación general del Gobierno de Navarra en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como la elaboración de proyectos de disposiciones generales en el ámbito de sus competencias.

Desde estas funciones, el INAI lidera desde el año 2017, el proceso por el que se ha elaborado el articulado del nuevo Anteproyecto de Ley. Este texto se ha sometido a participación de los departamentos implicados, así como de profesionales que trabajan en este ámbito, y por último de la propia ciudadanía.

IMPACTO PRESUPUESTARIO

El Anteproyecto de Ley Foral para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que se estructura en cinco títulos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y cinco disposiciones finales, afecta tanto a la Administración de la Comunidad Foral de Navarra como a las Entidades Locales con el fin de garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo en todo el territorio de la Comunidad Foral de Navarra. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal, reconocido tanto en textos nacionales como internacionales, que la aprobación de este anteproyecto supondrá su garantía en nuestra Comunidad.

El Anteproyecto regula la organización del sistema para la igualdad, así como los mecanismos para garantizar la aplicación del principio de igualdad a través de medidas tanto en el funcionamiento administrativo como introduciendo la perspectiva de género en la regulación de la contratación administrativa, la gestión de las ayudas públicas, la realización de estadísticas y estudios, la capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas así como la elaboración de los presupuestos.

Dentro del sistema de la organización del sistema para la igualdad, el Anteproyecto de ley establece que en cada Departamento de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra existirá una unidad administrativa responsable de la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de sus respectivas políticas. Las 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.

Esto supone que cada Departamento al menos deberá contar con una persona funcionaria a tiempo completo y con formación específica en igualdad de género.

En la plantilla orgánica de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, existe una plaza de TGM (igualdad), nivel B, que de conformidad con el

Decreto Foral 37/2017, de 24 de mayo, tiene asignados los complementos de incompatibilidad y un complemento de puesto de trabajo del 6,73% del sueldo de su correspondiente nivel, según lo establecido en los Decretos Forales 318/2004, 11/2007 y 19/2008.

Teniendo en cuenta esto, el coste de dicha plaza en términos anuales y teniendo en cuenta las actuales retribuciones establecidas para el personal de las Administración Foral de Navarra sería la siguiente, incluyendo el cálculo de la aportación a la Seguridad Social.

Concepto		IMPORTE
Sueldo		22.075,90€
Complemento P. Trabajo	6,73%	1.485,71€
Compl. Incompatibilidad	35,00%	7.726,57€
Total Salario		31.288,18€
Seg.Social	23,00%	7.196,28€
TOTAL		38.848,46€

Debería tenerse en cuenta que este personal técnico, en función de sus circunstancias y de las condiciones establecidas en cada puesto de trabajo, podría suponer un mayor coste, de acuerdo con los conceptos retributivos señalados en los artículos 39 y ss del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto del personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

Por su parte, el Decreto Foral de la Presidenta de la Comunidad Foral de Navarra 8/2015, de 22 de julio, por el que se establece la estructura departamental de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, señala que la ACFNA se organiza en nueve departamentos, por lo que al menos deberían crearse y dotarse económicamente nueve plazas de TGM (igualdad).

Siendo que entre las competencias y funciones de la Presidencia del Gobierno se encuentra la de crear, modificar, agrupar y suprimir los Departamentos de la Administración de la Comunidad Foral, estableciendo su denominación y ámbito competencial respectivo, el número de departamentos puede sufrir variaciones.

De mantenerse la actual organización departamental, el coste anual de nueve plazas de TGM (igualdad), ascendería a 349.636,14 euros.

Es importante también señalar que la disposición adicional cuarta del anteproyecto establece que 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. Por su parte, el párrafo segundo señala que una vez creadas las unidades de igualdad, las mismas deberán estar en funcionamiento y dotadas de personal en un plazo de seis meses.

Esto supone, que dada la tramitación necesaria para la aprobación del anteproyecto de ley foral por parte del Parlamento de Navarra, es claro que en el año 2018 no hay incremento presupuestario derivado de la aplicación de la Ley.

Teniendo en cuenta los plazos máximos marcados por el Anteproyecto (seis meses para la creación de las Unidades de Igualdad y seis meses para dotarlas de personal), no es previsible que exista dicho gasto hasta los presupuestos del año 2020.

Serán las Leyes Forales de presupuestos de cada año las que deban contener las previsiones necesarias para afrontar, en su caso, las retribuciones de este personal. En todo caso, el cumplimiento de las medidas contenidas en el Anteproyecto de Ley Foral de Igualdad entre mujeres y hombres se ajustará al crédito presupuestario aprobado mediante la Ley Foral de Presupuestos Generales de Navarra de cada año, teniendo en cuenta la normativa aplicable en materia de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, así como el Marco Económico Plurianual.

Teniendo en cuenta lo anterior, hay que resaltar no obstante que la aprobación de la futura Ley Foral de Igualdad entre Mujeres y Hombres supone la regulación de la obligación de que todas las políticas públicas deben realizarse con enfoque de género garantizando de esta forma el avance en la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, lo que tendrá un impacto positivo en el presupuesto.

Así, un aspecto importante a resaltar dentro del ámbito presupuestario, se pueden resumir en que más igualdad supone una mayor riqueza. En este sentido, una de las investigaciones más amplias realizadas es la realizada por el European Institute of Gender Equality “Beneficios Económicos de la Igualdad de Género en la Unión Europea” que señala que a través de cinco vías políticas como disminuir la brecha en la educación terciaria en ciencias, tecnologías y matemáticas; incrementar la actividad laboral femenina; disminuir la brecha salarial de género; ampliar la tasa de fertilidad como resultado de una mayor distribución del trabajo no pagado de cuidados; y la combinación de todos estos caminos llevados a cabo al mismo tiempo, deduce que el PIB per cápita aumentaría cerca del 10%.

Por su parte el Banco Mundial en su informe The Changing Wealth of Nations 2018 (La riqueza cambiante de las naciones 2018), asegura que “Lograr una mayor paridad de género en las ganancias podría generar un aumento del 18% en la riqueza del capital humano”

Las conclusiones destacadas en estos informes son plenamente coincidentes con la realidad actual. Así, los resultados puestos de manifiesto en el Índice de la Igualdad de Género en Navarra que aspira a describir la igualdad de género como un aspecto de la realidad social en sí mismo, ofrece una descripción integral de los avances que se han producido en materia de igualdad de género en Navarra y comparándolos con la situación de otros países en Europa.

Los resultados evidencian que los países en los que existe una mayor igualdad entre mujeres y hombres son los países en los que existe una mayor riqueza.

CONCLUSIONES

1. Con la aprobación de este Anteproyecto de Ley Foral para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se incrementan los niveles de igualdad que tiene repercusiones en variables macroeconómicas de gran importancia como el empleo, el PIB y la riqueza.

2. Del examen del articulado de la Ley Foral se concluye que para su aplicación no es necesario incrementar el gasto presupuestario establecido en los presupuestos actuales para el año 2018.

3. Las acciones previstas en el anteproyecto está previsto llevarlas a cabo bien a través del presupuesto ordinario del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua y, en su caso, de cada Departamento de la Administración.

4. El aumento de la plantilla de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra supondrá un incremento del gasto correspondiente al capítulo 1 (gasto de personal), cifrándose de mantenerse la actual estructura departamental en 349.636,14 euros. No obstante, de acuerdo con los plazos recogidos en la DA 4ª de texto, no será obligatorio hasta el ejercicio 2020, no teniendo por tanto repercusión en el presupuesto del año 2018 ni, previsiblemente en el año 2019.

5. En todo caso, las materias que puedan incrementar el coste con respecto al gasto actual, en próximos ejercicios presupuestarios estarán sujetas a disponibilidad presupuestaria.

En consecuencia,

En Pamplona, a 15 de noviembre de 2018

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