

En relación con el anteproyecto de Ley Foral para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Dirección General de Función Pública emite el siguiente informe:

La Directora Gerente del Instituto Navarro para la Igualdad somete a informe de la Dirección General de Función Pública el anteproyecto de ley foral señalado, en cuyo Preámbulo se expone que nos encontramos en un momento idóneo y crucial para realizar un proceso de reflexión colectivo en el territorio foral y definir un nuevo marco legal que sirva de instrumento integral para dar nuevas respuestas hacia la igualdad sustantiva, configurándose la citada Ley Foral como herramienta clave para avanzar en la transversalidad del principio de igualdad, garantizando 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 en las que se concentran las mayores brechas de género y las principales lagunas de intervención, tales como el empoderamiento y participación de las mujeres en el espacio público, el acceso a las tecnologías de la información y sociedad digital, el ámbito del conocimiento y la cultura, el trabajo productivo y reproductivo y las políticas y planes de medio ambiente, urbanismo, transporte y vivienda, entre otros.

El anteproyecto de Ley Foral objeto del presente informe se estructura en cinco Títulos, cinco disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y cinco disposiciones finales, en relación con las cuales procede realizar las siguientes consideraciones, desde el punto de vista de los aspectos relativos a la función pública y el gasto en materia de personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos:

-En el Título II, “De la organización del sistema para la igualdad”, el artículo 9.2 establece que 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 preferentemente a las Secretarías Generales Técnicas del Departamento.

Por su parte, la disposición adicional cuarta del anteproyecto fija el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la norma para iniciar los procedimientos administrativos necesarios para la modificación de los correspondientes decretos forales de estructura orgánica, a fin de contemplar las referidas unidades de igualdad, las cuales deberán estar en funcionamiento en el plazo de seis meses desde su creación y contar, como mínimo, con un puesto de personal Técnico de Grado Medio (Igualdad), así como otros puestos que se consideren necesarios.

A este respecto, en la memoria económica que acompaña al anteproyecto se especifica que 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-, si bien de acuerdo con los plazos señalados en la disposición adicional cuarta no será obligatorio hasta el ejercicio 2020. En similares, términos, la disposición adicional tercera del anteproyecto establece que los preceptos que comporten gastos producen efectos a partir de la entrada en vigor de la Ley Foral de presupuestos correspondiente al ejercicio presupuestario inmediatamente posterior a la entrada en vigor de la propia Ley Foral, a cuyo efecto los presupuestos deberán consignar los recursos necesarios. En consecuencia, sería preciso que se solicite



por parte del Departamento de Relaciones Ciudadanas e Institucionales al Departamento de Hacienda y Política Financiera la modificación de la senda de gasto correspondiente al año 2020.

- Dentro del Título III, “Mecanismos para garantizar la aplicación del principio de igualdad”, el artículo 16.3 prevé que se promoverá que los tribunales y órganos de selección del personal de las Administraciones Públicas respeten el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres, tanto para el ingreso como para la provisión de puestos de trabajo.

- Por su parte, el artículo 20 lleva por título “Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas”, y establece, entre otras cosas, la necesidad de asegurar para su personal una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad. Asimismo, se contempla la inclusión de contenidos relativos a la legislación de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa en los procesos de selección para el acceso a la función pública en el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

- El artículo 24, además, regula una serie de medidas en materia de gestión de personal, a fin de incorporar la perspectiva de género en la definición de puestos y otro tipo de medidas, entre las que destaca la formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres y gestión del personal al personal encargado de la misma.

- En el Título V “Régimen sancionador”, los artículos 57, 58 y 59 contienen la tipificación de las infracciones leves, graves y muy graves, procediendo significar a este respecto que algunas de tales conductas pueden ser cometidas en el ejercicio de su trabajo por el personal que presta servicios en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, supuesto en el cual la aplicación del procedimiento sancionador contemplado en el anteproyecto entraría en colisión con el procedimiento disciplinario aplicable a las faltas disciplinarias cometidas por el personal al servicio de la Administración en el desempeño de su puesto de trabajo.

Para evitar esta duplicidad, la norma objeto del presente informe debería incluir la previsión de que no serán objeto del expediente sancionador regulado en la misma aquellos hechos en los que resulte de aplicación preferente el régimen disciplinario aplicable a los funcionarios públicos.

Lo que se informa a los efectos de lo dispuesto en el artículo 4.1.o) del Decreto Foral 30/2005, de 21 de febrero, por el que se delimitan las atribuciones en materia de personal de los distintos órganos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

Pamplona, 14 de diciembre de 2018

LA DIRECTORA GENERAL

DE FUNCIÓN PÚBLICA



Nafarroako Gobernua  
Gobierno de Navarra  
Lehendakaritza, Funtzio Publikoa,  
Barnea eta Justizia  
Presidencia, Función Pública, Interior  
y Justicia  
Funtzio Publikoko Zuzendaritza Nagusia  
Dirección General de Función Pública

Amaia Goñi Lacabe