

ANTEPROYECTO DE LEY FORAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INDICE:

TITULO 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 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. Defensor/a del Pueblo.

TITULO 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.

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 y educación obligatoria.

Artículo 32. Consejos escolares.

Artículo 33. Formación del profesorado.

Artículo 34. Educación profesional.

Artículo 35. Educación universitaria e investigación.

Sección segunda. Cultura

Artículo 36. Igualdad en la cultura.

Sección tercera. Medios de comunicación y publicidad

Artículo 37. Medios de comunicación social.

Artículo 38. Publicidad.

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

Sección primera. Trabajo productivo

Artículo 39. Igualdad en el empleo.

Artículo 40. Políticas de empleo.

Artículo 41. Igualdad laboral en el sector privado.

Sección segunda. Trabajo reproductivo.

Artículo 42. Conocimiento, visibilización y sensibilización.

Artículo 43. Rol de persona cuidadora.

Sección tercera. Conciliación y corresponsabilidad.

Artículo 44. Conciliación.

Artículo 45. Corresponsabilidad.

Sección cuarta. Salud

Artículo 46. Integración de la perspectiva de género en el ámbito de la salud.

Artículo 47. Actuaciones en el ámbito de la salud.

Sección quinta. Inclusión social e intervención comunitaria

Artículo 48. Actuaciones en materia de inclusión social e intervención comunitaria

Artículo 49. Cooperación al desarrollo y proyectos de acción humanitaria.

CAPÍTULO IV. Territorio sostenible para el desarrollo de la vida

Artículo 50. Políticas de movilidad.

Artículo 51. Políticas de ordenación territorial, urbanismo y medio ambiente.

TÍTULO V. Régimen sancionador

Artículo 52. Infracciones y sanciones.

Artículo 53. Responsabilidad.

Artículo 54. Concurrencia.

Artículo 55. Competencia y procedimiento.

Artículo 56. Infracciones Leves.

Artículo 57. Infracciones Graves.

Artículo 58. Infracciones muy Graves.

Artículo 59. Reincidencia.

Artículo 60. Sanciones.

Artículo 61. Concreción y graduación de las sanciones.

Artículo 62. 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 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.

TITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

1. Esta Ley tiene por objeto promover las condiciones para que el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra en todos los ámbitos y etapas de la vida, sea real y efectivo, impulsando un cambio de valores que fortalezca la posición social, económica y política de las mujeres su autonomía y empoderamiento.

2. A estos efectos, la Ley 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, 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) Conciliación: la búsqueda de 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.

c) Corresponsabilidad: la necesidad de que mujeres y hombres se erijan en responsables de similares deberes y obligaciones para que la vida sea viable y sostenible desde una perspectiva de equidad y justicia social.

d) 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.

e) 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, diversidad funcional, identidad sexual, orientación sexual, situación

administrativa de residencia en el caso de mujeres migrantes u otras circunstancias que impliquen posiciones más desventajosas.

f) Igualdad sustantiva: el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o pleno ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

g) Perspectiva o enfoque de género: metodología basada 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.

h) 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.

i) Transversalidad: estrategia mediante la cual se instrumentan las políticas, programas y acciones desarrolladas por las administraciones públicas, con el propósito de garantizar la inclusión de la perspectiva o enfoque de género entre mujeres y hombres.

j) Representación equilibrada: la situación que garantiza una presencia de mujeres y hombres según la cual ningún sexo supera el 60% del conjunto de personas a que se refiere ni es inferior al 40%, y que debe tender a alcanzar el 50% de personas de cada sexo.

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) Compromiso con 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) Transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Incorporación del principio de igualdad en todas las políticas y actuaciones, para lo que se considerarán las distintas situaciones, prioridades y necesidades de mujeres y hombres, integrando la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las acciones que desarrollen los poderes públicos.

c) La adopción de medidas especiales de evaluación temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres y que, por tanto, no se consideran discriminatorias.

d) 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.

e) 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.

f) Empoderamiento de las mujeres. Fomentar su autonomía y participación como estrategia para avanzar hacia la justicia social y la consecución de la igualdad.

g) Atención a la discriminación múltiple para el diseño de medidas específicas en las situaciones de mayor vulnerabilidad que padecen algunas mujeres.

h) 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.

i) Comunicación inclusiva que no haga uso de modelos basados en estereotipos de género.

j) Transparencia para avanzar en una sociedad democrática que visibilice las desigualdades para actuar contra ellas.

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 de 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 es 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 de 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 de 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.

TITULO II

De la organización del sistema 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) Aprobar el Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra.

c) Aquellas otras funciones que le sean atribuidas por esta Ley Foral y el resto de la legislación vigente.

Artículo 7. El Departamento competente en políticas de igualdad.

1. El Departamento que tenga atribuida la competencia en materia de políticas de igualdad, de conformidad con los objetivos generales establecidos por el Gobierno de Navarra, es el órgano responsable de planificar, coordinar y hacer la evaluación de las mismas, así como de impulsar la colaboración entre las diferentes administraciones públicas de Navarra.

2. Corresponde a la persona titular del Departamento que tenga atribuida la competencia en materia de políticas de igualdad 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) 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 11.1 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 mínimo de Dirección General y con competencias y funciones exclusivamente en materia de igualdad.

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) Elaborar el informe anual sobre la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra.

d) 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.

e) Gestionar, en su caso, las convocatorias para el fomento de la igualdad de género.

f) Asesorar y ofrecer asistencia técnica sobre igualdad de género a las Unidades de Igualdad de los Departamentos, a las Entidades Locales y a las personas y asociaciones que así lo soliciten.

g) Impulsar la formación en igualdad del personal de las Administraciones Públicas de Navarra.

h) Asesorar al Departamento con competencias en función pública en la elaboración del Plan de Igualdad de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

i) Fomentar la sensibilización de la sociedad navarra en materia de igualdad entre mujeres y hombres

j) Establecer las condiciones mínimas, básicas y comunes por lo que respecta a sus funciones y a la capacitación de su personal, de las diferentes entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

k) Coordinar a las Unidades de Igualdad de los Departamentos del Gobierno de Navarra.

l) Apoyar a los grupos y entidades que trabajan para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres, y fomentar su participación en el diseño y elaboración de las políticas de igualdad de género.

m) Cualesquiera otras funciones que le atribuyan las disposiciones vigentes en materia de igualdad de género.

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) Facilitar programas de capacitación y de formación específica del personal a su servicio.

f) Adecuar sus operaciones estadísticas al principio de igualdad, incorporando indicadores cuantitativos, cualitativos 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 económica.

g) Diseñar y ejecutar medidas de acción positiva.

h) Propiciar la presencia de mujeres 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 con dedicación exclusiva y figurarán adscritas a órganos que ejerzan funciones transversales en el departamento, preferentemente en las Secretarías 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) Elaborar 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 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 machista, 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. Para el funcionamiento del Consejo y la realización de las actuaciones que procedan en el ejercicio de sus funciones, se consignará una partida presupuestaria específica en el departamento del que dependa.

5. 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.

b) Representantes de las Entidades Locales de Navarra.

c) Representantes de organizaciones o asociaciones de mujeres.

d) Representantes de organizaciones o entidades ciudadanas representativas de intereses sociales.

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.

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.

4. A los efectos de este artículo, se entiende por coordinación la determinación de los sistemas que hagan posible la armonización de los criterios de actuación, la información recíproca y la homogeneización en la dotación de medios personales y materiales, a fin de conseguir la integración de las acciones a realizar por la unidades de igualdad en el conjunto del sistema de igualdad en el que participan.

5. La Comisión deberá reunirse para conocer el Plan Estratégico de Igualdad de Navarra, y además la presidencia la convocará, al menos, una vez al semestre.

6. 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 derecho 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 los municipios y a las demás entidades locales, en materia de políticas de igualdad, las siguientes funciones:

a) Estudiar y detectar las carencias y necesidades de las mujeres, para cumplir las finalidades de esta Ley Foral en su ámbito territorial, contando con las asociaciones y colectivos de defensa de los derechos de las mujeres.

b) Crear y adecuar los mecanismos necesarios para la integración de la transversalidad de la perspectiva de género en sus actuaciones políticas.

c) Atender, informar y orientar a las mujeres sobre programas y recursos para facilitar el ejercicio efectivo de sus derechos, y sensibilizar a hombres y mujeres en términos de igualdad de derechos y deberes.

d) Fomentar la autonomía personal y económica de las mujeres e impulsar el empleo de las mujeres.

e) Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.

f) Apoyar a las asociaciones, a los colectivos y a las entidades de defensa de los derechos de las mujeres, e impulsar su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad y transversalidad de género.

g) Mantener estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencia de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuación local.

TITULO III

Mecanismos para garantizar el derecho de igualdad

Artículo 13. La transversalidad del principio de igualdad.

Las Administraciones Públicas de Navarra deberán integrar transversalmente de forma activa el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus políticas públicas y en todas sus actividades administrativas.

A estos efectos, 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. El Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra 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, elaborará la propuesta del Plan Estratégico y realizará el seguimiento, evaluación y actualización del mismo.

3. El Plan Estratégico deberá contener, como mínimo, la información y previsiones siguientes:

a) El análisis o diagnóstico de la situación de igualdad de género en el ámbito del Plan.

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) El periodo de vigencia.

4. El Gobierno de Navarra aprobará el Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra.

5. El Gobierno de Navarra impulsará y dará el apoyo necesario a las administraciones locales para que puedan elaborar y aprobar planes de igualdad municipales. 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 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 propiciará la representación equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, sus organismos públicos y entidades de derecho público o privado vinculados o dependientes de la misma, en conjunto, cuya designación le corresponda.

2. La Administración de la Comunidad Foral de Navarra y los entes que integran su sector público instrumental 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, excepto por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas como, entre otras, que se trate de miembros natos, designados por razón del cargo, o se trate de miembros elegidos por su calidad personal o profesional.

3. Los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y de los entes que integran su sector público instrumental, así como las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo, respetarán el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres, excepto por razones fundamentales y objetivas debidamente motivadas.

4. Las administraciones públicas de Navarra promoverán la presencia de las mujeres en una proporción equilibrada en los órganos de dirección y decisión en los ámbitos social, económico, de la salud, educativo, cultural y deportivo, entre otros.

5. Las medidas de representación paritaria no tienen efecto para los órganos constituidos para la promoción de los derechos e intereses de uno de los dos sexos.

Artículo 17. Contratación pública.

1. Las administraciones públicas de Navarra y el sector público instrumental deberán incorporar la perspectiva de género en las ofertas de contratación pública.

2. Las administraciones públicas de Navarra y el sector público instrumental, mediante sus órganos de contratación, 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, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, 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, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, lo establecido en la legislación foral de contratos.

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 la oferta de contratación.

5. Desde las Administraciones públicas se aplicará todo lo recogido en materia de igualdad en la legislación foral vigente sobre 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. Las administraciones públicas de Navarra y los organismos y las entidades vinculadas o dependientes de estas introducirán en las bases reguladoras de las convocatorias de subvenciones, becas y cualquier otro tipo de ayudas públicas, cláusulas que impidan su concesión 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, junto con la solicitud de la ayuda, 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 esta Ley Foral.

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 en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer nuevos indicadores 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) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes para contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos.

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 la capacitación específica o la experiencia del personal técnico que ocupe 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, y establecerán requisitos específicos de conocimiento en esta materia para acceder a dichos puestos.

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 y que en este caso serán obligatorios.

4. En los temarios de los procesos de selección para el acceso a la función pública, las administraciones públicas de Navarra incluirán contenidos relativos a la legislación de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa.

Artículo 21. Uso no sexista del lenguaje y las imágenes.

1. El lenguaje utilizado por la Administración será inclusivo de hombres y mujeres, eliminando cualquier sesgo sexista, incluso los indirectos.

2. En la comunicación institucional, las administraciones públicas de Navarra velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, no asociada a roles tradicionales y diversa de las mujeres.

3. El Gobierno de Navarra realizará campañas institucionales fomentando la imagen de las mujeres en aquellas profesiones, estudios o actividades públicas en las que están menos representadas.

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

1. El resultado de aplicar la perspectiva de género a una actuación normativa se denomina informe de impacto de género.

2. Todos los anteproyectos de Ley Foral, disposiciones normativas de carácter general y 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.

Artículo 23. Presupuestos con perspectiva de género.

1. Los Departamentos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos públicos 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 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 la realización de auditorías de género sobre el cumplimiento de los objetivos incorporados en las memorias de los departamentos y organismos autónomos.

Artículo 24. Defensor/a del Pueblo.

El Defensor o la Defensora del Pueblo de la Comunidad Foral de Navarra, de acuerdo con las atribuciones que le asignan la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra y la Ley Foral 4/2000, de 3 de julio, del Defensor del Pueblo de la Comunidad Foral de Navarra, es la institución garante del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en las actuaciones de las administraciones públicas de Navarra.

TITULO 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 deben hacer visibles y reconocer los grupos y entidades de defensa de los derechos de las mujeres, apoyarlos e impulsar su participación activa en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas públicas.

Artículo 26. Empoderamiento y participación política de las mujeres.

1. Los poderes públicos deben atenerse al principio de participación democrática y de representación equilibrada de mujeres y hombres en el reparto del poder político, y fomentar la participación de las mujeres 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 composición equilibrada de mujeres y hombres, en los términos establecidos en la normativa específica de aplicación.

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 diversidad funcional, la orientación e identidad sexual, 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 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.

Artículo 28. Empoderamiento y participación en el ámbito deportivo.

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

2. Las políticas 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, participación y continuidad de las mujeres en el deporte en todas las etapas de la vida, e incluir programas

de concienciación y fomento de la presencia de mujeres en los órganos de decisión deportivos y de dirigentes deportivas.

d) Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres para la práctica de actividad física y deporte a todos los niveles, incluidos los científicos, técnicos, de control de las competiciones, servicios médicos y otros de atención a deportistas, de liderazgo y de proyección y representación social.

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

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

g) Promover la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres del personal técnico que imparte las actividades deportivas. *

h) Fomentar el patrocinio y la difusión en los medios de comunicación de actividades deportivas en las que la participación de las mujeres sea minoritaria.

3. Son factores relevantes para la concesión de ayudas, premios o subvenciones a las entidades deportivas, contar con la programación de una oferta de actividades deportivas para niños y niñas que sea equilibrada en cuanto a la perspectiva de género, así como la aplicación de medidas internas para facilitar la participación de las mujeres en los puestos de dirección de entidades y clubes.

4. Las administraciones deportivas navarras realizarán acciones de sensibilización y difusión del deporte femenino que promuevan referentes femeninos en todas las disciplinas.

5. Las administraciones públicas de Navarra no pueden participar ni conceder ningún tipo de ayuda o subvención a eventos, programas o actividades deportivas que discriminen por razón de sexo, o reproduzcan roles y estereotipos de género.

6. Los estudios e investigaciones en el ámbito de las ciencias de la actividad física y el deporte promovidos por las administraciones

deportivas navarras o subvencionados con dinero público deben introducir el análisis de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres.

7. Las administraciones públicas y las federaciones, las asociaciones y las entidades deportivas de Navarra velarán por el respeto al principio de igualdad de oportunidades en la organización de pruebas deportivas y convocatorias públicas de premios deportivos, así como por el tratamiento en igualdad para las y los deportistas de élite.

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 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.

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, plataformas o aplicaciones digitales para difundir a la sociedad contenidos

o noticias relacionadas con la igualdad de género y la violencia contra las mujeres.

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 se dirigirán a la consecución de un modelo educativo basado en el desarrollo integral de las personas, al margen de estereotipos y roles de género, el rechazo a cualquier forma de discriminación por razón de sexo, y el rechazo a una orientación académica y profesional sesgada por el género.

Artículo 31. Educación infantil y educación obligatoria.

1. La administración educativa garantizará la puesta en marcha en los centros de proyectos coeducativos que fomenten la construcción igualitaria de mujeres y hombres a través de la capacitación del alumnado en identificar y analizar las desigualdades de género, en la prevención de la violencia contra las mujeres, en asumir las tareas para la sostenibilidad de la vida, en el empoderamiento y la capacidad para la toma de decisiones, y en 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) Integrar el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad.

b) Incorporar conocimientos necesarios para que las y los alumnos se hagan cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con las tareas domésticas y de atención de las personas.

c) Formar a las y los alumnos en el uso no sexista ni androcéntrico del lenguaje.

d) Promover la realización de trabajos relacionados con la coeducación y la perspectiva de género.

e) Capacitar a las y los alumnos y apoyar sus expectativas individuales para que la elección de las opciones académicas sea libre y sin condicionamientos basados en el sexo.

f) 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.

g) Prevenir la violencia machista, mediante el aprendizaje 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.

h) Introducir una educación afectiva y sexual que favorezca la construcción de una sexualidad positiva, saludable, que respete la diversidad y evite todo tipo de prejuicios por razón de orientación sexual y afectiva.

i) Eliminar los prejuicios, los estereotipos y los roles según el sexo, con la finalidad de garantizar que no se produzca la segregación horizontal, para evitar futuras repercusiones en la vida laboral y profesional.

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

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 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.

5. En todos los centros educativos de Navarra, públicos, concertados y privados, no se puede 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, o como objetos sexuales, ni los que justifiquen o banalicen la violencia machista, o inciten a ella. 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 designarán a una persona, con formación en igualdad de género, que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y la prevención de la violencia machista, y realice 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 deberá tender al equilibrio entre ambos sexos.

3. Una persona en representación del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua 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 promoverá 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, se debe incluir necesariamente:

a) La introducción de la perspectiva de género de forma transversal en el currículo de los grados y de los programas de posgrado, así como los estudios 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 formación en coeducación de las personas que realizan tareas docentes, especialmente de las que cursan estudios de magisterio o ciencias de la educación.

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 promover la representación equilibrada en los diferentes órganos colegiados y a todos los niveles de toma de decisiones.

b) Crear módulos o cursos específicos en materia de perspectiva de género en cada una de las disciplinas académicas, debiendo figurar en la propuesta curricular obligatoria de las facultades.

c) Llevar a cabo acciones para equilibrar la presencia de ambos sexos en todas las disciplinas, especialmente en aquellas en las que uno de los dos sexos se encuentra significativamente infrarrepresentado.

d) 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.

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

f) En las convocatorias de ayudas y subvenciones a proyectos de investigación, se tendrá en cuenta la valoración especial de los proyectos que estén liderados por mujeres, en aquellas ramas de la investigación en las que estén infrarrepresentadas, así como los que presenten equipos

de investigación que tengan una composición equilibrada de mujeres y hombres.

Sección segunda. Cultura

Artículo 36. 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) Fomentar que el otorgamiento de premios, distinciones y reconocimientos en el ámbito de la cultura se adapten al principio de composición y participación 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.

Sección tercera. Medios de comunicación y publicidad

Artículo 37. 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 subvencionados o en los que participen las administraciones públicas 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.

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 presencia 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.

Artículo 38. Publicidad.

1. La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con lo establecido en este 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, 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 39. 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.

Artículo 40. Políticas de empleo.

1. 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.

2. El Gobierno de Navarra impulsará la participación de las mujeres y los hombres en las diferentes políticas activas de empleo de manera proporcional al porcentaje de personas en desempleo de cada uno de los sexos.

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 para emprendedoras.

4. El Servicio Navarro de Empleo posibilitará que para 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, 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 garantizará que en los programas de empleo que prevén contrataciones o ayudas económicas la participación de mujeres y hombres sea equilibrada.

6. El Servicio Navarro de Empleo 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 para mujeres que sufran discriminación múltiple. Las mujeres víctimas de violencia machista 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.

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.

Artículo 41. Igualdad laboral en el sector privado.

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

a) El Gobierno de Navarra, a través del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, fomentará la implantación de planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas a ello por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y les prestará apoyo y asesoramiento para elaborarlos.

b) Corresponde al Departamento competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a través del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, el desarrollo de herramientas que faciliten la aplicación del principio de igualdad de forma gradual en las empresas navarras.

c) El Departamento competente en materia de empresa y trabajo deberá llevar a cabo el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad mediante la gestión del registro público de planes de igualdad y las actuaciones pertinentes de la autoridad laboral competente.

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

e) Se realizarán campañas de sensibilización que reconozcan la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de calidad en la empresa, que impulsen la composición equilibrada en los órganos de dirección, que corrijan la segregación horizontal, y que garanticen la ruptura de estereotipos en el ámbito laboral.

f) Se promoverán 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.

g) 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 la actuación contra la discriminación laboral directa e indirecta por razón de sexo.

Asimismo, se fomentará la colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para controlar la obligación de las empresas de implantar medidas para la erradicación del acoso laboral por razón de sexo y de las actuaciones ordenadas en caso de que produzcan.

2. Con relación a la negociación colectiva, por parte del Gobierno de Navarra se fomentará:

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 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 no sexista en los convenios colectivos.

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 valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.

e) 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.

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 en medidas de seguridad y salud en el trabajo.

d) El especial seguimiento del acoso laboral por razón de sexo, 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 el acoso 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 42. 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. A estos efectos, el Departamento responsable en materia de estadística recogerá información sobre el trabajo reproductivo a través de registros administrativos o mediante la creación de nuevas fuentes de recogida de datos.

2. El Gobierno de Navarra, a través del Departamento responsable en materia de estadística, llevará a cabo estudios periódicos sobre las estimaciones del valor económico que tiene el trabajo doméstico 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.

Artículo 43. 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 diversidad funcional.

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 44. Conciliación.

1. El Gobierno de Navarra promoverá 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 personalizados y flexibles tanto en el ámbito público como privado.

3. Se 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 y con especial atención a las pequeñas y medianas empresas, 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 45. Corresponsabilidad.

1. El Gobierno de Navarra impulsará actuaciones que fomenten la corresponsabilidad en la sostenibilidad de la vida de todas las ciudadanas y ciudadanos de la Comunidad Foral, de la Administración y de los agentes económicos.

2. El Gobierno de Navarra implantará políticas activas y de sensibilización que impulsen la corresponsabilidad social del trabajo

reproductivo y que supongan la ruptura del modelo de roles estereotipado.

3. Se fomentará la corresponsabilidad en los Planes de familia 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 46. Integración de la perspectiva de género en el ámbito de la salud.

1. El Gobierno de Navarra garantizará que todo proceso sanitario de prevención, detección y atención se aborde con perspectiva de género, adaptándolo tanto a la realidad de los hombres como de las mujeres y desde un enfoque multicultural, atendiendo a la diversidad social navarra.

2. Los instrumentos de planificación sanitaria y los planes de acción incorporarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal en todas sus fases, tanto atención primaria, como especializada y en el acceso a las distintas prestaciones.

Artículo 47. Actuaciones en el ámbito de la salud.

1. El Gobierno de Navarra garantizará la inclusión en las estadísticas y encuestas 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. 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 impulsará políticas activas para la detección de la violencia hacia las mujeres en todas las modalidades de atención sanitaria, promoviendo la mejora de los sistemas de información, tanto de atención primaria como especializada. Asimismo se impulsará el conocimiento del impacto de esta violencia en la salud de las mujeres y su coste sanitario.

4. El Departamento con competencias en materia de salud garantizará la formación de profesionales de la salud en perspectiva de género, 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, adoptarán modalidades de atención sociosanitaria que supongan una menor carga de cuidados cuya prestación actualmente recaee, de forma especial, en las mujeres.

6. El Departamento con competencias en materia de salud fomentará medidas de autocuidado para personas cuidadoras con campañas que pongan en valor los cuidados y autocuidados, además de fomentar la corresponsabilidad también desde las instituciones sanitarias.

7. El Departamento con competencias en materia de salud, impulsará de forma prioritaria el conocimiento del impacto que las desigualdades de género tienen en la salud mental de las mujeres y el de la aplicación de 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 jóvenes en esta materia y la promoción de la corresponsabilidad en la prevención de embarazos no deseados y de unas relaciones satisfactorias en las personas jóvenes.

Sección quinta. Inclusión social e intervención comunitaria

Artículo 48. 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 mayor incidencia de la pobreza, exclusión y vulnerabilidad social que afecta a las mujeres siempre desde el fomento de su empoderamiento.

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 perspectiva de género y desde un enfoque que contemple la diversidad cultural, y racial, 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, se tengan en cuenta factores añadidos de discriminación para la inclusión social, tales como la edad, la clase social, la nacionalidad, la etnia, la diversidad funcional, la orientación e identidad sexual, 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 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. El Gobierno de Navarra impulsará la creación de recursos para facilitar la sostenibilidad de la vida tales como centros de día, 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.

Artículo 49. Cooperación al desarrollo y proyectos de acción humanitaria.

1. Los poderes públicos integrarán la perspectiva de género en todas las políticas y planes de cooperación al desarrollo y proyectos de acción humanitaria.

2. Igualmente facilitarán la formación de agentes de cooperación en esta perspectiva y que se centre en la erradicación de las causas de la exclusión.

3. En estas políticas, se fomentará el destino de recursos al empoderamiento de las mujeres y el fortalecimiento del movimiento feminista y asociativo de mujeres.

CAPÍTULO IV

Territorio sostenible para el desarrollo de la vida

Artículo 50. Políticas de movilidad.

Desde las Administraciones públicas, se impulsará:

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) La conciliación de la movilidad individual con el interés colectivo, con atención a las necesidades generadas en el ámbito productivo y en el reproductivo, con el objetivo de facilitar la sostenibilidad de la vida.

c) El transporte público en el ámbito rural como condición de accesibilidad igualitaria tanto para el ejercicio de derechos fundamentales como la salud, la educación, el trabajo, etc., como para el uso de los distintos recursos y la participación social y política.

Artículo 51. 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 diferentes grupos sociales y de los distintos tipos de estructuras familiares 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.

TITULO V

Régimen sancionador

Artículo 52. 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 53. 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 54. 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 55. 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 los principios y 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 y al procedimiento administrativo de las administraciones públicas y 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 56. Infracciones Leves.

Son infracciones leves:

- a) Dificultar o negarse a colaborar a la actuación de los servicios de inspección del Gobierno de Navarra.
- b) Vulnerar el principio de igualdad en la convocatoria de premios, honores y distinciones.

Artículo 57. 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 o superiores 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 58. 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 59. Reincidencia.

A los efectos de esta Ley Foral, 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 60. 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 61. 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 62. 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, a los doce meses, 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, un año; en las graves, seis meses, y en las leves, tres 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 instrumental de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra deberán aprobar sus propios planes de igualdad.

Disposición Adicional cuarta. Cobertura de personal técnico de 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 Técnica o Técnico de Igualdad, para cuya cobertura podrá adscribirse a personal de plantilla.

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.