



**INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO-LEY FORAL DE MEDIDAS PARA LA REALIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DERIVADOS DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE NAVARRA.**

La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece en el artículo 22 el deber de incorporar un informe sobre impacto por razón de género en todo procedimiento de elaboración normativa del Gobierno de Navarra. En este sentido, la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en su artículo 132, incluye este informe entre los documentos que deben acompañarse en los procedimientos de elaboración de anteproyectos de ley foral y proyectos de decretos forales.

En cumplimiento de dichas previsiones y siguiendo las instrucciones aprobadas por el Acuerdo de Gobierno de 16 de mayo de 2011, en el que se fijan los contenidos y procedimiento de elaboración del mismo, se elabora el siguiente informe sobre el impacto de género del proyecto de Decreto-Ley Foral de medidas para la realización de los procesos de estabilización derivados de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público en las Administraciones Públicas de Navarra.

Se trata de un proyecto de Decreto-Ley Foral que tiene un doble objeto. Por un lado, introduce determinadas modificaciones en la normativa reguladora de la contratación temporal de personal en régimen administrativo en las Administraciones

Públicas de Navarra, para incorporar al ordenamiento jurídico foral los derechos y obligaciones esenciales de la normativa básica estatal en esta materia; concretamente, en el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y en la Ley Foral 11/1992, de 20 de octubre, reguladora del régimen específico del personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea. Por otra parte, incorpora las previsiones necesarias para la adecuada articulación de los procedimientos selectivos de personal que resulta preciso tramitar en el proceso de estabilización de empleo temporal a convocar por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

En este sentido, la regulación contenida en el presente proyecto de Decreto-Ley Foral tiene un efecto directo sobre las personas, mujeres y hombres, por lo que, en consecuencia, resulta pertinente al género.

No obstante, no se aprecian desigualdades de género en la regulación planteada, toda vez que de su beneficio particular participan tanto mujeres como hombres.

Procede señalar al respecto que con este proyecto de Decreto-Ley Foral se garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso a la contratación temporal en régimen administrativo al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra de todas las personas, mujeres y hombres, así como en las condiciones de dichas contrataciones, en lo relativo a los supuestos de contratación, limitación del plazo máximo de duración de los contratos, extinción de los mismos y compensación económica en caso de incumplimiento de dicho plazo máximo de permanencia.

Asimismo, se garantiza la igualdad de oportunidades, con independencia de su sexo, de todo el personal contratado en régimen administrativo en alguna de las plazas que en virtud de la regulación contenida en el presente Decreto-Ley Foral vaya a ser incluida en oferta pública de empleo de estabilización, así como de toda persona que, sin haber ocupado plaza en los términos señalados, acceda a los procedimientos selectivos de estabilización convocados. En este sentido, tal y como señala el artículo 5.1 del proyecto, los procedimientos selectivos para la estabilización de empleo temporal que se aprueben *"darán cumplimiento a los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad"*.

En relación con las plazas a proveer en los procedimientos selectivos, su determinación se realizará conforme a los criterios establecidos en el artículo 7 del presente proyecto normativo, independientemente del sexo de la persona que haya desempeñado temporalmente dicha plaza en los periodos de referencia o bien se encuentre ocupando dicha plaza en la actualidad.

Por otra parte, debe señalarse que en los procedimientos selectivos de estabilización que se convoquen mediante concurso-oposición se reservará un cupo no inferior al 7 por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, mujeres u hombres, de grado igual o superior al 33 por 100, siempre que superen las pruebas selectivas y que acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, así como un 2% de las plazas para mujeres víctimas de violencia de género, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su condición.

Asimismo, resulta procedente señalar que en este estadio del procedimiento no es posible aportar datos desagregados por sexo en relación con las personas afectadas por los procesos de estabilización a desarrollar o que puedan participar en los mismos, ni prever de modo alguno qué porcentaje de mujeres u hombres van a cubrir finalmente las plazas objeto de las convocatorias, dado que se trata de procedimientos abiertos de concurrencia competitiva que se deberán resolver -tal y como se recoge en el artículo 6.1 del Decreto-Ley Foral, en concordancia con lo señalado en el artículo 2.2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público-, antes del 31 de diciembre de 2024.

Por último, la redacción del texto es neutra, sin apreciarse un uso sexista del lenguaje, de conformidad con el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 21 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.

Pamplona, veinte de mayo de dos mil veintidós.

LA DIRECTORA GENERAL  
DE FUNCIÓN PÚBLICA

**GOÑI  
LACABE  
AMAIA**

Firmado  
digitalmente por  
GOÑI LACABE AMAIA  
Fecha: 2022.05.20  
13:04:56 +02'00'

Amaia Goñi Lacabe