

Nafarroako  **Gobierno**
Gobernua **de Navarra**

Instituto Navarro para la Igualdad
Nafarroako Berdintasunerako Institutua

Documento de Bases para preparar la nueva Ley
Foral para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
de Navarra

Estudio realizado con la colaboración de:



INDICE

1.	NECESIDAD DE LA APROBACIÓN DE UNA NUEVA LEY FORAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	5
2.	CONTEXTO EN EL QUE SE ELABORA LA NUEVA LEY FORAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	7
3.	MARCO NORMATIVO	10
3.1.	<i>Marco normativo internacional en materia de igualdad de género.....</i>	10
3.2.	<i>Marco estatal de referencia en materia de igualdad de género</i>	12
3.2.1.	La Constitución española de 1978.....	12
3.2.2.	Legislación estatal anterior a la LOIEMH.....	12
3.2.3.	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva (LOIEMH).	12
3.2.4.	Otra normativa posterior a la LOIEMH y que afecta a la elaboración de una norma autonómica en materia de igualdad de género	13
3.2.5.	Normativa autonómica en materia de igualdad de género	13
3.3.	<i>Competencias en igualdad de la Comunidad Foral Navarra.....</i>	13
3.3.1.	Competencias forales	13
3.3.2.	Competencias locales.....	14
3.4.	<i>Normativa dictada hasta el día de hoy en la Comunidad Foral Navarra (CFN) relevante o relacionada con la igualdad de género.....</i>	15
3.4.1.	Normativa foral.....	15
3.4.2.	Normativa local	17
4.	PROPUESTA DE CONTENIDOS PARA UNA NUEVA LEY FORAL PARA LA IGUALDAD EN LA CFN	19
4.1.	<i>TÍTULO PRELIMINAR DE DISPOSICIONES GENERALES: OBJETO DE LA LEY, ÁMBITO DE APLICACIÓN, DEFINICIONES Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.....</i>	19
4.1.1.	Objeto de la ley	19
4.1.2.	Ámbito de aplicación.....	20
4.1.3.	Definición de términos.....	20
4.1.4.	Principios de actuación de los poderes públicos y entidades privadas	23
4.2.	<i>TÍTULO I: COMPETENCIAS, FUNCIONES Y ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA</i>	24
4.2.1.	Competencias	24
4.2.2.	Funciones.....	24
4.2.3.	Organización de la Administración.....	26
4.3.	<i>TÍTULO II: TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA ACTUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN EN NAVARRA</i>	29
4.3.1.	Capítulo I: Herramientas	30
4.3.2.	Capítulo II: Recursos.....	36
4.4.	<i>TÍTULO III: MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS DISTINTAS AREAS DE INTERVENCIÓN</i>	36
4.4.1.	Capítulo I: CIUDADANÍA ACTIVA: EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN.....	36
4.4.2.	Capítulo II: SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA: TRABAJO PRODUCTIVO Y REPRODUCTIVO	38
4.4.3.	Capítulo III: CONOCIMIENTO: EDUCACIÓN, CULTURA, COMUNICACIÓN Y SOCIEDAD TECNOLÓGICAMENTE AVANZADA	46
4.4.4.	Capítulo IV: MEDIO AMBIENTE, TERRITORIO Y MOVILIDAD	50
4.4.5.	Capítulo V: VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	52
4.5.	<i>TÍTULO IV: GARANTÍAS DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY.....</i>	53
5.	FUENTES	54
6.	ANEXO NORMATIVO.....	55

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

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

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

A este análisis previo se han añadido los principales resultados del Diagnóstico participativo de situación de mujeres y hombres de Navarra realizado durante los meses de abril a julio y que se encuentra publicado en la página web del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua (http://www.navara.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Publicaciones/).

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

Para facilitar la participación, el Gobierno de Navarra, a través del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, ha puesto en marcha el Proceso participativo del Documento de Bases que se inicia el 19 de Septiembre y finalizará el 19 de Octubre. A través de la página de Participación del Gobierno de Navarra se podrá realizar cualquier aportación vía telemática, y además se han puesto en marcha Talleres presenciales que facilitarán el que profesionales y agentes clave puedan realizar también aportaciones al Documento.

1. NECESIDAD DE LA APROBACIÓN DE UNA NUEVA LEY FORAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

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

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

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

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

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

En su momento, la Comunidad Foral Navarra fue pionera con la elaboración de dos normas como la Ley foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la Ley foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista. A pesar de la brevedad de su articulado, la Ley foral 33/2002 sirvió de primer marco de actuación para fomentar la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Administración.

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

Así, desde la LOIEMH, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, la ordenación general de las políticas públicas se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente dicho principio de un modo expreso y operativo; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo. A partir de aquí se hace necesaria una revisión de la normativa autonómica navarra en materia de igualdad para poder recoger con detalle todos estos principios de actuación en su ámbito competencial.

En el año 2015, mediante el Decreto Foral 240/2015 de 30 de septiembre, por el que se aprueban sus últimos estatutos, se ha vuelto a consolidar al Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua (en adelante INAI/NABI) como organismo autónomo, con la única competencia de las políticas de igualdad y situado en el Departamento de Relaciones Ciudadanas e Institucionales donde se incardinan las líneas de actuación transversal del Gobierno de Navarra. Ese mismo año también se procedió a revisar la legislación autonómica en materia de violencia contra las mujeres, aprobando una norma avanzada y moderna, la Ley foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.

Paralelamente a la normativa, las políticas de igualdad, tanto de la administración foral como de las administraciones locales, han ido avanzando y posibilitando la ley que ahora se propone: se han conformado las Unidades de Igualdad en los Departamentos de la Administración Foral, se ha promovido la formación en igualdad del personal de la administración; se ha colaborado estrechamente con las administraciones locales para la consolidación de las áreas de igualdad en las mismas y su trabajo en el territorio; se ha trabajado con las empresas en la inclusión de la igualdad en sus procesos de gestión; finalmente se ha realizado un importante trabajo de sensibilización con la ciudadanía en el que han participado y colaborado de forma especial las asociaciones y el movimiento feminista, en gran parte a través del Consejo Navarro de Igualdad.

Trascurrido este periodo de transformaciones se ha alcanzado un momento idóneo y crucial para realizar un proceso de reflexión colectivo en el territorio foral. Un momento para volver la vista a la sociedad navarra y a partir de las necesidades persistentes y emergentes de igualdad entre mujeres y hombres, definir un nuevo marco legal que sirva de instrumento integral para dar nuevas respuestas en el camino hacia la igualdad sustantiva.

La ley se hace necesaria porque la observación de la realidad revela que no se están cumpliendo los derechos humanos fundamentales de las mujeres y debe ser una herramienta clave para poder consolidar y avanzar en la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en toda la actuación de los poderes públicos en la Comunidad foral. Se busca una ley para la igualdad donde las mujeres sean sujetos de Derecho y no meras beneficiarias, abordando la desigualdad de género como un fenómeno estructural.

Este planteamiento lo avala el Acuerdo Programático de la actual legislatura 2015-2019 donde se recoge la necesidad de elaborar una nueva Ley Foral para la igualdad de género participada con el movimiento feminista y asociativo de mujeres, además de los agentes del ámbito local.

2. CONTEXTO EN EL QUE SE ELABORA LA NUEVA LEY FORAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Entre las grandes transformaciones que la sociedad ha vivido en las últimas décadas se encuentra el lugar y la posición que mujeres y hombres ocupan en nuestra sociedad. Esto ha evolucionado considerablemente impulsando la acción de los Poderes Públicos para incidir en la realidad que cotidianamente viven mujeres y hombres.

No obstante, los estudios desarrollados desde el ámbito europeo, estatal y autonómico y el propio Diagnóstico previo a la futura ley foral para la igualdad, siguen reflejando una realidad en la que la **igualdad sustantiva entre mujeres y hombres**, entendida ésta como aquella que supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública¹, **está lejos de haberse logrado**.

Las desigualdades que padecen las mujeres y que incumplen en esencia con los derechos humanos, responden al carácter estructural de la desigualdad de género, enraizada y fruto de estereotipos y roles de género que siguen siendo marcados, diferenciales y con diferente consideración social, manteniendo unas relaciones desiguales de poder. Ello implica no sólo abordar un cambio en la sociedad para eliminar brechas de género como la salarial o la segregación vertical y horizontal, el déficit existente hoy en día en lo que se refiere a la corresponsabilidad o la escasa participación social y política de las mujeres. Avanzar hacia la igualdad sustantiva hace necesario un cambio de modelo social que ponga en valor la sostenibilidad de la vida y que rompa con estereotipos y roles de género. Para ello, se requiere recorrer un camino en el que **no solo es necesario hacer más, sino cambiar las formas de hacer** y conseguir que los derechos de las mujeres sean una realidad.

En este Documento de Bases apostamos por situar la **sostenibilidad de la vida en el centro de las políticas**, impulsando el empoderamiento y la participación de las mujeres para conseguir una ciudadanía activa, que además disponga y acceda al conocimiento que le permita contar con las habilidades y capacidades necesarias que nos demanda la sociedad en la que vivimos, y todo ello en un territorio diseñado de forma sostenible y que acabe con la violencia contra las mujeres como máxima expresión de la desigualdad.

La ley por tanto, debe concentrar esfuerzos para garantizar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Comunidad Foral de Navarra a través de un conjunto de medidas de acción específica. Estas medidas se agrupan en **cinco ejes estratégicos** que responden a las principales áreas de trabajo donde el diagnóstico previo realizado ha indicado que se concentran las mayores brechas de género y las principales lagunas de intervención.

Estos ejes no son bloques estancos independientes entre sí, sino que **se interrelacionan** claramente, pudiendo tener algunas de las medidas un **carácter pluridimensional** con capacidad de reforzar varios ejes a la vez desde diferentes perspectivas.

Así, el **empoderamiento y participación de las mujeres** en el espacio público (la empresa, la economía, la cultura, la política, la comunicación, etc.) se piensa como una estrategia colectiva dirigida al crecimiento y toma de conciencia de la capacidad que tienen las mujeres para, por un lado, diseñar sus vidas y vivirlas con autonomía y, por otro, intervenir en las decisiones que afectan al conjunto de la sociedad. El enfoque de género y estas pautas de empoderamiento y visibilidad de las mujeres van a ser claves en el camino hacia la igualdad sustantiva. Así se destaca la consideración del

¹ ONU Mujeres, La igualdad de género.

movimiento feminista y asociativo de mujeres como pieza fundamental para conseguir la implicación social necesaria que camine hacia un verdadero cambio estructural.

Los resultados del diagnóstico previo realizado reflejan la perpetuación de los roles de género en muchos de los ámbitos analizados y que enraíza con la división sexual del trabajo que separa el trabajo productivo (asociado a las actividades que producen bienes y servicios con una remuneración) del reproductivo (asociado a las actividades que no generan ningún tipo de ingresos pero que son no sólo necesarias, sino imprescindibles para la vida). De hecho, **el concepto de sostenibilidad de la vida integra los dos ámbitos y los hace interdependientes**, pues ambos cumplen con una función tanto social como económica para la sociedad. Todas las personas son susceptibles de precisar cuidados en alguna de las etapas de su vida y todos los trabajos, sean remunerados o no, tienen un valor económico.

De ahí, no sólo posibilitar el empoderamiento de las mujeres para que salgan de su espacio privado y participen y sean visibles en la sociedad, aumentar la presencia de las mujeres en el mercado laboral (con las mismas condiciones que los hombres y rompiendo la significativa brecha salarial) y en otros escenarios de desarrollo personal como el uso del tiempo libre. A la vez y en paralelo, hay que conseguir aumentar la presencia de los hombres en el espacio privado, fomentando su corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de los cuidados familiares o priorizando pautas de autocuidado para su salud. En una sociedad donde quienes más cuidan (las mujeres), pueden llegar a necesitar de más cuidados (según los indicadores de envejecimiento y de salud), es de justicia que una ley para la igualdad trate de romper moldes preconcebidos en la asignación de tareas, espacios y usos del tiempo.

En tercer lugar, se trata la **esfera del conocimiento**, concebida como una palanca de cambio donde el modelo del sistema coeducativo sea la estrategia que permita que el currículo formativo, los materiales, el profesorado y demás elementos del sistema educativo, eduquen a alumnas y alumnos para crecer y decidir en igualdad de condiciones. El acceso a las tecnologías de la información y de las comunicaciones se tiene que idear en condiciones de igualdad, evitando una nueva modalidad de exclusión social, así como medidas que animan a la especialización y/o la profesionalización de las mujeres en este ámbito tecnológico y de vanguardia social.

Por último, en este ámbito dedicado al conocimiento, la cultura nos brinda un espacio donde es posible cuestionar los roles de género y las normas sociales. Desafiarlos, proponer cambios y reimaginarlos nos permitirán acercarnos cada vez más a nuestro objetivo.

La ley pretende, también, avanzar hacia **un territorio sostenible para el desarrollo de la vida** a través de la integración de la perspectiva de género en las políticas y planes de medio ambiente, urbanismo, transporte y vivienda, para que los espacios y el uso de los mismos sean respetuosos con la conciliación y la corresponsabilidad, con una disminución de tiempos y distancias de desplazamiento, buen acceso a los servicios y dotaciones, que fomente la descentralización de servicios, cuidando la movilidad y combinando la accesibilidad universal con la seguridad también con perspectiva de género.

Finalmente, **el último eje de esta ley son las violencias contras las mujeres**. Máxima expresión de la desigualdad entre mujeres y hombres que les impiden formar parte de la ciudadanía activa porque las incomunica y relega al espacio doméstico, interfiere en su participación en el mercado laboral y, en muchos casos, hace insostenible sus vidas y las de sus hijas e hijos que crecen en un entorno deshumanizante. Por ello, es necesario permanecer alerta en la identificación de las diversas formas de manifestación de esta violencia contra las mujeres y niñas en las distintas esferas sociales e insistir en todas las medidas que aboguen por su erradicación. En este eje referirnos siempre a la

ley Foral 14/2015, de 10 de Abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, una ley pionera en el Estado en el reconocimiento de todos los tipos de violencia contra las mujeres además de situar la erradicación de la violencia en el marco de los derechos humanos.

En todos los ejes descritos **la interseccionalidad con otras variables** basadas en la procedencia, edad, orientación sexual, territorio, diversidad funcional, etc. será clave para incidir en aquellos contextos donde la vulnerabilidad de las mujeres es mayor.

Finalmente en este contexto de la ley debemos mencionar el **poder transformador de la política local** para hacer una sociedad más igualitaria es un hecho constatado por el trabajo llevado a cabo desde las Áreas de Igualdad de algunas Entidades Locales de Navarra y ha de ser tenido en cuenta en la articulación de las políticas públicas de las administraciones navarras con objeto de manera sistemática y coordinada en todo el territorio de la Comunidad Foral.

La actuación de las administraciones públicas debe girar en torno al **enfoque de Transversalidad del Principio de igualdad**, desde la obligación legal y el convencimiento de que es la estrategia para poner en marcha con éxito las políticas públicas de igualdad y conseguir intervenir eficazmente sobre las raíces estructurales de la desigualdad. En el trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres, las administraciones públicas están obligadas a articular una nueva forma de hacer políticas públicas, sin que ello entrañe únicamente la adopción de nuevos procedimientos. Este **cambio en la forma de hacer de las administraciones** debe partir del compromiso y liderazgo político, de coordinación entre las administraciones, de herramientas para su implantación, de recursos económicos y personal capacitado en igualdad de género.

3. MARCO NORMATIVO

En este apartado previo, se presenta un estudio sintético sobre cuál es la normativa principal en materia de igualdad de género en los ámbitos internacional, comunitario y estatal al objeto de situar el contexto de partida, extractar de forma sucinta qué conceptos define la normativa existente e identificar qué aspectos pueden ser más relevantes con vistas al Anteproyecto de ley para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra.

3.1. Marco normativo internacional en materia de igualdad de género

El marco normativo en materia de igualdad de género a nivel internacional ha nacido y evolucionado de la mano del sistema de Naciones Unidas. Los primeros Tratados internacionales en el ámbito de Naciones Unidas ya recogían la doble y complementaria conceptualización del derecho a la igualdad y no discriminación. Así se da en la Carta de San Francisco (1945), carta fundacional de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 o la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing (1995).

A partir de 1975, la igualdad de género se incorpora a la agenda internacional, mediante varias actuaciones relacionadas como la declaración del año 1975 como Año Internacional de la Mujer, dedicar un Decenio de la Mujer y la celebración de Conferencias mundiales de la Mujer, teniendo lugar la primera en el mismo año de 1975.

Como Tratado fundamental, debe citarse la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 (CEDAW) y su Protocolo. Esta Convención es el resultado de más de 30 años de trabajo de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas. La CEDAW reconoce explícitamente que "las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones" y subraya que esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana". Según el artículo 1, por discriminación se entiende "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...), en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera". Afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Partes que tomen "todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre". Identifica los ámbitos objeto de eliminación de discriminaciones tanto en las esferas públicas como privadas, tanto las provenientes de personas, organizaciones o empresas. Invita a los Estados a la creación de instituciones que promuevan las políticas de igualdad.

En cuanto a las Conferencias Mundiales de la Mujer, a partir de 1975, fueron adquiriendo cada vez más importancia. La primera Conferencia tuvo lugar en la Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). La Conferencia de Beijing destaca especialmente porque en ella se confirmó la necesidad de integrar la igualdad de oportunidades y trato en todas las políticas y ámbitos de las actuaciones públicas ("gender mainstreaming", traducido al castellano como transversalidad del género), así como la necesidad de involucrar a todas las instancias de la vida económica y social.

También otros Tratados de Naciones Unidas como la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (El Cairo, 1994) o en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (horizonte 2015) que han evolucionado hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (horizonte 2030) se ha recogido como

objetivo específico, en concreto el Objetivo 5, el promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer.

En el ámbito de la **Organización Internacional del Trabajo**, también se han promovido convenios sobre igualdad de remuneración, discriminación en empleo y ocupaciones, personas trabajadoras con responsabilidades familiares, etc. La visión de la OIT considera la igualdad de género como un derecho humano fundamental, siendo esencial contar con un trabajo decente para toda persona. Destaca por su importancia el Convenio nº100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor con entrada en vigor el año 1953.

Un segundo ámbito relevante es el europeo, donde se encuentra la normativa que emana del **Consejo de Europa** y de la **Unión Europea**. En relación al Consejo de Europa en el Anexo pueden consultarse los detalles del mismo.

En cuanto al ámbito de la **Unión Europea**, cabe distinguir tres niveles de producción normativa, estrategias e interpretaciones: el más político recogido en los Tratados y el proveniente de los Consejos europeos; en segundo lugar, el proveniente de la Comisión europea mediante directivas, recomendaciones, estrategias o planes y, finalmente, el que tiene su origen en el Tribunal de las Comunidades europeas a través de las sentencias.

En el acervo comunitario ha existido una evolución, pues desde una línea inicial muy centrada en la igualdad de remuneración e igualdad de derechos laborales, poco a poco se ha ido recogiendo el concepto de transversalidad derivado de las Conferencias mundiales de la Mujer e integrando en el Derecho comunitario. Así, del principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo consagrado en los Tratados desde 1957 (hoy en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea o TFUE) inicial, contamos con el artículo 153 del TFUE que permite a la Unión actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. También el artículo 157 del TFUE autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres y el artículo 19 del TFUE prevé la posibilidad de legislar para luchar contra todas las formas de discriminación, también por motivos de sexo. Por ello, la igualdad entre mujeres y hombres hoy es en el Derecho y la política comunitaria tanto un derecho, como un valor, así como un objetivo de la Unión europea.

Por su parte, la jurisprudencia del **Tribunal de la Unión Europea** también ha tenido un papel clave a la hora de ir acuñando diversos conceptos, pudiendo en el Anexo verse el detalle de algunas de las principales sentencias dictadas en este campo.

De lo expuesto se aprecia cómo toda la normativa internacional, en la medida en que ha ido siendo ratificada por el Estado y en la medida en que desde el acervo comunitario ha pasado igualmente a formar parte de nuestro ordenamiento jurídico, han ido obligando a una revisión e incorporación paulatina de la legislación, tanto estatal como autonómica. También de lo expuesto se aprecia la interrelación profunda entre instrumentos legislativos y planes y políticas, pues ambos aspectos son necesarios e inseparables a la hora de avanzar en la igualdad de género. Ese engarce observado en el ámbito internacional vuelve a producirse en nuestro ordenamiento.

Como se ha expuesto, en el marco internacional y, por ende, el estatal, se ha ido evolucionando de un concepto de igualdad como igualdad de trato (en un enfoque basado en las personas individuales) a la igualdad de oportunidades (reconociendo ya la dimensión social y política del problema, aunque con actuaciones muy limitadas al ámbito laboral), a la transversalidad o gender mainstreaming y quizá

hoy en día a unir la legislación antidiscriminación con la interseccionalidad o cruce de discriminaciones múltiples.

3.2. Marco estatal de referencia en materia de igualdad de género

3.2.1. La Constitución española de 1978

En primer lugar, en el ordenamiento español la Constitución española hace mención a la igualdad en varios artículos, configurándola como un valor superior (artículo 1), un derecho fundamental (artículo 14) y algo que debe buscarse de manera real y efectiva, especialmente por los poderes públicos (artículo 9.2).

3.2.2. Legislación estatal anterior a la LOIEMH

A partir de la aprobación de la Constitución en 1978, se fue procediendo a una revisión de todos los ámbitos normativos con el fin de ir erradicando discriminaciones hacia las mujeres. Puede examinarse el Anexo normativo para ver más detalles.

3.2.3. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva (LOIEMH).

El artículo 1.1 de esta ley expone que “las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes”, fundamento jurídico a partir del cual ha operado el legislador. Añade este artículo: “esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”. La Ley se presenta a sí misma como una norma de desarrollo de un derecho fundamental, la igualdad del artículo 14 CE, y, así mismo, del deber del artículo 9.2 CE.

La LOIEMH pretendía una superación del concepto de igualdad formal. Así, declara el principio de igualdad de trato y de oportunidades como principio informador con carácter transversal y criterio general de actuación de los poderes públicos.

Por primera vez en la legislación estatal española se incluye la definición de conceptos como igualdad de trato, discriminación directa, discriminación indirecta, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acciones positivas, composición equilibrada, unidades de igualdad y planes de igualdad de las empresas.

La ley quiere tener una dimensión transversal y, por tanto, proyecta su influencia sobre todos los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística. Así, tras la declaración del principio de transversalidad e inclusión de los criterios de actuación de los poderes públicos, la ley desarrolla las acciones administrativas para la igualdad en los diferentes ámbitos de la acción pública como educación, salud, deporte, juventud, sociedad de la información, desarrollo rural, medios de comunicación, territorio y vivienda o la administración pública.

En el terreno de política laboral se articula en cuatro apartados: la igualdad en el ámbito laboral, mediante programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres y la promoción de la igualdad en la negociación colectiva incluso mediante medidas de acción positiva hacia las mujeres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral realizando una mejora de permisos y protección social respecto

de la ley de 1999, los planes de igualdad de las empresas y el distintivo empresarial en materia de igualdad (art. 50).

A pesar de que la aplicación de esta ley se ha visto afectada por la crisis económica y algunos cambios normativos que en medio de ésta se realizaron, permitió asentar fundamentos conceptuales de la tutela contra la discriminación por razón de sexo que se han mantenido y han permitido que en estos años se dictaran sentencias en protección de ciertos derechos. La LOIEMH recoge la igualdad no solo como valor superior y principio de nuestro ordenamiento, sino como un derecho de amplios contenidos y principio informador. Así mismo, reiterando lo dicho anteriormente, recoge el principio de transversalidad de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como informador, con carácter transversal, de la actuación de todos los Poderes Públicos, teniendo en cuenta que esto comprende a las distintas Administraciones (estatal, autonómicas y locales).

3.2.4. Otra normativa posterior a la LOIEMH y que afecta a la elaboración de una norma autonómica en materia de igualdad de género

Como contexto normativo estatal de carácter general para tener en cuenta en una regulación de ley foral para la igualdad, también están sobre todo dos normas:

- Real Decreto-Ley 3/2011, Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público,
- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, que reforma la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LRSAL).

3.2.5. Normativa autonómica en materia de igualdad de género

En todo el territorio estatal, se han ido aprobando diversas leyes autonómicas de igualdad entre mujeres y hombres, antes y después de la LOIEMH. Puede consultarse el Anexo normativo para ver su detalle.

3.3. Competencias en igualdad de la Comunidad Foral Navarra

El marco de actuación de la CFN, en lo que respecta a la igualdad entre mujeres y hombres, viene fijado a partir de los límites establecidos en la Constitución Española, en el propio reparto de competencias efectuado en la LOIEMH y la propia normativa navarra.

3.3.1. Competencias forales

Por una parte, la Constitución delimita:

- Competencias exclusivamente estatales, como la regulación de deberes y derechos constitucionales o la legislación mercantil, penal, penitenciaria y procesal.
- Competencias autonómicas, que luego cada Comunidad debe asumir en su Estatuto. Respecto de las que Navarra asume en su Estatuto, están las competencias de urbanismo, cultura, deporte y ocio o asistencia social.

- Competencias en las que el Estado marcará una legislación básica a desarrollar por las Comunidades Autónomas, como lo que afecta al ámbito laboral, seguridad social, sanidad, régimen jurídico del funcionariado, legislación básica de contratos y educación.

Por otra parte, la LOIEMH detalla:

- Cuáles de sus aspectos son materia de ámbito estatal,
- Cuáles deben tratarse como legislación básica a desarrollar autonómicamente. De nuevo, Navarra debe desarrollar los aspectos de la ley relacionados con educación, salud, medios de comunicación públicos y privados, contratos de las Administraciones públicas y subvenciones, criterios de actuación de las Administraciones públicas y los permisos de conciliación.
- Además, Navarra debe cumplir directamente con las previsiones de la LOIEMH en materia de infracciones de la LISOS, reforma de la Ley Electoral general y derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Puede mencionarse que, desde la aprobación de la LOIEMH, en Navarra se han ido impulsando los planes de igualdad para empresas a través del llamado “Procedimiento IGE o de Igualdad de género en las empresas de Navarra”. El Instituto Navarro para la Igualdad proporciona asistencia técnica a las empresas y tiene una convocatoria de subvenciones para la realización de planes en pequeñas y medianas empresas y entidades públicas o privadas que deseen realizarlos.

Por su parte, el siguiente marco normativo a considerar es el Estatuto de Autonomía, aprobado por Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, modificado por las Leyes Orgánicas 1/2001 y 7/2010 (en adelante, LORAFNA). Con relación al mismo, podemos destacar:

- Entre las competencias exclusivas, en el artículo 44.18 se recoge la competencia en políticas de igualdad.
- En el Artículo 40 se recogen las potestades que corresponden en las materias competencia exclusiva de Navarra: a) Legislativa. b) Reglamentaria. c) Administrativa, incluida la inspección. d) Revisora en la vía administrativa.
- El Derecho navarro, en las materias de competencia exclusiva de la Comunidad Foral será aplicable con preferencia a cualquier otro. En defecto de Derecho propio, se aplicará supletoriamente el Derecho del Estado.
- En relación a materias afectadas por esta ley habrá que prever la Administración competente. Así si por razón de materia no correspondiera a la Comunidad la competencia, la legislación de igualdad no podría, amparándose en la competencia de igualdad regular la materia en cuestión.

3.3.2. Competencias locales

Aunque este punto se detalla de forma más extensa en el Anexo normativo, debe señalarse que, en el nivel específico de Navarra de normas jurídicas que regulan el ámbito local, encontramos un marco regulador formado por normas del Estado y por normas de la Comunidad Foral de Navarra.

La Constitución reconoce la autonomía de la Administración local. También lo hace la normativa a nivel estatal como: la Ley Reguladora de Bases del Régimen Local (en adelante, LBRL), así como su modificación, efectuada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la administración local (en adelante, LRSAL), y la propia LOIEMH. En el ámbito foral, hay que mencionar la Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de la Administración local de Navarra (en revisión en la actualidad)

El artículo 15 de la LOIEMH compele a todos los Poderes Públicos, y en consecuencia a la Administración Local en la aplicación del principio de igualdad. Además, la Comunidad Foral de Navarra, podrá, en su ámbito competencial, atribuir competencias como propias a los municipios de su territorio, así como del resto de las Entidades Locales de Navarra.

Como conclusión, corresponde a la Comunidad Foral de Navarra la competencia legislativa, la de desarrollo normativo y la ejecución en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio de la participación de las entidades locales mediante el ejercicio de las competencias que le sean propias y la coordinación con las competencias estatales y aquellas que la Comunidad foral delegue, respetando en todo caso lo dispuesto en la Constitución y el Estatuto de Autonomía o LORAFNA.

Las funciones que pueden corresponder a cada nivel administrativo pueden consultarse en el epígrafe 4.2 del presente documento.

3.4. Normativa dictada hasta el día de hoy en la Comunidad Foral Navarra (CFN) relevante o relacionada con la igualdad de género

3.4.1. Normativa foral

a) Normativa previa a la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Antes de la citada Ley, no existía ninguna norma que tratara de forma unificada la igualdad de oportunidades. Podemos destacar sólo como hitos importantes la creación del Instituto Navarro de la Mujer en 1995 y el Consejo Navarro de la Mujer en 1996.

b) Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

En su momento, la Comunidad fue pionera con la elaboración de dos normas como la Ley foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la Ley foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista. Ambas muestran sobre todo una intencionalidad y compromiso de los poderes públicos, pero sin adoptar garantías e instrumentos para una igualdad real y efectiva.

c) Otra normativa posterior a la Ley Foral 33/2002

Destacar la ley Foral 14/2015, de 10 de Abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, una ley pionera en el Estado en el reconocimiento de todos los tipos de violencia contra las mujeres además de situar la erradicación de la violencia en el marco de los derechos humanos.

En el año 2016 se aprueba el Decreto Foral 103/2016, de 16 de noviembre, por el que se establece la ordenación de las prestaciones sanitarias en materia de salud sexual y reproductiva, concretando el ejercicio de estos derechos y prestaciones desde la óptica de igualdad.

Ya en 2017, destacar la reciente aprobación de la Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+, cuya finalidad es establecer las condiciones por las que los derechos de personas LGTBI+ y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivos.

Por otra parte, a lo largo de los años, se han ido dictando algunas normas en desarrollo institucional con trascendencia para la igualdad, relativas al régimen electoral, el Defensor del Pueblo, el Gobierno de Navarra y su Presidente, con previsión de elaboración de informes de impacto de género y de Contratos Públicos.

d) Políticas de igualdad y Planes estratégicos

Dentro de las políticas y planes llevados a cabo por la Comunidad foral, pueden indicarse:

d.1) Planes Estratégicos y Programas de Igualdad

En su momento, fue importante la aprobación del I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres (2006-2010).

Los Programas de Igualdad de la Administración de la Comunidad foral de Navarra, de carácter anual, recogen las acciones que desde la administración foral y cada uno de los Departamentos se programan para la incorporación transversal del principio de igualdad. El primer programa se aprobó en el 2015.

Además, el 21 de abril de 2017, se ha creado la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de mujeres y hombres, encargada de integrar el principio de igualdad y erradicar la violencia contra las mujeres en las políticas de la Administración Foral de Navarra.

d.2) Unidades de igualdad e Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua

En su origen el Instituto Navarro de la Mujer estuvo adscrito al Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud del Gobierno de Navarra. Ha conocido varias modificaciones, en 2012 pasó a llamarse Instituto Navarro para la Familia e Igualdad y de nuevo en 2015, Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua, ubicado en el Departamento de Relaciones Ciudadanas e Institucionales, lo que permite acentuar la transversalidad de su papel.

Este Instituto, a partir de 2009 y siguiendo una medida prevista en el I Plan de Igualdad, empezó a impulsar las Unidades igualdad como herramienta para incorporar la transversalidad del principio de igualdad de género en la Administración. Las Unidades han tenido en el Documento de Orientaciones (2011) la guía de implantación, funciones y funcionamiento.

d.3) Consejo Navarro de Igualdad

El Consejo de la Mujer creado en 1996 fue modificado en 2007 y después 2012, donde se sustituyó por el Consejo Navarro de igualdad, como un órgano colegiado, de carácter consultivo, adscrito al

INAI, para articular la participación del movimiento asociativo de mujeres de Navarra en el funcionamiento de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

d.4) *Políticas de igualdad dirigidas a las entidades locales, asociaciones de mujeres y empresas*

Desde la Administración foral, se han mantenido distintas actuaciones relevantes dirigidas, tanto hacia entidades locales, como hacia asociaciones de mujeres y empresas, tales como:

- Subvenciones a la Contratación de Agentes de Igualdad en las entidades locales, Proyectos de Igualdad, y Proyectos de Pactos Locales por la Conciliación, Asociaciones de Mujeres, Empresas.
- Formación y Capacitación a Asociaciones de Mujeres, Entidades Locales y Empresas.
- Elaboración de Documentos para la planificación: Itinerario de las áreas de igualdad para las entidades locales, Procedimiento IGE (igualdad en empresas), Modelo de elaboración de Protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y Modelo de elaboración de informes de impacto de género.
- Asistencias técnicas para la consolidación de las políticas de igualdad en la Administración en empresas, en asociaciones de mujeres, etc.

Pueden verse más detalles de todos estos puntos en el Anexo normativo.

3.4.2. Normativa local

Ya se ha mencionado anteriormente el encaje de competencias locales en materia de igualdad, previsto en la propia legislación estatal. En Navarra las Entidades Locales han sido muy activas en sus políticas de igualdad, a través de varias vías, entre las que se destacan:

a) **Concejalías de la Mujer e Igualdad**

Deben ponerse en valor las políticas en igualdad llevadas a cabo hasta la fecha y quizá la primera fue la creación en muchas entidades locales de Concejalías o Comisiones de igualdad, en su día.

b) **Contratación de las Agentes de Igualdad por parte de las entidades locales**

Numerosos entes locales cuentan con Agentes de igualdad. La presencia de las Agentes de Igualdad supone un impulso insustituible en el ámbito local. Prácticamente todos los municipios con más de 6.000 habitantes tienen un Servicio de Igualdad a cuyo frente está una Agente de Igualdad. Para más detalles, puede verse el Anexo normativo.

c) **Planes de Igualdad municipales**

Son muchos los municipios que han elaborado Planes municipales de igualdad, Protocolos municipales (lenguaje inclusivo, actuación ante la violencia) y procedimientos como la introducción de cláusulas de género en contratos y subvenciones y contrataciones laborales, y han contribuido a la elaboración de informes de impacto de género.

d) Programaciones anuales a nivel municipal o mancomunado

Por ejemplo, una de las acciones del I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres era considerar como una prioridad el impulso de las políticas locales de igualdad, a la que se responde a través de programas como los Pactos Locales por la Conciliación.

Por último, debe mencionarse que la normativa local navarra está también actualmente en fase de reforma. En este sentido, sería deseable que en la misma se incluya la igualdad como competencia delegada y compartida en el Mapa Local, algo que, según hemos visto con todo lo expuesto hasta el momento, viene amparado desde la propia Constitución, normativa estatal y foral.

e) Normativa de igualdad en lo local

También algunos municipios han dictado ordenanzas en materia de igualdad.

Para más detalles de todos estos puntos, puede consultarse el Anexo normativo.

4. PROPUESTA DE CONTENIDOS PARA UNA NUEVA LEY FORAL PARA LA IGUALDAD EN LA CFN

La futura ley navarra para la igualdad entre mujeres y hombres debería incorporar los siguientes grandes apartados:

1. Preámbulo
2. Título preliminar de Disposiciones generales: Objeto de la ley, ámbito de aplicación, definiciones y principios de actuación.
3. Título I: competencias, funciones y organización administrativa
4. Título II: Integración transversal del principio de igualdad en todas las actuaciones de las Administraciones públicas navarras
5. Título III: Medidas para promover la igualdad de género en las distintas áreas de intervención.
6. Título IV: Garantías para el cumplimiento de la ley.
7. Disposiciones adicionales, transitoria derogatorias y finales.

4.1. TÍTULO PRELIMINAR DE DISPOSICIONES GENERALES: OBJETO DE LA LEY, ÁMBITO DE APLICACIÓN, DEFINICIONES Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

4.1.1. Objeto de la ley

La futura ley tendría como objeto:

- Establecer la perspectiva y transversalidad de género como principio que debe presidir (informar) la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres,
- Regular un conjunto de medidas para garantizar la igualdad sustantiva en todos los ámbitos de la vida,
- Implicar a la ciudadanía en su conjunto para:
 - promover el empoderamiento, la autonomía de las mujeres y su participación activa en una sociedad avanzada,
 - promover un cambio social de valores que sitúe la sostenibilidad de la vida en el centro, asegurando tanto el trabajo productivo como el reproductivo y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en ambos ámbitos,
 - avanzar en la construcción de una sociedad más justa, democrática, garantista de los derechos fundamentales, libre y en convivencia pacífica.

4.1.2. **Ámbito de aplicación**

La ley sería aplicable a:

- La ciudadanía en su conjunto y, por tanto, a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la ley.
- Las Administraciones públicas navarras: la autonómica con sus organismos autónomos y entes públicos dependientes o vinculados a ella, así como a la Administración Local, en iguales términos.
- Las Universidades con presencia en Navarra.

4.1.3. **Definición de términos**

Este apartado de la futura ley permite recoger diferentes definiciones que se presentan en orden alfabético. Algunas de ellas, al estar incluidas en la LOIEMH, deberían redactarse de igual manera que en ésta, básicamente con el fin de evitar problemas competenciales, pues a pesar de que esta ley ya tiene 10 años hay términos acuñados y consensuados a nivel internacional. Así, podría ser interesante reproducir las definiciones de igualdad de trato, igualdad de oportunidades, discriminación directa, discriminación indirecta, acción positiva, representación equilibrada y plan de igualdad:

- **ACCIONES POSITIVAS:** Son medidas específicas a favor de las mujeres adoptadas por los poderes públicos con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales medidas, de carácter temporal, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente ley.
- **COMPOSICION EQUILIBRADA:** Presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni menos del 40%.
- **DISCRIMINACION DIRECTA:** Se considera discriminación directa por razón de sexo:
 - La situación en la que se encuentra una persona que en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra persona en situación comparable.
 - El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
 - El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual.
 - Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
 - Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Toda orden de discriminar directamente por razón de sexo.
- **DISCRIMINACION INDIRECTA:** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo:

- La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- Toda orden de discriminar indirectamente por razón de sexo.
- IGUALDAD DE TRATO: El principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo y, especialmente, de las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Además, la ley podría añadir las siguientes definiciones:

- BRECHA DE GÉNERO: Pone de manifiesto las diferentes condiciones o posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Entre los más destacables se pueden citar: Brecha salarial: se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”. Brecha tecnológica se utiliza para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las nuevas tecnologías.
- CONCILIACIÓN: El término se refiere a la búsqueda de un equilibrio de los usos del tiempo y recursos que las personas tienen en las distintas facetas de la vida entre los que destacan el ámbito personal, laboral, profesional o familiar.
- CORRESPONSABILIDAD: Concepto que recoge la necesidad de que hombres y mujeres, titulares de los mismos derechos, se erijan, al tiempo, en responsables de similares deberes y obligaciones en los escenarios público y privado, en el mercado laboral, en las responsabilidades familiares y en la toma de decisiones.
- DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE o INTERSECCIONALIDAD: aquella que una mujer o grupo de mujeres sufra por concurrir factores como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia que puedan provocar formas agravadas o específicas de discriminación.
- DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO: Organización del mercado de trabajo industrial y la sociedad, a partir del siglo XIX en el mundo occidental, basada en una profunda diferenciación de las actividades desempeñadas por hombres y mujeres en función del sexo: las mujeres desarrollan la actividad en el ámbito doméstico –reproductivo– y los hombres en el ámbito público considerado como productivo.
 - TRABAJO PRODUCTIVO: conjunto de actividades remuneradas que producen bienes y servicios en el mercado laboral².
 - TRABAJO REPRODUCTIVO: conjunto de actividades no remuneradas relacionadas con el trabajo doméstico y con la atención y el cuidado de los miembros de la familia. Comprende tareas de higiene y mantenimiento del hogar, economía doméstica; cuidado

² Definición del art.2 b) de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres en Cataluña.

de hijos e hijas y personas dependientes; gestión de asuntos médicos, escolares y formativos y en general todas las acciones que generan bienestar del grupo familiar³.

- **ESTRATEGIA DUAL:** Se refiere a la aplicación de una doble estrategia para el logro de los objetivos de igualdad: de un lado, la estrategia de incorporación transversal del género en todas los ámbitos de la actividad política y del otro, del uso de acciones positivas a través de medidas especiales de carácter temporal cuyo objetivo es eliminar o disminuir las desigualdades en un cierto ámbito.
- **IGUALDAD SUSTANTIVA:** Supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública.
- **PERSPECTIVA O ENFOQUE DE GÉNERO:** Consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases

La incorporación de una perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres, cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, monitoreo y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es conseguir la igualdad de género.

Debe acompañarse del análisis de género que consiste en un examen crítico de cómo los roles, actividades, necesidades, oportunidades y derechos/prerrogativas afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en ciertas situaciones o contextos. El análisis de género examina las relaciones entre mujeres y hombres y su acceso y control de los recursos, así como las limitaciones de unas con respecto de los otros. En todas las evaluaciones sectoriales o análisis situacionales se debe integrar un análisis de género para asegurar que las intervenciones no exacerbren las injusticias y desigualdades de género y que, cuando sea posible, se promueva mayor igualdad y justicia en las relaciones de género.

- **TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD:** El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.
- **SEGREGACIÓN:** La segregación es el resultado en la estructura ocupacional o de otro tipo según la concentración de la presencia de mujeres y hombres en la mencionada estructura. Se denomina segregación horizontal a la concentración referida a los distintos sectores de actividad. Se conoce por segregación vertical la que tiene en cuenta la concentración en las diferentes posiciones.

³ Definición adaptada a partir de la del art.2 c) de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres en Cataluña.

4.1.4. Principios de actuación de los poderes públicos y entidades privadas

Como se ha señalado anteriormente, la lucha por la igualdad supone un itinerario que parte del reconocimiento de la igualdad de trato, para pasar después a la igualdad de oportunidades y más allá, a la igualdad real y efectiva, como un proceso continuo.

Según se recogía ya en la CEDAW, los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y, por extensión, todos sus poderes públicos, tienen la obligación de garantizar a los hombres y las mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos. Esto implica una responsabilidad pública.

El principio de no discriminación afecta a todas las personas, tanto físicas como jurídicas, en su comportamiento y actuaciones, tanto públicas como privadas. Los poderes públicos vienen además obligados a eliminar las desigualdades y promover la igualdad.

Por lo tanto, en cumplimiento de la futura ley para la igualdad, las administraciones públicas, las personas y las entidades privadas, en la medida que les pueda concernir, aplicarían los principios que siguen.

- **Compromiso** con la efectividad del derecho de igualdad entre mujeres y hombres que implique la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo, como un cambio de valores y como garantía del disfrute de todos los derechos humanos. El compromiso incluye la dotación de recursos humanos con formación y recursos económicos para el desarrollo de las actuaciones.
- **Transversalidad del Principio de igualdad entre mujeres y hombres.** Incorporación del **principio de igualdad** en todas las políticas y actuaciones, de modo transversal a través de la integración de la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las acciones desarrolladas por el sector público en el ejercicio de sus competencias. En particular contar con datos e informaciones desagregadas, los contratos y subvenciones, las acciones positivas o la valoración del impacto son algunos de los instrumentos necesarios.
- **Acciones positivas.** La adopción de **medidas especiales** de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres no se considerará discriminación. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad.
- **Corresponsabilidad.** 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 prejuicios basados en el género. En su consecución es imprescindible considerar los ámbitos personales, familiares y laborales teniendo en cuenta la sostenibilidad de la vida como valor fundamental de la sociedad.
- **Presencia, participación o representación equilibrada** de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación, toma de decisiones y asuntos públicos en general. A los efectos de esta ley, se entenderá por presencia, participación o representación equilibrada de mujeres y hombres que en la composición, en el conjunto al que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

- **Empoderamiento de las mujeres**, fomento de su autonomía y participación.
- Atención a la **discriminación múltiple o interseccionalidad**.
- **Coordinación y colaboración** entre las distintas Administraciones, instituciones y agentes sociales, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo un uso eficiente de los recursos.
- **Eficiencia en el uso de los recursos**, que incluirá el aprovechamiento de todas las personas, recursos y talento disponible en la sociedad entendida como una estrategia inclusiva.
- **Comunicación inclusiva** y que no utilice modelos basados en estereotipos.

4.2. TÍTULO I: COMPETENCIAS, FUNCIONES Y ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

4.2.1. Competencias

El marco normativo estatal y autonómico, como se ha expuesto anteriormente, otorgan competencias en igualdad no sólo al Estado, sino a la Comunidad Foral Navarra y a su Administración local. Ello abarca competencia legislativa, desarrollo normativo y acción directa o ejecución de funciones, programas y servicios que por su interés general o específicas condiciones técnicas, económicas o sociales deban ser prestadas de forma unitaria en todo el territorio de la Comunidad foral.

La LORAFNA en su artículo 44.18 recoge como competencia exclusiva las políticas de igualdad. Así mismo, la Ley 27/2013 regula en la disposición adicional segunda que la Comunidad Foral de Navarra, podrá, en su ámbito competencial, atribuir competencias como propias a los municipios de su territorio así como del resto de las Entidades Locales de Navarra.

La Comunidad Foral de Navarra tiene atribuida la competencia exclusiva en materia de políticas de igualdad en su ámbito territorial. En su ejercicio, la Administración foral de Navarra es competente en el diseño, planificación, elaboración, ejecución, gestión, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de igualdad.

4.2.2. Funciones

Para llevarlas a cabo, a la Administración foral (ACFN) le corresponderán, en general, estas funciones:

- a) Desarrollo normativo, Planes, Programas y otros instrumentos de carácter técnico y metodológico que coordinen, impulsen, promuevan, gestionen, realicen seguimiento y evalúen las políticas de igualdad, la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, de modo transversal incorporando la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones públicas y en la elaboración de los presupuestos, así como en el diagnóstico, diseño y ejecución de acciones positivas que deban aplicarse con carácter general en todo el territorio., dirigidas tanto a las administraciones públicas como al conjunto de la sociedad.

- b) Fomento del empoderamiento de las mujeres a través del apoyo a grupos de mujeres y/o feministas que trabajan por la igualdad entre mujeres y hombres, y garantizar su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad de género
- c) Establecimiento de las condiciones mínimas básicas y comunes, en los procesos de gestión del personal requisitos de formación, así como la capacitación del personal en materia de igualdad. Se incluye el establecimiento de la formación mínima que deberán tener las personas que ocupen el perfil de Técnico o Técnica de Grado Medio en Igualdad.
- d) Impulso a la coordinación y colaboración entre las actuaciones de las diferentes administraciones públicas así como el establecimiento de relaciones con agentes públicos tanto de Navarra como de otras Comunidades Autónomas, el Estado o del ámbito internacional.
- e) Realización de actividades de comunicación y sensibilización, que incluya la información y su difusión, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre medidas y actuaciones necesarias que promuevan la igualdad.
- f) Fomento de las medidas en el ámbito de la corresponsabilidad e impulsar modelos que pongan en valor el criterio de la sostenibilidad de la vida.
- g) Favorecer la implantación del principio de igualdad en el ámbito privado, en particular a través de la participación, colaboración y coordinación.
- h) Recepción, Investigación y detección de situaciones de discriminación por razón de sexo y adopción de medidas para su erradicación. Las medidas podrán incluir la emisión de informes, recomendaciones o la derivación a órganos competentes en la materia, incluyendo los órganos de fiscalía o judiciales.
- i) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en la Comunidad Foral de Navarra, así como la elaboración, mantenimiento y actualización de datos y estadísticas.
- j) Asistencia técnica especializada en materia de igualdad entre mujeres y hombres a las entidades locales, al resto de poderes públicos navarros y a la iniciativa privada.
- k) Impulso de la formación en igualdad de profesionales tanto como acciones específicas, como incidiendo en el diseño de los planes de formación de los departamentos.
- l) Cualquier otra función incluida en la presente ley o que le sea encomendada en el ámbito de su competencia.

A la **Administración local**, conforme a lo previsto en el ordenamiento jurídico y dentro de su ámbito territorial, le corresponden competencias en materia de igualdad de género. Para ello, la Administración local, bien de las entidades locales individualmente o de agrupaciones de entidades creadas para la gestión de esta materia, desarrollará las siguientes funciones en el ámbito de su territorio correspondiente.

- a) Planificación, Programación, elaboración normativa y establecimiento de mecanismos para la integración transversal del principio de igualdad y de la perspectiva de género en sus actuaciones políticas de actuaciones en materia de igualdad en coordinación con el Organismo competente en materia de Igualdad del Gobierno de Navarra, así como mediante acciones positivas.

- b) Fomento del empoderamiento de las mujeres a través del apoyo a grupos de mujeres y/o feministas que trabajan por la igualdad entre mujeres y hombres, y favorecer la participación en las actuaciones en materia de igualdad de género
- c) Realización de actividades de comunicación y sensibilización, que incluya la información y su difusión, en materia de igualdad, sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre medidas y actuaciones necesarias que promuevan la igualdad.
- d) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local, así como mantener los datos y estadísticas desagregados
- e) Apoyo al tejido asociativo y ciudadanía e impulso de su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad y transversalización de género.
- f) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que, debido a sus fines o funciones, puedan contribuir en el ámbito local a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.
- g) Impulsar el establecimiento de recursos y servicios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, e impulsar modelos que pongan en valor el criterio de la sostenibilidad de la vida.
- h) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y adopción de medidas o su derivación a órgano competente por razón de materia.
- i) Mantenimiento de relaciones con otras entidades locales, especialmente a través de la FNMC, además de la relación coordinada con el Organismo responsable en materia de igualdad del Gobierno de Navarra.
- j) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

4.2.3. Organización de la Administración

Se propone la organización administrativa e institucional por la cual la ACFN y entidades locales ejercerán las competencias previstas en la futura ley y que en concreto comprende:

a) Administración de la Comunidad Foral

1. La ACFN ejercería las competencias objeto de la ley por medio de:
 - a) El Departamento del Gobierno de Navarra competente en la materia de políticas de igualdad que ejerza su competencia a través del Organismo Autónomo de Igualdad.
 - b) Un Organismo autónomo que de forma exclusiva ejerza las funciones recogidas en la ley.
 - c) Las Unidades de Igualdad en cada uno de los Departamentos.
2. El órgano consultivo en materia de igualdad de género será el Consejo Navarro de Igualdad cuyas funciones convendría recoger en la ley. La composición y otros aspectos quedarían para desarrollo normativo.

3. Órgano de coordinación del Gobierno de Navarra. La administración debería contar con una estructura de coordinación como la actual Comisión Interdepartamental de Igualdad, que permita la coordinación de todas las políticas y planes transversales que impliquen a los Departamentos del Gobierno de Navarra.
4. Mecanismos de cooperación/coordinación interinstitucional. La ley debería prever la puesta en marcha de estas estructuras para políticas específicas.

b) Entidades locales

En el ámbito local, la ley debería prever que las entidades locales cuenten con estructura administrativa, exclusiva o compartida, principalmente en atención a su tamaño, en materia de igualdad

1. Concejalía o Comisión que asuma la competencia de políticas de igualdad
2. Servicio de Igualdad en la entidad local que dispondrá:
 - a) Personal con formación en igualdad de género en municipios mayores de 6.000 habitantes
 - b) Personal con formación en igualdad de género común en municipios menores de 6.000 habitantes.

En el ámbito local será importante tener en cuenta toda la reforma del Mapa Local para que las funciones que la ley proponga en esta materia en el ámbito local estén cubiertas en todas las nuevas estructuras que se propongan. En todo caso, esta ley debería garantizar la cobertura de todo el territorio navarro de personal técnico en igualdad que puede impulsar y ejecutar todas las funciones de las entidades locales que se detallan en el punto 4.2.2.

Dentro del desarrollo de la organización institucional, la ley debería incluir una serie de aspectos relativos a los distintos órganos aquí nombrados:

c) Organismo de igualdad: INAI/NABI

- La ley debería recoger su misión o finalidad, configurándolo como el organismo autónomo de igualdad, encargado específicamente del impulso, asesoramiento, coordinación, planificación, gestión y evaluación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra y de ser la institución garante de la transversalización de la igualdad de género en todas las políticas públicas de Navarra.
- Aunque la ley para la igualdad remita al decreto foral regulador de la creación del organismo responsable en materia de igualdad de género, también debería recoger unos mínimos de obligado cumplimiento en ésta, como su naturaleza de organismo autónomo.
- La ley también debería recoger su adscripción siempre a un Departamento que garantice su transversalidad (sin que se ubique en ningún ámbito sectorial concreto),
- Igualmente, la ley recogería la regulación de sus funciones (se corresponderán con las de la ACFN), y necesidad de estar dotado de los recursos necesarios para cumplir las mismas, esto es, dotación económica adecuada además de suficientes recursos humanos especializados en igualdad.

d) Unidades para la igualdad a nivel de la ACFN

- Consolidación de las Unidades de Igualdad en cada uno de los Departamentos en los que se organiza la ACFN, asignando personal con formación en igualdad de género, TGM en igualdad, y con dedicación exclusiva.
- Las Unidades serán las encargadas del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas departamentales y con los organismos autónomos, entes públicos y órganos adscritos al mismo.
- En particular, se hace necesario valorar y ponderar la ubicación de las Unidades de Igualdad en el Departamento respectivo, y en todo caso en cercana relación o incluso ubicación en las Secretarías Generales Técnicas, como estructura jurídica clave en el proceso de transversalización hacia los Departamentos.
- Estas Unidades de Igualdad trabajarán en coordinación con el INAI/NABI en el marco de los mecanismos de cooperación/coordinación en el seno de la ACFN.
- La ley debería detallar sus funciones principales, tales como:
 - Implantar la transversalidad del principio de igualdad y la perspectiva de género, ejecutar planes y programas trasversales de políticas de igualdad de género y en la acción administrativa de su Departamento.
 - Colaborar en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de planes departamentales de igualdad para el personal.
 - Impulsar estudios y estadísticas, en coordinación con otros Departamentos y con el Instituto Navarro de Estadística – NASTAT- sobre igualdad en su ámbito funcional.
 - Impulsar la formación en igualdad del personal de los Departamentos; asesorar a su Departamento y organismos autónomos para atender, prevenir y eliminar posibles discriminaciones en sus organizaciones, etc.
- La ley debería prever igualmente que cada Departamento consigne en sus presupuestos los recursos humanos, económicos, materiales y administrativos suficientes para que esta Unidad pueda desempeñar sus funciones y a tiempo completo. Participarán además en las Unidades personas clave del Departamento para introducir la transversalidad del principio de igualdad.
- Incluso, en las Disposiciones finales podría incluirse un calendario para cubrir las plazas del personal con dedicación exclusiva de las Unidades

e) Órganos consultivos

- La ley debería prever que el Consejo Navarro de Igualdad sea el órgano autonómico de participación en materia de igualdad y recoger igualmente que el CNI puede estar presente en aquellos órganos de participación gubernamentales que el Gobierno de Navarra establezca dentro de los ámbitos que son objetos esta ley foral.
- En primer lugar, se haría mención a su carácter colegiado y consultivo de asociaciones y organizaciones de mujeres.

- En segundo lugar, se recogerían sus funciones de participación, asesoramiento, hacer propuestas y recomendaciones vinculadas a la actuación de los poderes públicos autonómicos en materia de políticas de igualdad de género.
- Su composición y funcionamiento se reservaría a desarrollo reglamentario

f) Órganos de coordinación interdepartamental

- Se incluiría la necesidad de que existan estructuras de coordinación interdepartamental, similares a la actual Comisión Interdepartamental (compuesta de Presidenta y Direcciones Generales). Deberá ser un órgano de colaboración, cooperación y coordinación de carácter intersectorial para la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia hacia las mujeres en todas las políticas de la Administración de la Comunidad Foral.
- Dentro del mismo articulado se deberían ubicar los mecanismos de coordinación de las Unidades de Igualdad con el INAI, además de las Comisiones de seguimiento del Plan de Acción de Violencia.
- Igualmente en el marco de esta Comisión se podrían crear Grupos de trabajos temporales o permanentes para una actuación determinada. A su vez los mecanismos previstos para materias concretas podrían contar con entidades y agentes pertenecientes a otras instituciones o grupos.

g) Órganos de cooperación y coordinación interinstitucional

- La función de estas estructuras sería la coordinación y el seguimiento de acuerdos entre distintas administraciones.
- Es importante que la ley nombre expresamente la necesidad de contar con estructuras de colaboración y coordinación interinstitucional (entre lo foral y lo local, así como con otras instituciones y administraciones), que sirvan de marco para el trabajo en Red entre las distintas instituciones, como podría ser la Red de entidades locales por la igualdad. Además esto serviría para dotar de fuerza legal al Acuerdo interinstitucional para la coordinación efectiva a la atención y prevención a la violencia contra las mujeres actualmente existente.
- Asimismo, la ley debería apoyar en el ámbito local, la creación de estructuras de coordinación entre entidades locales, así como entre técnicos y técnicas de igualdad mediante formación y otros mecanismos. En el articulado podrán describirse las funciones de estas estructuras de coordinación.
- Para finalizar la ley podría prever la puesta en marcha de mecanismos de cooperación y coordinación con agentes de la sociedad o grupos específicos en los ámbitos social, económico, cultural o de otra índole que se consideraran necesarios en el cometido de sus funciones.

4.3. TÍTULO II: TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA ACTUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN EN NAVARRA

Las Administraciones públicas de Navarra contempladas en el ámbito de aplicación de la futura ley, estarían obligadas a integrar transversalmente de forma activa el principio de igualdad de género en el análisis, elaboración, ejecución y seguimiento de la normativa, definición y presupuesto de las políticas públicas en todos sus ámbitos y en el conjunto de todas sus actividades. Para ello, habrá de considerar sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de mujeres y hombres, teniendo

en cuenta su incidencia específica en unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y ser eficientes y eficaces en la función pública.

Por lo anterior, todos los Departamentos, organismos autónomos, entidades públicas empresariales y sociedades mercantiles adscritas a los mismos, direcciones y servicios de la de la Administración Foral, así como todo lo referente a la Administración Local, promoverán la igualdad entre mujeres y hombres aplicando el Principio de igualdad de forma transversal y para ello estarán obligados a utilizar las herramientas y a disponer de los recursos que se detallan a continuación

4.3.1. Capítulo I: Herramientas

a) Planificación, diseño, seguimiento y evaluación

La transversalidad de género implicaría recoger el principio de igualdad en todos los planes sectoriales de las administraciones públicas. Las Unidades de Igualdad en lo foral y las Agentes de Igualdad en lo local, asesorarían en su diseño, ejecución, seguimiento y evaluación, teniendo para ello en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres.

En los planes de obligado cumplimiento de la ACFN, las Unidades de Igualdad estarían implicadas en su diseño, ejecución y seguimiento para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Además, dichos planes y los planes estratégicos de la Administración foral deberían adjuntar un informe de impacto de género.

La ley podría recoger la obligación de elaborar un Plan Estratégico de Igualdad y determinar para ello un plazo. Se detallaría la obligación de que estos Planes estratégicos incluyan siempre una evaluación intermedia y final, y que estén dotados de un sistema de indicadores.

En este apartado hay que mencionar que se diseñaría e implantaría un Plan de Igualdad de la Administración Pública de la CFN, así como planes análogos en las entidades locales. También se mencionaría dicho Plan en el apartado de “Gestión de personal” (i) de este capítulo.

A nivel local, sería importante detallar la previsión de que los entes locales deben elaborar sus propios planes de igualdad para su territorio. Estos planes estarían basados en un itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo en las áreas de igualdad, común a todas las entidades locales, y consensuado en las estructuras de coordinación interinstitucionales creadas para ello, contando con la asistencia técnica del órgano competente en materia de igualdad.

b) Coordinación y colaboración

El Gobierno de Navarra, la Administración de la Comunidad foral y el organismo autónomo con competencia en igualdad de género velarían para garantizar la coordinación e integración adecuadas de las diversas acciones que realicen en materia de igualdad entre mujeres y hombres, creando para ello las estructuras y órganos necesarios para la colaboración y coordinación, según ha quedado detallado en el epígrafe 4.2.3. Todo ello con el objetivo de buscar la eficiencia administrativa y conseguir los objetivos marcados para la alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

c) Composición equilibrada

La ley debería recoger la obligación de atender al principio de representación equilibrada anteriormente definido (situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo ni superen el sesenta por ciento ni sean menos

del cuarenta por ciento) en la designación de las personas titulares de las direcciones generales de la ACFN, en el nombramiento de cargos de libre designación, en la composición de comisiones, mesas de contratación, comisiones evaluadoras para el otorgamiento de subvenciones, jurados, tribunales de selección, consejos y órganos de participación y demás órganos administrativos, así como en la composición de los consejos de administración de las sociedades públicas y en los órganos de gobierno y comisiones de las entidades integrantes del sector de la ACFN. Esta obligación con el principio de representación equilibrada se trasladaría de forma análoga a las estructuras de las entidades locales.

Se debería apuntar hacia lo descrito en el párrafo anterior aunque sería necesario contemplar la posibilidad de algunas excepciones para cuando no haya personas de un sexo determinado con competencia, capacitación o preparación adecuada, cuando la designación de las personas integrantes de los órganos se haga en función del cargo u otros supuestos.

d) Estadísticas y estudios

La futura ley recogería la previsión, por parte de las Administraciones, de la inclusión de la variable sexo en todas las estadísticas y recogidas de datos; previsión e introducción de nuevos indicadores que permitan conocer mejor las diferencias en valores, roles, situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres; así como el aumento de muestras para garantizar la representación.

La información desagregada tendría que ir acompañada de un análisis de género que incorpore un examen crítico de cómo los roles, actividades, necesidades, oportunidades y derechos/prerrogativas afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en ciertas situaciones o contextos. El análisis de género examina las relaciones entre mujeres y hombres y su acceso y control de los recursos, así como las limitaciones de unas con respecto de los otros. En todas las evaluaciones sectoriales o análisis situacionales se debería integrar un análisis de género para asegurar que las intervenciones no exacerbén las injusticias y desigualdades de género y que, cuando sea posible, se promueva mayor igualdad y justicia en las relaciones de género.

La recogida de información desagregada tiene que servir para que los análisis y resultados incorporen la perspectiva de género y así poder luego establecer medidas que contemplen las necesidades de mujeres y hombres.

En la ACFN se establecería que las medidas citadas fueran impulsadas por el organismo autónomo competente en materia de igualdad de género y las Unidades de Igualdad a través de la coordinación con el órgano competente en materia de estadística.

La ley también recogería la obligación de que se exija la desagregación de datos y análisis con perspectiva de género a quien contrate las Administraciones o se beneficie de ayudas o subvenciones.

Además, la ley debería contemplar la posibilidad de que el organismo autónomo con competencia en igualdad de género pueda establecer convenios con otras instituciones o entidades sociales para apoyar la existencia de centros de documentación dedicados a la difusión de las teorías feministas y de género, la relación con la Memoria Histórica, o la visibilización y transmisión de sus aportaciones al mundo de la ciencia, las artes y la cultura, etc.

La importancia del ámbito reproductivo, como parte de la sostenibilidad de la vida pasa por conocer cuantitativa y cualitativamente dicho ámbito, por ello se impulsaría la cuantificación y el conocimiento del trabajo reproductivo a través de registros administrativos y/o fuentes primarias de datos.

El organismo competente en materia de estadística y el responsable en materia de igualdad deberían establecer y desarrollar, de forma coordinada, un banco de datos que haga posible un seguimiento continuo de la situación de las mujeres en las diversas áreas de la vida, así como evaluar los efectos producidos por las políticas de igualdad puestas en marcha.

e) **Contratación pública**

La ley debería recoger que las Administraciones, en su progresiva adopción de los protocolos de “compra pública socialmente responsable” y en la línea con lo que establezca la nueva ley Foral de Contratos, procurarán introducir cláusulas de igualdad en la contratación con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

Debería preverse la exclusión de la contratación para quien haya sido sancionado por discriminación por razón de sexo.

Merece una mención especial el hecho de que el sector público debe velar por las condiciones de trabajo de los puestos más precarizados que ocupan las mujeres mayoritariamente. Todo esto tiene que ver con un sistema de contrataciones en sectores altamente feminizados (como el de la limpieza y muchos otros servicios) que han sido subcontratados y donde el empleo se encuentra precarizado.

El organismo responsable de la contratación, contando con la asistencia técnica del organismo con competencias en igualdad, promovería un repertorio de cláusulas de igualdad, por una parte, con indicaciones para su cumplimiento por parte de las empresas y, por otra, con pautas para la valoración a cargo de los centros gestores.

También se incluirían mecanismos de evaluación y seguimiento de la introducción de cláusulas de igualdad en la contratación pública, así como del cumplimiento efectivo de las medidas valoradas en la oferta de contratación. Para ello, puede preverse la creación de un registro de cláusulas de género, paralelo al registro de contratación pública, que sirva como indicador para el seguimiento de las medidas del futuro Plan de Igualdad.

Se recogería también la necesidad de formar en igualdad a quien tenga competencias en materia de contratación, así como a los órganos gestores y órganos responsables de la intervención de expedientes administrativos. Para los centros gestores se contempla que exista asesoramiento de las Unidades de Igualdad, en los Departamentos, y de las Agentes de Igualdad, en las entidades locales, para aplicar cláusulas de igualdad en materia de contratos. También se cuidaría la composición equilibrada de las comisiones evaluadoras.

La inclusión de cláusulas de igualdad en contratación pública se planificaría a través del Plan anual de contratación.

f) **Ayudas y subvenciones públicas**

La ley recogería la obligación de incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de subvenciones. Así mismo, debería contemplarse esta cuestión entre las causas de exclusión de subvenciones, reformando mediante Disposición Adicional el artículo 13 de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones. Actualmente se establece quién no puede tener la condición de entidad beneficiaria por diversas causas y habría que incluir el haber sido sancionado por discriminación por razón de sexo mediante sentencia o sanción laboral o administrativa, estableciendo un criterio objetivo que cumpla con la seguridad jurídica.

Del mismo modo que para la contratación pública, en el caso de las subvenciones se promovería un repertorio de cláusulas de igualdad, por una parte, con indicaciones para su cumplimiento por parte de las empresas y, por otra, con pautas para la valoración a cargo de los centros gestores.

La inclusión de cláusulas de igualdad en ayudas se planificaría a través del Plan Estratégico de Subvenciones. Dicho Plan serviría como herramienta para establecer prioridades de actuación basadas en el criterio de pertinencia.

Se deberían establecer mecanismos de evaluación y seguimiento de la introducción de cláusulas de igualdad en las ayudas públicas, así como del cumplimiento efectivo de las medidas valoradas en la oferta de contratación. Para ello, puede preverse la creación de un registro de cláusulas de género, paralelo al registro de subvenciones públicas, que sirva como indicador para el seguimiento de las medidas del futuro Plan de Igualdad.

También en este punto es importante insistir en la necesidad de formar en igualdad a quien tenga competencias en materia de subvenciones, así como a los órganos gestores y a los órganos responsables de la intervención de expedientes administrativos. Para los centros gestores se contemplaría que exista asesoramiento de las Unidades de Igualdad, en los Departamentos, y de las Agentes de Igualdad, en las entidades locales, para aplicar cláusulas de igualdad en materia de ayudas.

g) Elaboración de normativa

Se debe cumplir con la obligación de realizar informes de impacto de género de la normativa, así como introducir dentro del proceso el seguimiento en el cumplimiento de las recomendaciones. Para ello, la ley debería contemplar la creación de una herramienta específica con el objetivo de obtener resultados que ofrezcan indicadores para el futuro Plan de Igualdad.

El impacto de género en la normativa se planificaría a través del Plan anual de normativa.

Es importante que la ley pueda hacer hincapié en la necesidad de proporcionar asesoramiento a los centros elaboradores de la normativa desde el inicio, cuando se comienza a elaborar la normativa, por parte de las Unidades de Igualdad y/o del organismo responsable en materia de igualdad en el ámbito foral y de las Agentes de Igualdad en el ámbito local.

Se debería recoger la necesidad de formar en igualdad a quien tenga competencias en la elaboración de normativa y en el proceso de intervención de expedientes administrativos.

h) Perspectiva de género en la elaboración de presupuestos

La ley recogería la obligación de contemplar un enfoque de género en la elaboración de los presupuestos, ya sean de carácter anual, ya plurianual como el Marco Económico Plurianual. Ello requerirá que cada Departamento o ente del sector público instrumental incluyera un análisis de impacto diferenciado en sus propuestas y memorias de programas presupuestarios y que lo liderara el Servicio responsable de Presupuestos en colaboración con el organismo autónomo con competencia en igualdad y las Unidades de igualdad. Todo ello se deberá volcar en el informe de impacto de género que por su carácter obligatorio debe acompañar al Anteproyecto de Presupuestos anual. En el ámbito local se procedería de forma análoga y en colaboración con el personal técnico de igualdad.

La Administración Foral contemplaría la creación de un grupo de trabajo interdepartamental en el ámbito de los presupuestos con perspectiva de género, liderado desde el organismo con competencia en presupuestos y apoyado técnicamente desde el organismo responsable de igualdad.

Las administraciones públicas de Navarra podrían avanzar también hacia un análisis con enfoque de género en los ingresos de las haciendas forales y locales.

Por último, la ley aseguraría la previsión del presupuesto necesario para abordar las medidas tendentes a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, conforme a los compromisos que adopte esta futura ley.

i) **Gestión del personal**

Debería garantizarse, en todas las administraciones de Navarra y entidades integrantes del sector público, la igualdad en la definición de puestos de trabajo, acceso, clasificación profesional, promoción, formación, retribución, salud y seguridad laboral y derechos laborales en general.

Para ello, el mejor instrumento en la ACFN debería ser el Plan de igualdad del personal de la Administración de la CFN, así como planes análogos en las administraciones locales. Sería importante que la Ley contenga en Disposiciones Transitorias los plazos para la elaboración de dichos Planes de obligado cumplimiento.

En cuanto a la definición de puestos, se avanzaría en una valoración de los puestos con enfoque de género y el empleo de un lenguaje inclusivo en la denominación de los mismos.

Respecto del acceso, habría que prever la incorporación de contenidos de igualdad en los temarios de acceso a la función pública y la composición paritaria en los tribunales de acceso. También debe preverse la integración de la igualdad en la intermediación laboral del organismo responsable en materia de empleo. La ley también establecería la obligación de realizar un control de las ofertas discriminatorias por sexo.

En cuanto a la promoción de las mujeres, ésta debería fomentarse para los distintos puestos y niveles, estableciendo mecanismos que eviten la discriminación. La ley podría recoger la posibilidad de que, en los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público, se incluyera una cláusula que, en caso de igual capacitación, permita escoger al candidato o candidata del sexo infrarrepresentado salvo que concurran en esa persona motivos no discriminatorios y que justifiquen la no aplicación, como pertenencia a colectivo de especial dificultad de acceso al empleo.

La adopción de la perspectiva de género en las políticas de administraciones requiere no sólo de compromiso por parte del personal sino de nuevas competencias que deberían ser incorporadas mediante procesos de formación. Respecto de la formación, se propondría la realización de planes de formación en igualdad (de acuerdo con lo que ya habría sido regulado en la parte de la ley dedicada a la transversalidad) y se integraría la perspectiva de género en los contenidos de la programación formativa en general.

Se debería recoger que se fomentará la concienciación de los niveles directivos acerca de la obligatoriedad que establece la LOIEMH de aplicar el principio de igualdad de forma transversal en las administraciones públicas.

En cuanto a la retribución, la ley podría incluir la obligación de realizar un informe periódico sobre puestos para valorar el grado de diferencias salariales, para lo cual podría establecerse la colaboración entre el organismo autónomo responsable en materia de igualdad, las Unidades de

igualdad en lo foral y las Agentes de Igualdad en lo local, y los órganos competentes de gestión de recursos humanos de las administraciones navarras.

En cuanto a seguridad y salud laboral, también se recogerían datos sobre riesgos y enfermedades laborales con perspectiva de género.

Además, se fomentaría la corresponsabilidad dentro de la función pública con del Plan de Igualdad que se elaborara para este ámbito, incluyendo medidas de sensibilización para que los hombres que trabajan en el sector público hagan uso también de las medidas de conciliación, de forma que éstas no queden asociadas únicamente a las mujeres contribuyendo a perpetuar su rol de cuidadoras en el ámbito doméstico.

El Plan de Igualdad debería recoger medidas que avancen hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, incluyendo también herramientas de seguimiento y valoración de las actuaciones puestas en marcha.

Igualmente, también se recogerá la obligación para la Administración de ofrecer protección frente al acoso sexual y por razón de sexo mediante la elaboración de protocolos específicos. Asimismo, estas cuestiones deberían incluirse como mínimo en los Manuales de Acogida de las administraciones para personas de nueva incorporación, además de darles difusión y ser accesibles para que el conjunto de la plantilla conozca su existencia y proponiendo medias tendentes a la corresponsabilidad en los cuidados por parte de los hombres.

También podría ser de interés la evaluación periódica de los puestos de trabajo conforme a su vinculación con roles socialmente asignados a hombres o mujeres. Se propone hacer un seguimiento de cerca de la asignación de puestos de trabajo a las personas aspirantes a nuevas plazas (sean de nueva incorporación o sean de promoción interna) para evitar que se produzcan brechas de género en la carrera profesional, que se trasladan a diferentes retribuciones y reconocimientos.

Finalmente, como se menciona en el apartado de contratación pública, el sector público debería velar por las condiciones de trabajo de los puestos más precarizados que ocupan las mujeres mayoritariamente. Todo esto tiene que ver con un sistema de contrataciones en sectores altamente feminizados (como el de la limpieza y muchos otros servicios) que han sido subcontratados y donde el empleo se encuentra precarizado.

j) Uso inclusivo del lenguaje y las imágenes

La futura ley podría recoger que los poderes públicos navarros promuevan medidas para la implantación de un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en todos los ámbitos de las administraciones navarras, así como en documentos, impresos, formularios y soportes que éstas produzcan directamente o indirectamente a través de terceras personas o entidades. Para esto, desde el organismo autónomo en materia de igualdad de género y las Unidades de igualdad, se coordinaría la estrategia con el órgano competente en comunicación, con los gabinetes departamentales y con los órganos correspondientes en las entidades locales.

Además, la ley debería incidir en que los poderes públicos tienen la obligación de implantar un lenguaje inclusivo en el conjunto del ámbito administrativo. El desarrollo normativo contribuiría a definir nuevas estrategias para su implementación. En este sentido, es necesario definir herramientas que permitan operativizar la transformación del lenguaje, así como avanzar en nuevos compromisos estratégicos que progresen hacia un lenguaje plenamente inclusivo en la gestión de los recursos

humanos de las administraciones públicas. La ley podría precisar que ello se llevaría a cabo, a través del desarrollo reglamentario, con instrucciones sobre el uso de lenguaje administrativo.

4.3.2. Capítulo II: Recursos

a) Capacitación del personal de las administraciones navarras

En este aspecto, la ley debería garantizar la apuesta por una dotación de recursos humanos con un perfil específico con formación en igualdad de género para apoyar la incorporación de la transversalidad de género en el organismo responsable en materia de igualdad, en todos los Departamentos de la Administración foral (Unidades de Igualdad de Género), y en las Administraciones locales (Agentes de igualdad).

Asimismo, la ley podría recoger que, con el impulso del organismo autónomo responsable de igualdad y el encargado de la formación se asegurará una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad a todo el personal.

b) Recursos económicos

Se asignarían los recursos presupuestarios necesarios para poder llevar a cabo todas las medidas previstas para cumplir con la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres y los mandatos que emanen de esta ley.

4.4. TÍTULO III: MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS DISTINTAS AREAS DE INTERVENCION

Avanzábamos en el inicio de este documento que la discriminación de género es estructural y por tanto su abordaje no se puede plantear en forma de intervenciones o actuaciones en ámbitos estancos. La propuesta que hacemos es agrupar los ámbitos de intervención en cinco ejes estratégicos, donde incluimos distintos ámbitos interrelacionados entre sí, pudiendo tener algunas de las medidas de cada ámbito un carácter pluridimensional con capacidad de reforzar varios ejes a la vez desde diferentes perspectivas.

Tal y como se indica en el epígrafe que habla sobre la necesidad de una nueva Ley Foral para la igualdad entre mujeres y hombres, se apuesta por situar la sostenibilidad de la vida en el centro de las políticas, impulsando el empoderamiento y la participación de las mujeres para conseguir una ciudadanía activa, que además disponga y acceda al conocimiento que le permita contar con las habilidades y capacidades necesarias que nos demanda la sociedad en la que vivimos, y todo ello en un territorio diseñado de forma sostenible y que acabe con la violencia contra las mujeres como máxima expresión de la desigualdad.

Pasamos a presentar cada Eje estratégico con el ánimo de que esta agrupación nos permita realizar un abordaje que vaya a la raíz de las desigualdades de género que hemos detectado existen en nuestra Comunidad foral.

4.4.1. Capítulo I: CIUDADANÍA ACTIVA: EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN

El empoderamiento de las mujeres y su participación en todos los ámbitos de la vida es clave para la consecución de la igualdad real. El empoderamiento como toma de conciencia del poder individual y colectivo que ostentan las mujeres, y la participación para asegurarnos que las mujeres estén en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Aumentando no solo su presencia, sino su

incidencia en la toma de decisiones que afectan a los diferentes espacios públicos, la sociedad navarra será más igualitaria.

Las mujeres son la mitad de la población y por tanto pieza clave en la consecución de una ciudadanía activa.

a) En el ámbito social:

Mediante la futura ley, desde las administraciones se impulsaría el movimiento feminista y asociativo de mujeres o en pro de la igualdad entre mujeres y hombres ofreciendo apoyo técnico y económico a las asociaciones cuya finalidad sea la igualdad.

Se impulsarían encuentros y foros que visibilicen y avancen en el empoderamiento social de las mujeres, así como escuelas de empoderamiento en el ámbito local.

En ese impulso del asociacionismo de mujeres o en pro de la igualdad, las administraciones deberían tener presente el criterio de interseccionalidad para promover la participación y el empoderamiento de mujeres del ámbito rural, con diversidad funcional, con procedencia de otros países o de diferentes edades.

Se promovería la presencia equilibrada en asociaciones, organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, culturales, políticas o de otra índole a través de campañas de sensibilización o de introducción de cláusulas de igualdad en las ayudas y la contratación pública.

Las administraciones no podrían conceder ayudas a asociaciones u organizaciones que discriminaran por razón de sexo.

El plan de participación incorporaría la perspectiva de género para fomentar la participación y el empoderamiento de las mujeres.

La ley pondría en valor a mujeres relevantes en cualquier disciplina para que ayuden en la ruptura de estereotipos de género y amplíen la creación de referentes.

Las administraciones podrían impulsar premios que reconozcan la labor en favor de la igualdad entre mujeres y hombres a personas físicas o jurídicas.

Para potenciar la participación en sindicatos y empresas, la ley podría recoger la posibilidad de utilizar la participación equilibrada como criterio de valoración en ayudas a los agentes sociales.

El organismo responsable de Participación, así como el Organismo responsable en materia de igualdad debería realizar campañas de sensibilización que incidieran en la participación de las mujeres.

b) En el ámbito político:

La ley debería proponer, a raíz de los datos sobre participación política, un cambio en la Ley electoral de Navarra para incorporar los siguientes criterios:

- Que las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras estén integradas por al menos un 50% de mujeres y se mantenga la proporción del 50% en el conjunto de la lista de candidatos y candidatas y en

cada tramo de seis nombres. Estos criterios se mantendrán tanto para las personas candidatas como para las suplentes

- Esto supone una reforma por Disposición Adicional de las normas forales electorales, esto es, la Ley foral 16/1986, de 17 de noviembre, reguladora de las elecciones al Parlamento de Navarra y la Ley foral 12/1991, de 16 marzo reguladora del proceso electoral en los Concejos de Navarra para introducir las llamadas “listas cremallera”.

Por otra parte, de acuerdo con el diagnóstico previamente realizado, existe una importante brecha de género en la participación política en ámbito local; tan sólo un 22% de las alcaldías navarras las ostentan mujeres y en las Concejalías sólo hay un 35,7% de mujeres. A la vista de este hallazgo, la ley podría incluir que desde la Administración y, con la colaboración interinstitucional de la Federación de Municipios y Concejos u otros organismos, se fomentara la creación de escuelas de empoderamiento que incluyan el ámbito político para las mujeres.

4.4.2. Capítulo II: SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA: TRABAJO PRODUCTIVO Y REPRODUCTIVO

Los estereotipos de género siguen normalizando cómo deben ser y comportarse hombres y mujeres, y siguen asignando a las mujeres mayor responsabilidad en el cuidado y ocupaciones domésticas o también llamado trabajo reproductivo, y a los hombres mayor responsabilidad en el ámbito productivo o del mercado de trabajo. Esta división sexual del trabajo, que todavía hoy en pleno siglo XXI sigue enraizada en nuestra sociedad, tiene consecuencias importantes en las vidas de mujeres y hombres. Los avances en materia de igualdad han permitido la incorporación de las mujeres al trabajo productivo, aunque ésta dista mucho de realizarse en igualdad de condiciones que la de los hombres y en muchos casos sin librarse de la responsabilidad del ámbito reproductivo. Por otra parte, la incorporación de los hombres al mundo de los cuidados o tareas reproductivas no se ha producido en la misma medida y, por tanto, siguen disponiendo de más tiempo libre que las mujeres para dedicar a tareas de interés personal.

Todo esto tiene consecuencias como la segregación en el ámbito productivo que sitúa a mujeres y hombres en profesiones y trabajos distintos y con diferente valor social, a que las mujeres tengan empleos menos estables, a ocupar la mayoría de los trabajos en jornadas parciales, y a tener que cumplir jornadas interminables para poder abarcar los dos ámbitos, y tiene consecuencias en los niveles de renta, pensiones y precarización. Igualmente la diferencia en el uso de los tiempos de unas y otros para tareas de disfrute y cuidado personal, afecta directamente a la salud y al tiempo disponible para dedicar al ocio y a la práctica de ejercicio físico. Además todo esto tiene mayor impacto en la vulnerabilidad de más mujeres a la pobreza y exclusión social.

La combinación de las necesidades que se generan en el ámbito reproductivo y productivo las integramos en el concepto de sostenibilidad de la vida (considerando además que ambos tienen el mismo valor al ser imprescindibles para sostener la vida). En el mismo concepto se integra lo relacionado con las necesidades de salud y/o hábitos saludables, además de otros derechos sociales que tienen un impacto importante en el bienestar personal y comunitario.

a) Trabajo productivo

Como punto de partida, la futura ley debería recoger como principios generales en materia de empleo (y, en concreto, en los planes y políticas de empleo), tanto el de garantizar la no discriminación y/o

desigualdad en el ámbito del empleo tanto público como privado, como integrar la perspectiva de género en todas las políticas públicas relacionadas. La ley debería destacar que esta labor le corresponde a las Consejerías competentes en materia de trabajo y función pública, en materia de empleo y en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Deberían estar previstos dos grandes tipos de medidas:

1. Medidas en el Sector público: Incluyendo todas las medidas en el ámbito de la transversalidad, ya que se considera como una herramienta de aplicación del Principio de igualdad en la administración todo lo referente a la Gestión del Personal.
2. Medidas dirigidas al Sector privado: La ley en este ámbito debería partir de un primer reconocimiento de las empresas como agentes sociales por la igualdad y actores del cambio, expresando que, cuando no se implican en ello, pueden estar en algunos casos incumpliendo normativa.

Se proponen las siguientes medidas por apartados temáticos:

a.1.) Empleo:

Plan de empleo

- Incorporación en el Plan de Empleo del enfoque de género para asegurar el acceso a un empleo de calidad a las mujeres incluyendo acciones específicas para eliminar la segregación vertical y horizontal y la brecha salarial, además de indicadores de resultado para evaluar este objetivo.
- Todos los informes periódicos con información sobre el empleo deberían incluir el enfoque de género evidenciando las brechas de género para una correcta planificación de las políticas activas de empleo.
- Impulso de la participación de las mujeres y los hombres en las diferentes políticas activas de empleo de manera proporcional al porcentaje de personas paradas de cada uno de los sexos.

Inserción laboral

- No tramitación de ofertas discriminatorias.
- Integración del enfoque de género en la intermediación laboral que realiza el Organismo con competencias en materia de empleo.

Acciones positivas para el empleo

- Impulso de Incentivos a la contratación de mujeres.
- Impulso de acciones positivas para mujeres con especial atención a la interseccionalidad.
- Acciones positivas de formación a mujeres en todo lo relacionado con las TIC y la sociedad de la información.
- Impulso de acciones positivas para mujeres en situación de violencia de género.

Formación y orientación

- Orientación laboral teniendo en cuenta la perspectiva de género
- Capacitación para el personal que imparte formación en las acciones que diseña el organismo con competencias en empleo.
- Inclusión en todas las formaciones del organismo con competencias en empleo de un módulo de Igualdad de género y sobre corresponsabilidad en la sostenibilidad de la vida.
- Facilidades para la conciliación de las personas que acudan a la formación.

a.2) *Igualdad y empresa:*

Planes de igualdad

- Apoyo técnico y de formación a las empresas que quieran trabajar por la igualdad mediante el fomento al diseño, implementación y seguimiento de los Planes de Igualdad o medidas.
- Impulso de subvenciones para el desarrollo de Planes de Igualdad o medidas de igualdad en empresas que no estén obligadas legalmente a tenerlo.
- Impulso de la creación de herramientas que faciliten la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres de forma gradual en las empresas navarras por parte del organismo competente en materia de igualdad.
- Posibilidad de crear un Registro de planes de igualdad de la CFN, su actualización y el seguimiento de los mismos
- Elaboración de un listado de Entidades y Empresas Comprometidas con la Igualdad, identificando su grado de compromiso (itinerario de la igualdad) por parte de la Administración
- Valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género (por ejemplo, sin otorgar más valor al esfuerzo físico salvo que sea estrictamente requerido para el desempeño del puesto concreto).

Distintivo en materia de igualdad

- Creación de un distintivo de igualdad autonómico con regulación minuciosa (indicando quién puede pedirlo, qué debe presentar y valorarse, quién tiene prohibido presentarse, cuándo se puede revocar, criterios de igualdad para tener en cuenta, beneficios que supone, control y renovación de la calificación, procedimiento de concesión, coordinación con otros distintivos como el estatal.
- El distintivo podría contemplar varias categorías hasta la consideración de marca de excelencia en función del cumplimiento por parte de las empresas de un itinerario gradual para trabajar la igualdad en la empresa (herramienta) donde los mínimos sean hitos obligatorios, y los máximos descansen en actividades y resultados comprobables que sirvan de buenas prácticas transferibles.

Segregación vertical y horizontal y representación equilibrada

- Fomento de políticas que impulsen el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad (segregación horizontal).

- Impulso de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de las empresas navarras y en sus consejos de administración.
- Potenciación del emprendimiento de las mujeres en todos los ámbitos.
- Fomento del empresariado femenino o cooperativismo.

Ruptura de estereotipos

- Difusión y campañas de sensibilización sobre las brechas de género en este ámbito (salarial, temporalidad, parcialidad, valoración de puestos, etc.).
- Visibilización de actividades feminizadas, e impulso de medidas para la erradicación de la economía sumergida. Hacer especial hincapié en el Servicio doméstico y además tener en cuenta de manera especial la interseccionalidad-(varias causas de discriminación).
- Impulso de campañas de visibilización de mujeres referentes en ámbitos laborales con infrarrepresentación femenina.

Inspección laboral

- Impulso del trabajo en red con la Inspección de trabajo del territorio para actuar contra la discriminación (tanto directa como indirecta) laboral de las mujeres.
- Impulsar una línea de trabajo que aborde la actividad del Servicio doméstico y similares.
- Impulso de la colaboración con la Inspección de trabajo para seguir de cerca la obligación de las empresas de implantar medidas para la erradicación del acoso laboral por razón de sexo y de actuaciones ordenadas en caso de que se produzcan.
- Propuesta por parte del Organismo competente en materia de Desarrollo económico de actuaciones para la consideración de las mismas en el Plan de Trabajo anual de la Inspección de trabajo.

Negociación colectiva

- Incorporación de medidas en la negociación colectiva y los convenios colectivos dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo, especialmente para eliminar la discriminación retributiva, ya que como se ha visto anteriormente, la brecha salarial en Navarra es mayor que en otras zonas del Estado.
- Seguimiento de los mismos para detectar situaciones discriminatorias por sexo.
- Elaboración de recomendaciones o cláusulas tipo por parte del órgano administrativo competente para aplicar el principio de igualdad en los convenios colectivos. Además de impulso de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la negociación colectiva.

Salud laboral

- Incorporación de la perspectiva de género en la calificación de las enfermedades laborales.

- Presentación de información periódica desagregada por sexo por parte del órgano administrativo responsable, sobre todo en lo referente a la salud laboral, incluidas las incapacidades temporales, permitiendo hacer un análisis con enfoque de género de las mismas.
- 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.
- Especial seguimiento al 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.
- Impulso de investigaciones relativas a las enfermedades laborales desde la perspectiva de género.

Conciliación

- Promoción de procesos de cambio organizacional para facilitar la conciliación por parte de las empresas que contratan o reciben ayudas del Gobierno de Navarra y del resto de entidades integrantes del sector público foral.
- Impulso de políticas que permitan implantar horarios de trabajo más personalizados y flexibles tanto en el ámbito público como privado.
- Elaboración de 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 y con especial atención a las pequeñas y medianas empresas, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Corresponsabilidad

- Implantación de políticas activas y de sensibilización que impulsen la corresponsabilidad social del trabajo reproductivo y que supongan la ruptura del modelo de “mujer con capacidades innatas para el cuidado, y hombre trabajador libre de responsabilidades y sin necesidades de cuidado”.

Las Administraciones podrán introducir cláusulas de género en contratos y subvenciones, tal y como se especifica en el apartado de Transversalidad del Principio de Igualdad en la Administración.

a.3) Política fiscal:

- Impulso del avance en la implementación de una reforma fiscal progresiva que introduzca criterios de género por parte de la Administración Foral y el resto de entidades integrantes del sector público foral del Territorio.

Para el cumplimiento de los objetivos señalados en el apartado anterior, el Departamento del Gobierno de Navarra al que se le atribuyan las funciones y competencias en materia de política fiscal adoptaría las siguientes medidas:

- a) Realización de los estudios necesarios para conocer el impacto de género de los tributos y exenciones fiscales.
- b) Incorporación del impacto de género como criterio en la toma de decisiones de la política fiscal.

- c) Considerar una política fiscal que individualice los derechos fiscales con el objetivo de evitar fomentar unos modelos de convivencia sobre otros y la división sexual del trabajo.

b) Trabajo Reproductivo. Trabajo de cuidado

La futura ley incluiría al menos las siguientes medidas:

b.1) Conocimiento, visibilización y sensibilización:

- Análisis de las desigualdades y diferencias existentes entre mujeres y hombres en los usos del tiempo para el trabajo reproductivo y de cuidado por parte de la Administración. Para ello el órgano responsable en materia de estadística recogería información sobre el trabajo reproductivo a través de registros administrativos y/o mediante la creación de nuevas fuentes de recogida de datos.
- Realización de estudios que cuantifiquen el trabajo reproductivo realizado por las mujeres por parte de la Administración.
- Impulso de las intervenciones libres de estereotipos relacionados con quien debe y puede cuidar por parte del Gobierno de Navarra.
- Implantación de políticas activas y de sensibilización que impulsen la corresponsabilidad social del trabajo reproductivo y que supongan la ruptura del modelo de “mujer con capacidades innatas para el cuidado, y hombre trabajador libre de responsabilidades y sin necesidades de cuidado”.

b.2) Rol de persona cuidadora

- Fomento de acciones que sirvan para facilitar y dignificar las condiciones en las que las personas cuidadoras no profesionales ejercen las tareas de cuidado.
- Impulso de condiciones laborales dignas en el sector de los cuidados profesionales.

b.3) Conciliación

- 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 áreas de igualdad municipales, impulsando la realización de acciones para facilitar la conciliación de mujeres y hombres.
- Diseño de medidas destinadas a mujeres que encabezan familias monoparentales con mayores problemas económicos y de conciliación.

b.4) Corresponsabilidad

- Impulso de intervenciones del Gobierno de Navarra libres de estereotipos relacionados con quien debe y puede cuidar.
- Implantación de políticas activas y de sensibilización que impulsen la corresponsabilidad social del trabajo reproductivo y que supongan la ruptura del modelo de “mujer con capacidades innatas para el cuidado, y hombre trabajador libre de responsabilidades y sin necesidades de cuidado”.
- Propuesta de acciones sobre los usos del tiempo y horarios.

b.5) Creación de recursos

- Creación y adecuación de servicios para el cuidado de menores y personas dependientes que impulsen siempre la autonomía y empoderamiento de las personas que reciben los cuidados.

c) Salud

La futura ley debería recoger que el órgano competente en materia de Salud en la CFN tiene que garantizar que en todo proceso de prevención, detección y atención sanitaria se aborde con perspectiva de género, adaptándolos tanto a la realidad de los hombres como de las mujeres.

Los instrumentos de planificación sanitaria y los planes de acción deberían incorporar la perspectiva de género en todas sus fases.

Las medidas propuestas al amparo de la futura ley serían:

- Impulso de actuaciones en el ámbito de la salud mental de forma prioritaria. Numerosos estudios apuntan a la carga que supone para las mujeres el rol de género y que afecta a su salud mental mostrando ellas peores indicadores en este ámbito.
- Garantía de que todos los ensayos e investigaciones, incluyan siempre a hombres y mujeres y se analice su efecto en unas y otros de forma diferenciada.
- Inclusión en las estadísticas y encuestas sobre salud que se realicen en la CFN 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.
- Impulso de la detección de la violencia de género en todas las modalidades de atención sanitaria, promoviendo la mejora de los sistemas de información, tanto de atención primaria como especializada. Asimismo, se deberá impulsar el conocimiento del impacto de la violencia de género en la salud de las mujeres y su coste sanitario.
- Impulso de la formación de profesionales de la salud en perspectiva de género (inicial y continuada) y la elaboración de planes de formación por parte de la Administración (con la debida colaboración interdepartamental).
- Impulso desde el Departamento de Salud del estudio y puesta en marcha de modalidades de atención sanitaria que supongan una menor carga de cuidados que actualmente recae en las mujeres.
- Impulso de 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.
- En este ámbito, la futura ley recogería el deber de garantizar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, con el impulso de políticas de empoderamiento para las jóvenes en materia de prevención de embarazos no deseados y de unas relaciones sexuales satisfactorias. Se remitirá a la Ley existente.
- Se deberían garantizar 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. Esto se aplicaría igualmente a la atención y a todos los protocolos y planes que se propongan.

d) **Práctica físico deportiva**

La futura ley debería reconocer la actividad física como un apartado más del bienestar y, por tanto, de la sostenibilidad de la vida. Resaltará la práctica deportiva como un aspecto importante del autocuidado.

Las medidas propuestas en el entorno deportivo serían:

- Aumento de la visibilidad de las actividades físicas que realizan habitualmente las mujeres, ejemplo caminar, recorridos a pie, etc. y reconocerlas socialmente también como prácticas deportivas. Impulsar acciones al respecto.
- Fomento de la incorporación, participación y continuidad de las mujeres en el deporte en todas las etapas de la vida. Se impulsarán subvenciones específicas para ello.
- Facilitación de los recursos económicos, materiales y humanos necesarios que posibiliten la práctica deportiva en igualdad de mujeres y hombres, y que la distribución de los mismos no genere situaciones de discriminación.
- Fomento de la participación de las mujeres en las federaciones y órganos de competición, recalando el deber de promover la representación equilibrada en órganos de decisión y dirección del ámbito deportivo.
- Promoción de Campañas que visibilicen a las mujeres deportistas y pongan en valor su práctica deportiva para generar referentes que ayuden a la sociedad en general a superar los estereotipos y actitudes discriminatorias.

La ley debería promover la igualdad de oportunidades en la práctica de cualquier disciplina deportiva, tanto de ocio como de competición. Ello implica que desde la Administración:

- Se tengan en cuenta como criterios de concesión de subvenciones a entidades deportivas y para excluir de las mismas a quienes discriminen por razón de sexo, así como para equiparar premios y becas de un mismo deporte entre hombres y mujeres.
- Se impulse la práctica deportiva mixta desde la niñez.
- Por otra parte, la Administración también debería realizar acciones de sensibilización y difusión del deporte femenino (por ejemplo, mediante ayudas o subvenciones públicas, fomento de difusión en medios de comunicación, elección de referentes femeninos, elaboración de materiales didácticos y colaboración entre Departamentos para que también en el ámbito de la educación se potencie, con atención al uso de los distintos espacios de los centros escolares e instalaciones deportivas por niñas y niños). Se impulsará el trabajo con los medios de comunicación.
- Por último, debería contemplarse que la Administración se ocupe de la prevención de la violencia machista en el deporte mediante la adopción de protocolos.

- La educación en el deporte debería incluir de forma preferente el principio de coeducación. Para ello, se reconocerá la importancia de formar en este aspecto al profesorado de deporte, además de a entrenadores y entrenadoras, árbitros y árbitras, etc.

e) Inclusión social

- Adopción de medidas transversales y de acción positiva por parte de la Administración foral para contrapesar la mayor incidencia de la pobreza, exclusión y vulnerabilidad social que afecta a las mujeres.
- Atención, especialmente en el diagnóstico y la planificación, a la importancia de la interseccionalidad para la inclusión social, con particular atención a las mujeres inmigradas, con diversidad funcional, de entornos rurales o niñas y mujeres mayores.
- Atención a los datos de titularidad por sexo, que permitan analizar la situación en relación a la vivienda protegida en alquiler y propiedad para diseñar acciones positivas que supongan el acceso de las mujeres en situación de vulnerabilidad social a vivienda.
- Impulso por parte de la Administración de la creación de recursos para facilitar la sostenibilidad: centros de día, cuidados intermedios, ciclo 0-3, etc.
- Incorporación del reconocimiento y la diversidad de modelos familiares, valorados todos por igual y que todos ellos se vean reflejados en el Plan de familia, y además se realicen campañas de visibilización de los mismos.

f) Cooperación al desarrollo

La ley debería recoger la necesidad de integrar la perspectiva de género en todas las políticas y planes de cooperación al desarrollo, así como facilitar la formación de agentes de cooperación en esta perspectiva y que se centre en la erradicación de las causas de la exclusión.

Sería igualmente importante que la ley impulsara que se destinen recursos en cuestiones relacionadas con el empoderamiento de las mujeres y el fortalecimiento del movimiento feminista y asociativo de mujeres.

4.4.3. Capítulo III: CONOCIMIENTO: EDUCACIÓN, CULTURA, COMUNICACIÓN Y SOCIEDAD TECNOLÓGICAMENTE AVANZADA

El acceso a la educación, la cultura y a la información genera conocimiento. Éste nos capacita y nos ofrece habilidades para conseguir ser ciudadanos y ciudadanas activas, impulsando nuestro empoderamiento, y nuestra participación social. La sociedad de la información en la que ya estamos instaladas no permite que nos dejemos a la mitad de la población fuera de la misma, o solo que participen como simples espectadoras y usuarias de los productos que fundamentalmente los hombres están diseñando en el mercado 4.0.

En el ámbito del conocimiento adquirido en la educación reglada, los resultados del diagnóstico apuntan que a pesar del mayor rendimiento de las niñas en las etapas escolares, de su menor abandono de los estudios y de la mayor presencia en el nivel universitario de nuestras jóvenes, se

registra una cierta segregación en las opciones formativas que vuelven a reproducir los roles de género relacionados con la división sexual del trabajo mencionada en el capítulo anterior.

La comunicación a través de los distintos medios tiene cada vez más peso en nuestra sociedad. Lo que no se visibiliza no existe, y tampoco permite que el imaginario de mujeres y hombres, de niños y niñas, se enriquezca con todas las posibilidades que debemos asegurar que existan para todas las personas.

a) Educación

a.1) Educación no universitaria

La futura ley debería partir del principio general de la obligación de integrar la transversalidad de género en la educación y, para ello, mencionar la estrategia que marca el Plan de Coeducación para los centros y comunidades educativas. Dicho Plan de Coeducación articulará diversos aspectos que recorrerán de forma transversal todo el itinerario educativo a través de:

- la prevención de las violencias contra las mujeres y las niñas
- la visibilidad de las mujeres y sus aportaciones
- el respeto por las identidades, las culturas, las sexualidades y su diversidad
- la participación social y el compromiso compartido de hacer realidad la igualdad
- impulsar el empoderamiento de las niñas

Desde el Plan de Coeducación se atendería a:

- El Currículum educativo y los materiales didácticos. Los aprendizajes que marque el Plan de Coeducación estarían integrados en el Currículum siendo de obligado cumplimiento en todo el Sistema Educativo. No se podrán emplear materiales 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.
- La Formación del profesorado: poniendo en marcha por parte de la Administración educativa planes de formación sobre coeducación dirigidos a las y los profesionales de la educación.
- Las personas y estructuras: potenciando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la docencia en las diferentes áreas de conocimiento y etapas educativas, así como en los órganos de dirección de los centros.
- El Consejo Escolar de Navarra: previendo la participación de personal en representación de la Unidad de Igualdad del Departamento de Educación.

Asimismo, se prestaría especial atención a las primeras etapas escolares con acciones dirigidas a la ruptura de estereotipos en la elección de estudios con el objetivo de terminar con la segregación horizontal. En este apartado será imprescindible impulsar actuaciones específicas en la Formación Profesional.

Y se promovería en las acciones de orientación universitaria, la elección de carreras libre de estereotipos y roles de género, evitando igualmente la segregación horizontal en los estudios.

a.2) *Educación universitaria e investigación*

La futura ley debería contemplar medidas en el ámbito universitario tales como:

- Fomento de la incorporación de la perspectiva de género a través de todas las disciplinas y áreas del conocimiento, tanto en la universidad pública como en la universidad privada y en los estudios de grado como en los de postgrado.
- Fomento de la inclusión en los planes de estudio de asignaturas en materia de igualdad entre mujeres y hombres e impulso de la especialización en cursos de postgrado y doctorados, así como en la investigación, en estudios de género y creación de seminarios universitarios de estudios de la mujer. Para ello se podrán establecer convenios entre las universidades y el organismo autónomo en materia de igualdad.
- Inclusión del principio de representación equilibrada en la carrera docente y ámbitos de toma de decisiones tales como órganos directivos, comités de personas expertas y comisiones de selección y evaluación.

Asimismo, la ley debería contemplar que la Administración Foral en sus ayudas a la investigación valorará especialmente los proyectos que:

- Estén liderados por mujeres, en aquellas ramas de la investigación en las que estén infrarrepresentadas.
- Tengan en los equipos de investigación una representación equilibrada de mujeres y hombres.
- Contribuyan a la comprensión de las cuestiones relacionadas con la desigualdad entre mujeres y hombres y la relación de jerarquía entre los sexos.
- Planteen medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

b) **Cultura y arte**

- Evitación de cualquier discriminación de género en las actividades culturales, incluidas las actividades festivas o tradicionales. Las administraciones públicas no podrán conceder ningún tipo de ayuda a quien incumpla esta premisa.
- Fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en actividades culturales de tal forma que la oferta cultural deberá tener una representación equilibrada entre mujeres y hombres.
- Visibilización e impulso, por parte de la Administración, de las manifestaciones culturales y artísticas hechas por mujeres y que fomenten la igualdad. Esto podrá llevarse a cabo con la incorporación de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones.
- Impulso, por parte de las Administraciones, de la recuperación de la memoria histórica de las mujeres y promoción de políticas culturales que hagan visibles sus aportaciones al patrimonio y a la cultura de Navarra.

- Fomento de campañas de sensibilización con mujeres referentes en todos los ámbitos de la cultura.

c) Medios de comunicación, imagen y publicidad

c.1) Desde la Administración:

- La ley en este apartado debería partir de la previsión general de que los medios (los públicos de ámbito autonómico y local, así como los subvencionados o participados desde lo público) que actúen en el territorio no pueden presentar a las personas como inferiores o superiores por su sexo, ni como mero objeto sexual, ni banalizar, incitar, justificar a la violencia contra las mujeres. Tampoco se pueden difundir contenidos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres. Así mismo, debe reiterarse que está prohibida la publicidad con ese contenido.
- En cuanto a los medios públicos, estos deberían dar un trato preferente a campañas institucionales en favor de la igualdad e implicar a aquellos Departamentos que por el contenido se vean afectados.
- El plan de comunicación del Departamento competente en materia de comunicación, así como las actuaciones de los gabinetes de cada Departamento, deberían incorporar el principio de igualdad formando gradualmente a los y las profesionales de la comunicación. Esto dará como resultado que la comunicación y difusión de información de la Administración Foral y sus entes públicos deberán transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.
- La Administración debería facilitar pautas de comunicación interna y externa para que las y los profesionales de los medios empleen el lenguaje y uso de imágenes de forma inclusiva y una comunicación que visibilice a las mujeres.
- El organismo autónomo con competencias en materia de igualdad debería tener activo un procedimiento de actuación ante denuncias o quejas por discriminación por razón de sexo con la finalidad atender y canalizar las denuncias o quejas formuladas en casos concretos de discriminación por razón de sexo y las relacionadas con el tratamiento de las mujeres en publicidad y los medios de comunicación.

c.2) Para los medios de comunicación social:

- Los medios de comunicación social transmitirán una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y los hombres.
- Los medios de comunicación social no pueden difundir contenidos que justifiquen o banalicen la violencia machista, o inciten a ella.
- En la elaboración de las programaciones, los medios de comunicación social deberán hacer un uso no sexista del lenguaje.
- Lo establecido en el apartado anterior deberá tener una incidencia especial en los programas destinados a la población infantil y juvenil.

d) **Sociedad de la información**

A través de la futura ley, la Administración debería fomentar el acceso a nuevas TIC en condiciones de igualdad de oportunidades y que el contenido en ellas sea de imagen plural y no estereotipada de mujeres y hombres, así como el fomento de contenidos elaborados por mujeres.

Algunas medidas propuestas serían:

- Inclusión de la participación de mujeres como criterio de valoración para el otorgamiento de ayudas (financiadas total o parcialmente por las administraciones públicas de la CFN) a proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación.
- Acercamiento de las TIC a los espacios cotidianos más transitados y los más cercanos al domicilio. Para facilitar el acceso, especialmente en el ámbito rural, una buena medida sería dar continuidad y ampliar los lugares públicos donde poder utilizar ordenadores y otras tecnologías.
- Fomento de la participación de las mujeres y niñas mediante campañas publicitarias para participar de manera activa en el ámbito tecnológico también en los escalones de mayor responsabilidad y de toma de decisiones.
- Especial colaboración con el ámbito educativo para incrementar el acceso y participación de las niñas y de las jóvenes en entornos relacionados con las TIC, especialmente aquellos que entrañan más complejidad, y en la creación de contenidos.
- Creación de un Plan específico que aborde la incorporación de las mujeres y niñas a la sociedad de la información 4.0. Además de la capacitación, se incluiría la orientación en la educación, la visibilización de modelos referentes, la promoción de becas y ayudas, así como el apoyo al emprendimiento de las mujeres en este sector estratégico que recoge amplias oportunidades laborales y en las que corremos el riesgo de que las mujeres queden fuera.

4.4.4. Capítulo IV: MEDIO AMBIENTE, TERRITORIO Y MOVILIDAD

La planificación territorial, el diseño de nuestras infraestructuras, o nuestras prioridades en materia de movilidad tienen que permitir la sostenibilidad de la vida. Esto quiere decir que debemos diseñar nuestros espacios de vida teniendo en cuenta las necesidades que se generan alrededor del trabajo reproductivo, y estas deben tener el mismo valor que las que el ámbito laboral demanda a quienes están impulsando las políticas en este ámbito.

Además debemos planificar teniendo en cuenta cómo es nuestro territorio, en nuestro caso, con un fuerte peso del ámbito rural, para asegurarnos de que cumplimos con criterios de equidad en el acceso a todos los recursos. Cubrir las necesidades de toda la población rural, de mujeres y hombres, será por tanto importante para conseguir un territorio que nos permita la sostenibilidad de la vida, además de una sociedad igualitaria.

Todos las actuaciones deben ir alineadas con los planteamientos de los Objetivos de desarrollo sostenible, en concreto el Objetivo 11, que hace referencia a ciudades o espacios sostenibles.

a) Movilidad:

Al amparo de la futura ley desde las administraciones se debería impulsar:

- La movilidad que incorpore la perspectiva de género atendiendo las necesidades diversas de las mujeres y de los hombres de tal forma que se garantice la participación, visibilidad y seguridad de las mujeres en el diseño de planes y programas movilidad.
- La incorporación de la perspectiva de género en todo diagnóstico, acción, programa o planificación orientada a la mejora de la movilidad y/o el transporte público incluyendo el compromiso de introducir la perspectiva de género en su funcionamiento, reglamentación y gestión.
- El transporte público debe tener en cuenta las necesidades de las tareas productivas y reproductivas que se vinculan con los cuidados y con las tareas domésticas.
- La autonomía de todas las personas.

b) Medio ambiente y territorio:

Igualmente al amparo de la futura ley desde las administraciones se debería impulsar:

- La sensibilización a la población en materia de medio ambiente desde el Departamento responsable acerca de la importancia de mantener pautas de consumo sostenible y fomento de la corresponsabilidad en relación a las tareas domésticas ligadas al consumo de agua, energía y generación y gestión de residuos.
- La garantía de la participación, visibilidad y seguridad de las mujeres y su presencia en el diseño de planes y programas de medio ambiente que lidere la Administración.
- La atención en la planificación territorial a las necesidades de las tareas productivas y reproductivas que se vinculan con los cuidados y con las tareas domésticas.
- La generación de espacios de cuidado y que permitan la autonomía de los y las menores y personas mayores.

c) Infraestructuras:

Por último, al amparo de la futura ley se debería impulsar:

- Que las administraciones públicas adapten los edificios públicos para asegurar el acceso a los mismos de las personas con movilidad reducida, teniendo en cuenta la perspectiva de género y estableciendo además espacios que correspondan a las necesidades de cuidado.
- Que en la planificación y dotación de servicios públicos se establezca la obligatoriedad de incorporar las necesidades de mujeres y hombres tanto para la vida reproductiva como para la vida productiva.

4.4.5. Capítulo V: VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La violencia hacia las mujeres es la máxima expresión de la desigualdad de género, y por tanto está relacionada con todos los ejes y actuaciones que se propondrían a lo largo de esta ley. La consecución de la igualdad real y efectiva es la base para acabar con la violencia machista. Todas las medidas sugeridas en los anteriores ejes estratégicos nos acercan a la construcción de una sociedad libre de violencia hacia las mujeres, una sociedad por tanto más igualitaria.

Es importante el reconocimiento de todas las manifestaciones de la violencia contra las mujeres: la violencia en la pareja o expareja, la violencia sexual, el feminicidio, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual, la mutilación genital femenina, entre otras. La violencia de género impide a las mujeres formar parte de la ciudadanía activa porque las incomunica, interfiere en su participación en el mercado laboral, y en muchos casos hace insostenible sus vidas y las de sus hijas e hijos que crecen en un entorno deshumanizante.

En este último Capítulo la futura ley foral para la igualdad debería servir de refuerzo de lo estipulado en la reciente Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres y en el Plan de Acción de Navarra para actuar contra la violencia hacia las mujeres 2016-2021.

a) Actuaciones sinérgicas con las de la Ley 14/2015

En este apartado, la ley debería insistir en que la violencia es la manifestación más extrema de la discriminación hacia las mujeres y en que todos los aspectos en los que la ley lucha contra la discriminación suponen de algún modo una actuación preventiva en materia de violencia.

Al hablar de violencia contra las mujeres y de acuerdo con las exigencias internacionales, no solo de Naciones Unidas, sino del Consejo de Europa (por ejemplo, del Convenio de Estambul), el enfoque ha de ser amplio y no limitado a la de pareja. La ley para la igualdad debería remitir a la ley específica recientemente aprobada bajo el enfoque de los derechos humanos y que tiene carácter autónomo, así como a los planes correspondientes.

La futura ley para la igualdad debería hacer hincapié en que las Administraciones locales se vuelquen hacia la puesta en marcha de acciones para combatir la violencia contra las mujeres.

4.5. TÍTULO IV: GARANTÍAS DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY

De una manera similar a lo realizado con la aprobación de la Ley 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, hay algunos aspectos recogidos en ámbitos específicos, que resulta fundamental volver a incluir en un apartado final como principales garantías de aplicación de la norma y como medida transversal a todo el conjunto de la ley.

En este apartado, deberían nombrarse estos puntos:

- Informes anuales de **seguimiento** de la ley, para los cuales entre el INAI/NABI y el Instituto Navarro de Estadística o NASTAT deberán crearse un sistema de indicadores para el seguimiento.
- Previsión de una **evaluación** de la ley cada 5 años.
- Puesta en marcha del **Plan estratégico de Igualdad para toda la Comunidad Foral** y su seguimiento y evaluación.
- Elaboración de **Planes de Igualdad en las Entidades locales**, y asegurar su seguimiento y evaluación.
- Dotación de **personal con formación en igualdad** en los puestos considerados, contemplar un **itinerario formativo profesional en igualdad**, y asegurar la formación permanente.
- **Financiación**: recoger la previsión de que el Gobierno navarro en el proyecto de ley de presupuestos consignará crédito suficiente para asegurar los recursos económicos necesarios para ejecutar lo previsto en la ley; también la Administración local en sus presupuestos consignará recursos suficientes para atender las competencias propias en materia de igualdad que, según normativa estatal y foral reguladora del régimen local, incluida la propia ley para la igualdad.

5. FUENTES

INAI/NABI (2017), Informes elaborados por Red2Red Consultores:

- Informe sobre “La situación de las mujeres y los hombres de la Comunidad Foral Navarra: Un diagnóstico previo al Anteproyecto de Ley para la igualdad”
- Informe de “Benchmarking legal: Normativa autonómica relevante en materia de igualdad”
- Informe sobre el “Marco Competencial”
- Informe de “Diagnóstico de la plantilla en la Administración de la Comunidad Foral Navarra (ACFN) y las Corporaciones Públicas Empresariales de Navarra (CPEN) en materia de igualdad de género”
- Informe sobre el “Mapa de políticas públicas en materia de igualdad de género en la Comunidad Foral Navarra”

Otros informes:

- Red2Red: “Mujeres y nuevas tecnologías de la información y la comunicación”, del Instituto de la Mujer, Serie Estudios, 2008.
- Informe de 8 de abril de 2016 sobre igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la era digital (2015/2007 INI), de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de género del Parlamento de la UE.
- Informe de 8 de marzo de 2017 sobre las mujeres y su papel en las zonas rurales (2016/2204 INI), de la Comisión de Agricultura y Desarrollo Rural, de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 12/08, de 29 de enero.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 159/2016, de 22 de septiembre de 2016
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 7 junio 2002

6. ANEXO NORMATIVO

6.1. Marco normativo internacional en materia de igualdad de género⁴

6.1.1. Naciones Unidas

Dentro del Sistema de Naciones Unidas, los primeros Tratados que ya recogían el derecho de igualdad y la no discriminación son los siguientes:

- la Carta de San Francisco (Acta de constitución de ONU en 1945),
- la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948,
- el Convenio sobre los Derechos Políticos de la Mujer, de 20 de diciembre de 1952 (España, 1974),
- el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 19 de diciembre de 1966 (España, 1977),
- el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 19 de diciembre de 1966 (España, 1977),
- de manera destacada, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 (CEDAW) y su Protocolo.

Con relación a las Conferencias mundiales sobre la mujer⁵, se puede resumir de forma breve su aportación en esta tabla:

CONFERENCIA	MEDIDAS	ASPECTOS RELEVANTES
1ª Conferencia Mundial, México, 1975	Decenio de la Mujer 1º Plan de Acción	Objetivos ONU: igualdad, integración y plena participación, contribución a paz mundial.
2ª Conferencia Mundial, Copenhague, 1980	Declaración sobre la participación de las mujeres en la promoción de la paz y la cooperación internacional	Revisaron los avances realizados hacia el cumplimiento de los objetivos de la 1ª Conferencia mundial, sobre todo en empleo, la salud y la educación. Análisis de las discrepancias entre los derechos jurídicos y las oportunidades reales de ejercerlos por parte de las mujeres.

⁴ Este epígrafe se completa con un Anexo en el que se recoge de forma más detallada todo el listado de normas

⁵ Para más información, puede consultarse: <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

CONFERENCIA	MEDIDAS	ASPECTOS RELEVANTES
3ª Conferencia Mundial, Nairobi, 1985		<p>Se aprobó un mandato consistente en establecer medidas concretas para superar los obstáculos al logro de los objetivos del Decenio.</p> <p>Nuevo enfoque para superar los obstáculos y el establecimiento de tres tipos de medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medidas constitucionales y jurídicas. • Igualdad en la participación social. • Igualdad en la participación política y en la adopción de decisiones. <p>Primera mención al mainstreaming o transversalidad de género.</p>
4ª Conferencia mundial, Beijing, 1995	Declaración Plataforma de Acción	<p>Mainstreaming o transversalidad de género: Se afirmó la necesidad de integrar la igualdad de oportunidades en todas las políticas y ámbitos, así como la importancia de involucrar a todos los actores de la vida económica y social. Es en ese momento cuando se subraya la importancia de la presencia de las mujeres en los lugares de toma de decisiones.</p> <p>Se marcaron 12 áreas de actuación con objetivos estratégicos y medidas.</p>
Beijing+5, Nueva York, 2000		
Beijing+10, Nueva York, 2005	Diez resoluciones y una declaración política, reafirmando el compromiso de los gobiernos con la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing	
Beijing+15, Nueva York, 10	Declaración y nuevas medidas para acelerar el cumplimiento de Declaración y Plataforma de Beijing	
Beijing+20, 2015	Para evaluar lo previo	

Como instrumentos importantes para la igualdad de género, podemos citar:

INSTRUMENTOS	ASPECTOS RELEVANTES
Convenio de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	Especifica qué ha de entenderse por: <ul style="list-style-type: none"> - remuneración (comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador/a, directa o indirectamente, al trabajador/a), - principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo).
Convenio OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), (núm. 100)	Prohibición de discriminaciones: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
Convenio OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)	Proteger trabajadores/as con responsabilidades familiares en empleo y seguridad social y desarrollar servicios comunitarios de cuidado.
Convenio OIT sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)	Licencia de maternidad de 14 semanas, protección económica y médica y protección frente al despido.
Resoluciones de la Conferencia Internacional de Trabajo en 1975, 1985, 1991, 2004	Declaración sobre igualdad de género (igualdad de trato y oportunidades y prohibición de discriminación para trabajadores/as; igualdad en acceso y formación, condiciones de trabajo, retribución, etc.). Igualdad de remuneración y protección de la maternidad.
Plan de acción de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT (1999)	Para hacer realidad los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en 2030, en particular, lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, el trabajo decente para todos/as, y la reducción de la desigualdad.
Elaboración de documentos divulgativos como ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género	http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_092707.pdf

6.1.2. Consejo de Europa

Dentro de la actuación de este organismo, destacan:

- el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (1950), que también recoge el derecho a la no discriminación,
- el Protocolo nº 12 de 2000 a dicho Convenio, que incorporó una prohibición general de discriminación en la aplicación de cualquier derecho reconocido legalmente,
- el Protocolo nº 11 (1998) revisó en profundidad el texto del citado Convenio con el fin de modificar el procedimiento de protección de los derechos. Suprimió la Comisión Europea de los Derechos Humanos y reformó el Tribunal, permitiendo que los individuos presentaran demandas directamente ante él.
- el Protocolo nº 14 (mayo 2004) completa los mecanismos de control del Convenio.
- la Carta social europea (1961),
- la celebración de siete Conferencias ministeriales sobre igualdad entre mujeres y hombres.
- el Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (Convenio nº 197 del Consejo de Europa), Varsovia, 2005, ratificado en 2009,
- el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), 2011, (España, 1 de agosto de 2014).

6.1.3. Unión Europea

TRATADOS FUNDACIONALES		
Tratado de Roma, 1957	Art.119	Mercado común: libre circulación de personas, mercaderías y capitales. Principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo (más tarde, trabajo de igual valor).
Acta única (1986)		Incorpora derechos sociales.
Carta comunitaria de derechos sociales (1989)	Preámbulo Apart.16	Igualdad de trato entre hombres y mujeres, en materia de empleo y de profesión, prohibiendo la discriminación por razón de sexo y mención de la igualdad de oportunidades.
Tratado de Maastricht (1992)		Ciudadanía. Poca incidencia en igualdad. Aprueba esa Carta de derechos.
Tratado de la Unión, Ámsterdam (1997)	Art.2 y 3	Mainstreaming y promoción de la igualdad sustancial. Igualdad entre mujer y hombre elevada a fin de la UE.

TRATADOS FUNDACIONALES

	Art.13	Principio de igualdad en todas las acciones y políticas de la Unión.
	Art.141	<p>Principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (amplia definición):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. 2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo. <p>La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo. <ol style="list-style-type: none"> 3. El Consejo, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 189 B y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. 4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales. <p>Medidas para garantizar igualdad de trato.</p>
Tratado de Niza (2000)		No afecta a igualdad.
Constitución Europea o Tratado por el que se	I: valores	Igualdad como valor, como derecho fundamental en la Unión y también como principio para la aplicación de

TRATADOS FUNDACIONALES

instituye una Constitución para Europa (junio de 2004)	II: incorpora la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión	actos legislativos y ejecutivos, así como para las políticas de la Unión.
Tratado de Lisboa (2007) (Constitución)		No afecta a igualdad.

DIRECTIVAS

Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre trabajadores masculinos y femeninos (YA DEROGADA)	<p>Obligación para los Estados de eliminar cualquier discriminación por razón de sexo. En particular, prevé que los sistemas de clasificación profesional, cuando se utilicen para la fijación de los salarios, hayan de basarse en criterios comunes a hombres y mujeres y hayan de excluir “las discriminaciones por razón de sexo”.</p> <p>Principio de igualdad de retribución: implica para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo.</p>
Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986 que también determina el alcance y las modalidades de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social	Principio de igualdad de trato y excepciones.
Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación de la Igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional (YA DEROGADA)	<p>Concepto de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discriminación directa: “situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo”, • discriminación indirecta: “situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúa a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios

DIRECTIVAS	
	<p>para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”.</p> <ul style="list-style-type: none"> acción positiva diferenciadora: a) facilitar, a las personas del sexo menos representado, el ejercicio de actividades profesionales y b) evitar o compensar las desventajas que sufran en sus carreras profesionales. Recoge que no constituye discriminación en el acceso al empleo ni a la formación, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo, cuando, “debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”.
Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 (actualiza la anterior)	Define el acoso sexual. Puntualiza en qué condiciones puede ser legítima una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo. Y define discriminación directa e indirecta.
Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social	Ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familia.
Directiva 86/613/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad (DEROGADA por la 2010/41/UE)	Aplicación del principio de la igualdad de trato para las personas que ejercen una actividad autónoma (incluidas las actividades agrarias), y sus cónyuges que participen en dicha actividad.
Directiva 86/378/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (DEROGADA por la Directiva 2006/54/CE)	Aplicable a personas trabajadoras por cuenta ajena o autónomas, agrupados en el marco de una empresa o de un grupo de empresas, de una rama económica o de un sector profesional o interprofesional, respecto de las prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de seguridad social o a sustituirlas, tanto si la adscripción a dichos regímenes es obligatoria como si es facultativa.

DIRECTIVAS	
<p>Directiva 92/85/CEE adopta las medidas mínimas de protección relativas a la salud y la seguridad de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o que se encuentren en período de lactancia</p>	<p>Protección de la maternidad (salud de la mujer trabajadora).</p>
<p>Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al acuerdo marco sobre permiso parental concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, que establecía condiciones mínimas en relación con el permiso parental y la baja laboral por motivos de fuerza mayor (YA DEROGADA).</p> <p>Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP y la CES</p>	<p>Permisos parentales centrados en el cuidado (para trabajadores/as).</p> <p>Actualmente, se está preparando un nuevo Acuerdo.</p>
<p>Directiva 97/80/CE relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DEROGADA)</p>	<p>Inversión de la carga de la prueba.</p> <p>Definición de discriminación indirecta.</p>
<p>Directiva 97/81/CE dirigida a los trabajadores/as a tiempo parcial</p>	<p>Recoge un principio de no discriminación, de manera que no podrá tratarse a las personas trabajadoras a tiempo parcial de una manera menos favorable que a las de a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.</p>
<p>Directiva 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico,</p>	<p>Concepto de discriminación directa junto a los de discriminación indirecta y acción positiva, además de recoger expresamente el acoso como discriminación.</p>

DIRECTIVAS	
<p>Directiva 2002/73/CE, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo</p>	<p>Define acoso y lo considera discriminatorio.</p> <p>Define Derecho antidiscriminatorio.</p> <p>Define discriminación directa, indirecta y acción positiva.</p>
<p>Directiva 2000/78 CE del Consejo de 27 de noviembre 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación</p>	<p>Discriminación directa e indirecta, acoso. Obligaciones para los Estados.</p>
<p>Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la que aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro</p>	<p>Discriminación directa, indirecta, acoso, acoso sexual. Igualdad de trato (ámbito, ej: seguros y servicios financieros), acciones positivas,</p>
<p>Directiva 2006/54/CE, relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación</p> <p>(Refunde toda la normativa anterior en materia de igualdad y deroga varias de las anteriormente expuestas: Directiva 75/117/CEE del Consejo, Directiva 76/207/CEE del Consejo, Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, Directiva 86/378/CEE del Consejo, Directiva 96/97/CE del Consejo, Directiva 97/80/CE del Consejo,</p>	<p>Realiza una refundición de muchas de las anteriores. Según esta norma, se define:</p> <ul style="list-style-type: none"> • discriminación directa: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable, • discriminación indirecta: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios; • acoso: situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo; • acoso sexual: situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de

DIRECTIVAS

<p>Directiva 98/52/CE del Consejo)</p>	<p>índole sexual con el propósito o el efecto de atentarse contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;</p> <ul style="list-style-type: none"> • retribución: salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo; • admisión de las acciones positivas, como medidas indicadas en el artículo 141, apartado 4, del Tratado. • Igualdad retributiva: Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución. En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.
---	---

NORMAS NO VINCULANTES Y OTROS INSTRUMENTOS COMUNITARIOS

<p>Recomendación 92/241/CEE del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los/as hijos/as</p>	<p>Planteamiento integral: aunar establecimiento de servicios de cuidado para menores, permisos especiales a progenitores, adaptación de horarios de trabajo y participación de hombres y mujeres en el cuidado.</p>
<p>III, IV Y V PROGRAMAS DE ACCIÓN COMUNITARIOS SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p>Planificación con objetivos, acciones y actores implicados.</p> <p>El IV Programa se inspira directamente en las estrategias señaladas en la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing. Así, en este programa se introducen conceptos como el empoderamiento de las mujeres y el mainstreaming de género, y se habla de incorporar la perspectiva de género en todas las actuaciones públicas.</p>
<p>PACTO EUROPEO POR LA IGUALDAD DE GENERO 2006</p>	<p>Medidas para suprimir las desigualdades de género y combatir la segregación por sexos en el mercado laboral, para promover un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de mujeres y hombres y para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres.</p>
<p>INSTITUTO EUROPEO POR LA IGUALDAD DE GENERO</p>	<p>Creado en 2006 con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la</p>

NORMAS NO VINCULANTES Y OTROS INSTRUMENTOS COMUNITARIOS	
	integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión
PLAN DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES (2006-2010)	<p>Se definen seis áreas prioritarias de actuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la misma independencia económica para las mujeres y los hombres; • la conciliación de la vida privada y laboral; • la misma representación en la toma de decisiones; • la erradicación de todas las formas de violencia de género; • la eliminación de los estereotipos sexistas; • la promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo.
CARTA DE LA MUJER 2010	<p>Subraya la necesidad de contemplar la igualdad de género en el conjunto de sus políticas y en este sentido propone cinco ámbitos de actuación específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la independencia económica a través de la lucha contra la discriminación, los estereotipos en la educación, la segregación en el mercado de trabajo, la ocupación precaria, el trabajo a tiempo parcial involuntario y la distribución desequilibrada de las cargas familiares entre hombres y mujeres; • la igualdad salarial de hombres y mujeres; • la representación de las mujeres en la toma de decisiones y en lugares de responsabilidad; • el respeto de la dignidad e integridad de las mujeres y la erradicación de la violencia de género; • el trabajo de la acción exterior de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres, el cual tiene que dar apoyo en mayor medida al desarrollo de sociedades más sostenibles y democráticas.
ESTRATEGIA MARCO COMUNITARIA SOBRE IGUALDAD 2010-15	<p>Se fundamenta en las prioridades siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Igual independencia económica, • igualdad en los procesos y puestos de toma de decisión, • promover el empresariado femenino y el autoempleo, • potenciar la participación de las mujeres en el mercado laboral en ámbitos de actividad “no tradicionales”, • salario igual a trabajo de igual valor, • lucha contra la violencia de género.

NORMAS NO VINCULANTES Y OTROS INSTRUMENTOS COMUNITARIOS

<p>SEGUNDO Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).</p>	<p>Tiene como finalidad abordar los desafíos en el ámbito de la política de igualdad entre mujeres y hombres y garantizar que se integre la dimensión de género en todos los ámbitos de actuación, en particular en el contexto de la Estrategia Europea 2020.</p> <p>Tiene por objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reducir las brechas de género en empleo y protección social, incluyendo la brecha salarial, con vistas a lograr los objetivos de la Estrategia Europa 2020, a través, entre otras áreas relevantes, en la educación. 2. Promover un mejor equilibrio entre mujeres y hombres a lo largo del ciclo vital, mejorar la igualdad de derechos y responsabilidades y fomentar el incremento de la participación de las mujeres en los ámbitos en los que permanece postergada o excluida. 3. Combatir toda forma de violencia contra las mujeres en orden a asegurar el pleno disfrute de sus derechos humanos y lograr la igualdad oportunidades y de trato.
<p>ESTRATEGIA EUROPEA 2020: UNA ESTRATEGIA PARA UN CRECIMIENTO SOSTENIBLE, INTELIGENTE E INTEGRADOR</p>	<p>Únicamente encontramos referencias a las mujeres y a la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres cuando se habla del crecimiento integrador: una economía con un alto nivel de empleo que promueva la cohesión económica, social y territorial. Se aborda únicamente de manera “colateral y/o secundaria”, pero no como uno de los ejes prioritarios de la política comunitaria.</p>
<p>MARCO FINANCIERO PLURIANUAL (MFP 2014-2020) Y EL PROGRAMA «DERECHOS, IGUALDAD Y CIUDADANÍA»</p>	<p>Financia proyectos que tengan por objeto lograrla igualdad de género y poner fin a la violencia contra las mujeres</p>

a) **Jurisprudencia comunitaria:**

Ha tenido un papel muy relevante para sentar conceptos. Algunos ejemplos son:

- **Sentencia de 8 de abril de 1976, caso Defrenne, AS 43/75**, sobre el artículo 119 del TCEE. Esta sentencia entiende que es necesario aplicar la igualdad salarial tanto para evitar efectos de dumping salarial de quien lo incumple respecto de quien lo respeta y para lograr el progreso social. También proclama el efecto directo de ese artículo. El Tribunal considera que existirá discriminación directa cuando exista identidad en el trabajo realizado por hombres y mujeres y la retribución, de acuerdo con la definición que de la misma se establece en el art. 119, sea distinta. Además, el Tribunal reconoce la posibilidad de que puedan existir discriminaciones indirectas, considerando el Tribunal que las mismas pueden proceder de disposiciones de aplicación más explícitas.
- **Sentencia Bilka de 13 de mayo de 1986 (asunto C-170/84)**: el Tribunal consideró que una medida que excluyese a los trabajadores a tiempo parcial de un régimen de pensiones

profesional constituía una «discriminación indirecta» y era, por tanto, contraria al antiguo artículo 119 si afectaba a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres, a menos que pudiese demostrarse que la exclusión se basaba en factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo;

- **Sentencia Barber de 17 de mayo de 1990 (asunto C-262/88):** el Tribunal decidió que todas las formas de pensiones profesionales constituyen una retribución a efectos del artículo 119, por lo que les es aplicable el principio de la igualdad de trato, y dictaminó que los trabajadores de sexo masculino deben disfrutar de sus derechos en materia de pensiones de jubilación o de supervivencia a la misma edad que sus colegas de sexo femenino;
- **Sentencia de 17 de octubre de 1995, Kalanke, Caso 450/93.** Declararía contraria a la igualdad de trato una normativa nacional que concede preferencia a las candidatas femeninas sobre los masculinos que concurren a un proceso de promoción y tienen la misma capacitación. Esta sentencia dio lugar a una Comunicación de la Comisión COM (96) 88 final, aclarando que el Tribunal de Justicia excluía sólo el sistema automático de cuotas, pues era necesario un sistema de cuota flexible que permitiera contemplar condiciones particulares que a veces conducirían a la excepción.
- **Sentencia de 11 de noviembre de 1997, caso Marshall C409/95:** sí se admitieron medidas estatales a favor de las mujeres. Pero para poder establecer una preferencia de contratación a favor de la persona candidata del sexo subrepresentado, siempre que éste tenga méritos equivalentes o casi equivalentes, se exige que las candidaturas sean objeto de un examen objetivo y tengan en cuenta la situación personal y singular de todos los candidatos.
- **Sentencia Test-Achats de 1 de marzo de 2011 (asunto C-236/09):** el Tribunal declaró inválido el artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2004/113/CE por ser contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; en consecuencia, ha de aplicarse el mismo sistema de cálculo actuarial a hombres y mujeres en el momento de determinar las primas y las prestaciones a efectos de seguros.

6.2. Marco estatal de referencia en materia de igualdad de género

6.2.1. La Constitución española de 1978

En primer lugar, en el ordenamiento español la **Constitución española** hace mención a la igualdad en varios artículos, configurándola como un valor superior, un derecho fundamental y algo que debe buscarse de manera real y efectiva, especialmente en los artículos 1, 9.2 y 14:

- Artículo 1: la igualdad se nombra entre uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico.
- Artículo 9.2: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

- Artículo 14. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

6.2.2. Legislación estatal anterior a la LOIEMH

A partir de la aprobación de la Constitución en 1978, se fue procediendo a una revisión de todos los ámbitos normativos con el fin de ir erradicando discriminaciones hacia las mujeres. Como ejemplo de algunas de las normas más relevantes, podemos citar:

NORMA	ASPECTOS RELEVANTES
Ley 11/1981, de 13 de mayo, de modificación del código civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio, y ley 30/1981, de 7 de julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio en el código civil y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio (ley 11/1981, de 13 de mayo)	Realiza sustanciales reformas del Código Civil en materia de patria potestad, filiación y relaciones conyugales, adaptando sus preceptos, entre otros, al principio de igualdad.
Ley 11/1990, de 15 de octubre, sobre reforma del código civil, en aplicación del principio de no discriminación por razón de sexo (ley 11/1990, de 15 de octubre).	Para adaptar a la Constitución el Código Civil, pues seguía acogiendo mandatos cuyo contenido es contrario a la plena efectividad del principio de igualdad subsistiendo preceptos en los que, para determinar la eficacia de ciertas relaciones y situaciones jurídicas, se atiende a criterios que encierran o una preferencia o trato inadecuado por razón de sexo.
Ley 40/1999, de 5 de noviembre, por la que se regulan los nombres y apellidos y el orden de los mismos	Para permitir que ya inicialmente puedan los progenitores de común acuerdo decidir el orden de los apellidos de su prole, en el bien entendido de que su decisión para el primer hijo o hija habrá de valer también para los hijos futuros o hijas de igual vínculo, lo cual no impide que, ante el no ejercicio de la opción posible, debe regir lo dispuesto en la ley.
Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y Real Decreto legislativo 1251/2001 para su desarrollo	Pretendía: <ul style="list-style-type: none"> • incrementar y perfeccionar los derechos derivados de las circunstancias de embarazo, parto y puerperio, así como los de atención de menores y de mayores que no puedan valerse por sí mismos, a la vez que introduce una mayor protección contra el despido por el ejercicio de tales derechos. • facilitar que sea el padre o el familiar varón el que ejercite los mismos, abundando en la equiparación de sexos, aunque con limitaciones. • mejora la acción protectora de la Seguridad Social, en la

NORMA	ASPECTOS RELEVANTES
	<p>línea de que sea el sistema público el que asuma ciertos costes, mejor que el empresario/a o el trabajador o trabajadora que debe atender a sus obligaciones familiares.</p> <p>Esta norma contaba con limitaciones, sobre todo por no extender la red de servicios y porque, en muchos casos, los permisos recaían fundamentalmente sobre las mujeres.</p>
<p>Ley 30/2003, de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.</p>	<p>Los proyectos de ley y las disposiciones reglamentarias irán acompañadas de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que contienen. Como compromiso derivado de la IV Conferencia mundial de la Mujer de Beijing.</p>
<p>Ley Orgánica De Medidas De Protección Integral Contra La Violencia de Género (LO 1/2004, de 28 de diciembre)</p>	<p>Supuso un hito legislativo y la asunción del concepto “violencia de género” frente al de violencia doméstica o familiar, en la legislación estatal.</p>
<p>Ley 33/2006 de 30 de octubre, sobre igualdad del Hombre y la Mujer en el Orden de Sucesión de los Títulos Nobiliarios</p>	<p>Igualdad entre mujeres y hombres en la sucesión de títulos nobiliarios.</p>
<p>Ley Orgánica Para La Igualdad Efectiva De Mujeres y Hombres (LO 3/2007, de 22 de marzo, LOIEMH)</p>	<p>Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico.</p>

6.2.3. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).

Este punto ya está desarrollado en el propio Documento de bases.

6.2.4. Otra normativa posterior a la LOIEMH y que puede afectar a la elaboración de una norma autonómica en materia de igualdad de género

Este punto ya está desarrollado en el propio Documento de bases.

6.2.5. Normativa autonómica en materia de igualdad de género

En todo el territorio estatal, se han ido dictando diversas leyes autonómicas de igualdad entre mujeres y hombres, antes y después de la LOIEMH. Puede consultarse el Anexo normativo para ver su detalle.

Con el fin de conocer cuál es todo el listado de leyes autonómicas en materia de igualdad de género, en primer lugar, reseñaremos:

Las aprobadas antes de la Ley Estatal:

- NAVARRA: Ley de la Comunidad Autónoma de Navarra 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, BOE de 15 de enero 2003.
- CASTILLA Y LEÓN: Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León, BOE 24 de marzo 2003.
- PAÍS VALENCIÀ: Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre Mujeres y Hombres, BOE 8 de mayo de 2003.
- GALICIA: Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres, BOE 21 de septiembre de 2004.
- EUSKADI: Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, BOPV 2 de marzo 2005.
- BALEARES: Ley de la Comunidad Autónoma de Baleares 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer, BOE 17 de octubre de 2006.

Y las aprobadas después de la Ley Estatal:

- GALICIA: Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, BOE 18 de mayo de 2007. Modificada por Ley 7/2010, de 15 de octubre, por la que se suprime el organismo autónomo Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y la Mujer y se modifican determinados artículos de la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.
- CASTILLA Y LEÓN: Ley 7/2007, de 22 de octubre, de modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León, BOE 10 de noviembre 2007.
- ANDALUCIA: Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, BOE de 13 de febrero de 2008.
- MURCIA: Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, BOE de 22 de julio 2008.
- CANARIAS: Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, BOE de 18 de marzo de 2010.
- CASTILLA- LA MANCHA: Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, BOE de 12 de febrero de 2011.
- ASTURIAS: Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género, BOE 4 de mayo de 2011.
- EXTREMADURA: Ley 8/2011, de 23 de marzo de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura, BOE 13 de abril de 2011.
- CATALUÑA: Ley 17/2015, de 21 de junio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de Cataluña (texto consolidado a 31 de octubre de 2016), BOE núm. 215, de 8 de septiembre de 2015 Referencia: BOE-A-2015-9676.
- MURCIA: Ley 11/2016, de 15 de junio, por la que se modifica la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia. BOE 12 de julio de 2016.
- BALEARES: Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, BOE 22 de agosto de 2016.
- ARAGON: Anteproyecto en elaboración.

(No la hay en Madrid, Cantabria, La Rioja, ni en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla)

6.3. Competencias en igualdad de la Comunidad Foral Navarra

El marco de actuación de la CFN en lo que respecta a la igualdad entre mujeres y hombres viene fijado a partir de los límites establecidos en la Constitución Española, en el propio reparto de competencias

6.3.1. Competencias forales

Explicado en el propio documento de bases.

6.3.2. Competencias locales

En el nivel específico de Navarra de normas jurídicas que regulan el ámbito local, encontramos un marco regulador formado por normas del Estado y por normas de la Comunidad Foral de Navarra. El punto de partida sería el art.137 de la Constitución, que reconoce la organización territorial del Estado en municipios, provincias y Comunidades Autónomas y su autonomía respectiva para la gestión de sus intereses y el art.140 que reconoce la autonomía de los municipios.

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local recoge que “la dimensión del género ha de ser tenida en cuenta en la elaboración de las políticas, de los métodos y de los instrumentos que afectan la vida cotidiana de la población local - por ejemplo, por medio de técnicas de integración del género en todas las políticas -, y en la toma en consideración del género en la elaboración y el análisis de los presupuestos. A este fin, la experiencia de la vida local de las mujeres, incluidas sus condiciones de vida y de trabajo, se han de analizar y tomar en consideración.”

Navarra tiene mayores competencias en Administración local que en las Comunidades de régimen común, ya que la competencia básica del Estado derivada de los artículos 148 y 149 de la Constitución se ve condicionada por los derechos históricos de Navarra.

- Respecto de la administración local, el Estatuto o LORAFNA recoge en el art. 46 sus competencias y debe esta regulación ser puesta en relación con la Ley Reguladora de Bases del Régimen Local (en adelante, LBRL) y con la Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de la Administración local de Navarra, así como de la modificación a la LBRL efectuada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la administración local (en adelante, LRSAL). En el caso de Navarra, la LBRL sólo es aplicable en lo que no se oponga al derecho histórico foral propio.
- Según la LRBL, en su artículo 27.3c), **tanto la Administración del Estado como la autonómica pueden delegar a las entidades locales competencias en “promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer”**. Al delegar, pueden formular instrucciones técnicas. En el caso de Navarra, insistimos en que la LBRL solo es aplicable en lo que no se oponga al derecho histórico foral propio.
- El artículo 46 de la LORAFNA es de carácter genérico y no contiene un catálogo de competencias de la Administración local navarra. Igual ocurre en la Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de la Administración local de Navarra. No obstante, estando clara la competencia en promoción de la igualdad de género de la Comunidad foral, debe entenderse que existe una competencia municipal en la materia, basado en las que la legislación estatal y la foral le atribuyan.

- Además, el fundamento legal de la competencia municipal en igualdad de género deriva de ser la promoción de la igualdad un compromiso transversal que afecta a todos los poderes públicos y Administraciones, según hemos visto prevé la propia Constitución y la LOIEMH. Por ello, pueden tener competencias propias.
- Debe destacarse que, en la reforma en 2013 de la LRSAL, el Estado pretendía definir de forma expresa un listado de competencias municipales propias, con reserva de ley, y la prohibición de que ejerzan otras si no tienen financiación adecuada o se están ya ejecutando por otra Administración. Sin embargo, mantiene salvaguardas para Navarra en aspectos como la tutela financiera, la forma de prestación de servicios, la atribución de competencias municipales y las retribuciones de cargos políticos, personal eventual y funcionarios.
- Por todo ello, no se aprecia un problema competencial por el hecho de que la reforma de la LRBL haya eliminado el antiguo art.28, que establecía lo siguiente: “Los municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras administraciones públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente”.
- También corresponden a Navarra las competencias y atribuciones propias de las provincias, pues, de acuerdo con el artículo 40 de la LRBL, como Comunidad uniprovincial, se produce una confusión entre los niveles de la administración foral y el nivel provincial, asumiendo la administración de la Comunidad Foral de Navarra las competencias que le corresponden en tanto que provincia.

6.4. Normativa dictada hasta el día de hoy en la Comunidad Foral Navarra (CFN) relevante o relacionada con la igualdad de género

6.4.1. Normativa foral

a) Normativa previa a la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Antes de la citada Ley, no existía ninguna norma que tratara de forma unificada la igualdad de oportunidades.

El Parlamento de Navarra, en sesión celebrada el 27 de marzo de 1991 aprobó una **Resolución sobre el Plan para la Igualdad de la Mujer**, en la que instaba al Gobierno de Navarra a adoptar las disposiciones necesarias para la **creación del Instituto Navarro de la Mujer** adscrito al Departamento de Presidencia e Interior. Por Decreto Foral 177/1995 de 3 de agosto se creó el organismo autónomo Instituto Navarro de la Mujer, adscribiéndolo al Departamento de Presidencia y remitiendo a una norma ulterior la aprobación de sus Estatutos. Después, el Decreto Foral 398/1995, de 25 de septiembre, aprobó sus Estatutos. Con ello se creaba un “organismo que, dentro de los parámetros de contención del gasto, pueda cumplir con eficacia el mandato parlamentario de eliminación efectiva de todas las formas de discriminación en las mujeres y adoptar las medidas necesarias para la consecución de la igualdad real en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Navarra”.

Más tarde, mediante Orden Foral 351/1996, de 8 de marzo, por la que se determina la composición y régimen de funcionamiento del **Consejo Navarro de la Mujer**, como “órgano consultivo para articular la representatividad de las mujeres, propiciar el debate y la comunicación y crear un marco de participación en las tareas encomendadas al Instituto Navarro de la Mujer”.

b) **Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y Ley foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista**

En su momento, la Comunidad fue pionera con la elaboración de dos normas como la Ley foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la Ley foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista. Ambas muestran sobre todo una intencionalidad y compromiso de los poderes públicos, pero sin adoptar garantías e instrumentos para una igualdad real y efectiva.

La Ley foral 33/2002 de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tenía dos artículos: el primero contiene *Objetivos y medidas en materia de sensibilización* y el segundo *Objetivos y medidas en materia de participación social y política*.

En el primero ya se recogía tanto la necesidad de sensibilizar a los distintos ámbitos de la Administración, como de la sociedad, y la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Administración. También preveía la adecuación del ordenamiento jurídico navarro a las distintas normativas emanadas del ámbito internacional en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la investigación y difusión de la legislación y de la jurisprudencia existente en materia de igualdad.

Como medidas concretas destacables, ya recogía la necesidad de revisar el lenguaje administrativo para eliminar el lenguaje sexista o la inclusión en los baremos de acceso a la función pública de la realización de cursos en materia de igualdad de género y en los baremos de los concursos de contratación por parte de la Administración de empresas para la ejecución de servicios públicos, y la realización de buenas prácticas en materia de género por parte de dichas empresas.

Además, expresaba un compromiso por parte de los poderes públicos de revisar el ordenamiento jurídico navarro para introducir los cambios necesarios que se adecuen a las Directivas de la Comunidad Europea en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

En cuanto a la Ley foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista, fue muy innovadora, pues se elaboró antes que la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género (en adelante, LOMPIVG) y ya definía como “*violencia sexista o de género todo acto de violencia o agresión, basado en la superioridad de un sexo sobre otro, que tenga o pueda tener como consecuencia daño físico, sexual o psicológico, incluida la amenaza de tales actos y la coacción o privación arbitraria de libertad, tanto si ocurren en público como en la vida familiar o privada*” y también recogía dentro de su objeto “*establecer mecanismos para la reeducación y reinserción social de los agresores*”. Contemplaba muchas medidas de sensibilización (investigación y planificación, información y sensibilización social, medidas en ámbito educativo y asociativo), de prevención (FFSS y CCSS, Centros de mujer, atención e información y Puntos de Encuentro), medidas de protección y asistencia a las víctimas (jurídica, sanitaria, psicológica, asistencia jurídica gratuita, vivienda y empleo) y prestaciones económicas.

c) Otra normativa posterior a la Ley Foral 33/2002

Por otra parte, a lo largo de los años, se han ido dictando algunas normas en desarrollo institucional con trascendencia para la igualdad:

- Así, en lo electoral, se aprobaron la **Ley foral 16/1986, de 17 de noviembre, reguladora de las elecciones al Parlamento de Navarra** y la **Ley foral 12/1991, de 16 marzo reguladora del proceso electoral en los Concejos de Navarra**. Aunque estas normas, a diferencia de otras autonómicas, no contienen ninguna mención expresa a la paridad ni a la composición equilibrada, deben ser puestas en relación con el artículo 2 de la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de la Comunidad Foral de Navarra, que dispone: “*Se promocionará la presencia de mujeres en los órganos de decisión de los partidos políticos, así como en las candidaturas con que concurren a las elecciones, y a aquellas fuerzas políticas que aumenten la presencia femenina en las candidaturas*”.
- Por su lado, la **Ley foral 4/2000, de 3 de julio, del Defensor del Pueblo de la Comunidad Foral de Navarra**, desarrollando la previsión de la LORAFNA, lo regula como una institución que puede tutelar derechos y libertades y entre ellos la igualdad entre mujeres y hombres, cuando se vean vulnerados por los poderes públicos.
- Por su importancia, debemos citar también la **Ley foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente**, pues en ella se dio un paso importante en la incorporación de la perspectiva de género en la Administración, al prever la obligación de informes que evalúen el impacto de género para Proyectos de Ley foral, Decretos forales legislativos y proyectos reglamentarios. Ello dio lugar a la aprobación de unas **Instrucciones para la elaboración del informe de impacto de género en las normas citadas, aprobadas por Acuerdo del Gobierno de Navarra, de 16 de mayo de 2011**, entre las que destacan las Instrucciones 3ª y 4ª, que prevén un informe “positivo” o “negativo” para la igualdad o sin impacto en cuanto al género. Si es negativo, el informe debe contener las medidas correctoras de la norma, plan o programa. Si es positivo, debe incluir los artículos de la norma o plan que incluyan esos avances para la igualdad. Si se concluye que es neutro, aun así, hay que motivar el porqué.
- También podemos mencionar que la propia **Ley foral 6/2006, de 9 de junio, de Contratos públicos, modificada por Ley foral 1/2015, de 22 de enero**, prevé que “los pliegos de cláusulas administrativas particulares podrán incluir requerimientos pormenorizados de carácter social o medioambiental sobre el modo de ejecutar el contrato y, entre ellos, los relativos al fomento de la igualdad de sexos”. Esta norma está ahora en proceso de reforma, contando el proyecto con algunas consideraciones específicas a la igualdad entre mujeres y hombres.

d) Políticas de igualdad y Planes estratégicos

d.a.1) Planes Estratégicos y Programas de igualdad

En su momento, fue importante la aprobación del **I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres (2006-2010) o PIOM**. Es un plan generalista (basado en Transversalidad y Gobernanza), que entre otras cosas fue el origen de las Unidades de Igualdad de Género. El I PIOM se ha prorrogado en los sucesivos años. Descansa en la estrategia dual de transversalidad (*mainstreaming* de género) junto con las acciones positivas y constituyó un nuevo paradigma a la hora

de poner en marcha las políticas de igualdad siguiendo el modelo de intervención avalado desde la Unión Europea. Al amparo del mismo se elaboraron diversos materiales y herramientas para sensibilizar al personal al servicio de la Administración Pública sobre la pertinencia del enfoque de género y, en particular, a aquellas personas que planifican las actuaciones del Gobierno Foral.

En esta legislatura, hasta la fecha ha habido tres **Programas de Igualdad (2015, 2016 y 2017)**. El programa vigente este año se aprobó en Sesión de Gobierno de 21 de abril de 2017. La implantación de estos Programas se pone en marcha a través de las nueve Unidades departamentales y la Unidad Técnica de Coordinación del INAI/NABI que también cuenta con acciones dentro del programa y ejerce la labor de coordinación de todas las Unidades.

Además de ello los programas se centran en **aplicar la transversalidad de género** en los Departamentos, en **asesorar** en la elaboración de informes de impacto de género, en realizar **estadísticas** desagregadas por sexo, en **efectuar estudios** sobre la igualdad en las políticas, en **analizar el presupuesto** en función del género e **incorporar cláusulas** en la contratación pública y en las subvenciones.

En 2017, como en los años anteriores, además de aplicar estas medidas, el Programa anual también incluye **objetivos sectoriales** por Departamentos, que faciliten la aplicación del Principio de Igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal en las políticas de los Departamentos.

En abril de 2017, también se ha creado una **Comisión Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres**, encargada de integrar el principio de igualdad y erradicar la violencia contra las mujeres en las políticas de la Administración Foral de Navarra. Se encarga de las funciones de consulta, asesoramiento y la planificación, para el establecimiento de prioridades y objetivos anuales a partir de las líneas estratégicas adoptadas por el Gobierno de Navarra para impulsar y garantizar la implantación de la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Entre sus funciones se encuentran las de:

- 1) Contribuir al cumplimiento de la normativa existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- 2) Impulsar las políticas de igualdad de género, estableciendo las prioridades, los objetivos y las medidas a adoptar para el avance en la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito de sus respectivas competencias.
- 3) Planificar y concretar las directrices para el desarrollo de la estrategia a través de la aprobación de la propuesta del Programa anual de igualdad.
- 4) Proponer al Gobierno de Navarra el Programa de igualdad anual para su aprobación.
- 5) Estudiar y aprobar los recursos necesarios para el desarrollo del programa anual de igualdad y de la estrategia de implantación de la transversalidad de género, prestando especial atención a la detección de necesidades de formación –en materia de igualdad entre hombres y mujeres y
- 6) Evaluar y hacer seguimiento del programa de igualdad y de la puesta en marcha de la estrategia general de implantación de la transversalidad de género.

Además de todo lo descrito, en los distintos departamentos se está introduciendo el principio de igualdad en algunos de planes o programas. Este enfoque de género en la planificación sectorial se debe, en buena medida, al trabajo llevado a cabo por las personas que componen las Unidades de Igualdad. A modo de ejemplo, se ha aprobado recientemente el **Programa del Plan Estadístico para**

el periodo 2017-2020, (Ley Foral 14/2016, de 21 de octubre), donde hay un avance importante en la recogida de datos con la variable sexo para el conjunto de la Comunidad Foral o el **Plan de Coeducación**, el cual se implantará durante el curso 2017-2018 en 15 centros educativos de Navarra en coordinación con APYMAS y entorno socioeducativo y cultural más cercano a cada centro. Paralelamente se pondrán en marcha acciones referidas al desarrollo de normativa, plan de formación, recursos didácticos, y otros materiales que progresivamente darán soporte y apoyo a todos los centros educativos de Navarra en la efectiva implantación del Plan de Coeducación.

d.a.2) Unidades de igualdad e Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasumerako Intitutua

El INAI/NABI, a partir de 2009 y siguiendo una medida prevista en el I Plan de Igualdad, empezó a impulsar las Unidades igualdad como herramienta para incorporar el mainstreaming de género en la Administración. En 2001 se elaboran un documento de orientaciones para su implementación.

Al crearlas en 2009, se estableció una unidad de igualdad en cada Departamento del Gobierno de Navarra junto a una décima Unidad configurada desde el INAI/NABI, como Unidad de coordinación que organiza sesiones de intercambio, de sensibilización y de formación. El INAI/NABI dedica financiación de una asistencia técnica a este proyecto, además de la dedicación de buena parte del tiempo de impulso de estas Unidades por parte de los propios recursos humanos del Instituto.

En términos organizativos, las Unidades de Igualdad de Género dependen orgánica y funcionalmente de sus respectivos Departamentos (representados por sus Direcciones Generales) y desde el INAI/NABI, además de mantener una coordinación permanente con dichas UIG, se desea impulsar en la fase de consolidación actual que actúen en dos niveles diferenciados: a nivel técnico de decisión (**Mesa Técnica Interdepartamental/Direcciones de Servicio**) con un carácter más de reflexión y trasladando las decisiones a las Direcciones Generales de cada Departamento y a nivel operativo con carácter más ejecutor (**Grupo Técnico**).

d.a.3) Consejo Navarro de Igualdad

El Consejo actual está formado por una Presidencia ocupada por la Consejera del Departamento de Relaciones ciudadanas e institucionales, dos Vicepresidencias, una de ellas la Directora gerente del INAI/NABI, y por vocalías que representan al movimiento asociativo de mujeres por territorios, además de otros agentes como universidades, la FNMC, sindicatos, etc.

El Consejo Navarro de Igualdad participa en la emisión de dictámenes sobre las normativas, planes y programas; proponiendo medidas convenientes en materia de promoción e impulso de la igualdad de género y de la participación de las mujeres; trasladando las situaciones de discriminación o vulneraciones del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; velando por el incremento de la participación de las mujeres y fomentando la comunicación, la relación y el intercambio con entidades y órganos de otras Administraciones Públicas.

d.a.4) Políticas de igualdad hacia las entidades locales, asociaciones de mujeres y empresas

Subvenciones

La Administración foral ha puesto en marcha **la línea de subvenciones para las Entidades Locales de Navarra** que se inició en 2003 y se ha mantenido más o menos constante desde entonces, salvo los años de los ajustes presupuestarios. En este contexto, las convocatorias de ayudas han sido de tres tipos:

- Convocatoria de subvenciones para impulsar proyectos dirigidos a fomentar y promover la igualdad entre mujeres y hombres.
- Convocatoria de subvenciones para impulsar proyectos del programa Pactos Locales por la Conciliación.
- Convocatoria de subvenciones para la consolidación de la figura profesional de agente de igualdad de oportunidades.

También hay **otras líneas de subvención** que se han recuperado en los últimos años tales como:

- La **convocatoria destinada a asociaciones de mujeres y otras entidades sin ánimo de lucro** que desarrollen proyectos en la Comunidad Foral de Navarra dirigidos a fomentar y promover la igualdad entre mujeres y hombres. La convocatoria publicada más recientemente figura en la RESOLUCIÓN 23E/2017, de 21 de julio, de la Directora Gerente del Instituto Navarro para Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua
 - La **convocatoria destinada a empresas con actividad en la Comunidad Foral de Navarra para la implantación o renovación de sus Planes de Igualdad entre mujeres y hombres**. La más reciente convocatoria de subvenciones figura en la ORDEN FORAL 24E/2017, de 19 de junio, de la Consejera de Relaciones Ciudadanas e Institucionales.
- Formación (para distintos agentes y personal, entre ellos el perteneciente al ámbito local, por ejemplo, módulos de formación para agentes de igualdad)
 - Documentación de Planificación.

Como ejemplo, puede citarse el **Itinerario para la Planificación, Gestión y Evaluación de las Áreas de Igualdad Municipales**, documento creado en 2014 entre el INAI/NABI y las Agentes de igualdad de las Entidades Locales de Navarra, como resultado del Módulo de Formación que recibe anualmente el personal técnico de igualdad. En dicho itinerario se definen las competencias, funciones y contenido de las áreas de igualdad de las Entidades Locales de una manera sistemática, con el objetivo de que su compromiso en el impulso de la igualdad se desarrolle a través de criterios de calidad.

También se ha elaborado en 2016 un **Plan para la comunicación eficaz del Itinerario para la planificación, gestión y evaluación de las áreas de igualdad municipales**, que sugiere herramientas como la creación de una **cartera de servicios para la igualdad entre mujeres y hombres de ámbito municipal**, un **Plan de acogida en materia de igualdad**, o una **memoria anual**

- Asistencia Técnica.

Como consecuencia de la norma, el Gobierno de Navarra ofrece a través de una **Guía específica una serie de pautas para incluir cláusulas con perspectiva de género tanto en las convocatorias de ayudas públicas del territorio de Navarra (para empresas, asociaciones, etc.), como en las licitaciones o bases de concursos públicos para la contratación de empresas** por parte de cualquier instancia de la ACFN, para contribuir a eliminar las situaciones de discriminación de género en los equipos de trabajo que se presentan a estas convocatorias.

También ha ofrecido asistencia técnica para la **elaboración de planes de igualdad** por parte de las empresas.

6.4.2. Normativa local

Ya se ha mencionado anteriormente el encaje de competencias locales en materia de igualdad, previsto en la propia legislación estatal. Como aspectos fundamentales, pueden citarse:

a) Concejalías o Comisiones de Igualdad

Quizá la primera medida a destacar en materia de igualdad en la Administración local fue la creación en muchas entidades locales de **Concejalías o Comisiones de igualdad**, en su día.

b) Contratación de las Agentes de Igualdad por parte de las entidades locales

A partir de 2008, números entes locales han contado con **Agentes de igualdad**. La CFN cuenta actualmente con 20 agentes de igualdad en las entidades locales que cubren 16 municipios, 3 Mancomunidades y el Consorcio de la zona media.

Desde el INAI/NABI se subvenciona la contratación de agentes por parte de las entidades locales durante siete años, además de los proyectos que estas ejecutan. En este contexto se organizan reuniones periódicas informativas y de reflexión, jornadas formativas, impulso de determinadas acciones – campañas por el 25N y fiestas locales – así como reuniones de coordinación.

En la Universidad pública de Navarra también se cuenta con una Agente de Igualdad, que participa junto con el resto en las reuniones de coordinación, así como en las jornadas formativas.

Sus competencias profesionales se centran en:

- elaborar, implementar y evaluar Planes de Igualdad;
- diseñar, impulsar y evaluar la incorporación progresiva de la perspectiva de género en las distintas áreas de intervención;
- definir acciones positivas y asesorar y cooperar para su desarrollo;
- diseñar y gestionar Programas de sensibilización y formación en materia de Igualdad;
- apoyar e impulsar la participación social y política de las asociaciones de mujeres;
- intermediar entre la Administración Local y las asociaciones de mujeres;
- coordinar y facilitar la participación de las entidades locales, públicas y privadas, en Programas de ámbito supramunicipal y europeo con el objeto de mejorar y optimizar los presupuestos y recursos

Destaca también la **Red de Agentes de Igualdad**, como una estructura creada para su coordinación. Esta es la que marca y trata de homogeneizar con este instrumento las cuatro grandes áreas de trabajo en el entorno local: “gobernanza local y transversalidad de género”, “violencia contra las mujeres”, “cuidado, corresponsabilidad y conciliación” y, por último, “empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores”.

c) Planes de Igualdad municipales

También son muchos los municipios que han elaborado **Planes municipales de igualdad** como, por ejemplo: III Plan de igualdad de Pamplona (2016-2022), III Plan de igualdad de Berriozar (2016-2023), etc.

También se han elaborado **Protocolos municipales** como:

- Protocolos de actuación en casos de violencia contra las mujeres.
- Protocolos de actuación en casos de agresiones sexistas en espacios festivos.

Además, en muchas entidades locales se han empleado **procedimientos como la introducción de cláusulas de género en contratos y subvenciones y contrataciones laborales**, así como la **elaboración de informes de impacto de género**.

Diversos municipios, dentro de su ámbito competencial, han dictado **normativa relevante en materia de igualdad en forma de ordenanzas municipales**. Así, sólo a modo de ejemplo, podemos citar algunas:

- ORKOIEN: Ordenanza Municipal de fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (BON 63 del 21.5.2008)
- BURLADA: Ordenanza Municipal reguladora del uso y fomento de un lenguaje no sexista en el ámbito municipal de Burlada (BON 29 DEL 9.3.2005; modificación en BON 23 del 4.2.2014). ALSASUA, ZIZUR, VILLAVA, HUARTE...
- ALSASUA: Ordenanza reguladora de la concesión de subvenciones (BON 96 de 11.8.2004 y BON 10 de 22.1.2010).

d) Programaciones anuales a nivel municipal o mancomunado

Por ejemplo, una de las acciones del I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres era considerar como una prioridad el impulso de las políticas locales de igualdad, a la que se responde a través de programas como los **Pactos Locales por la Conciliación**, elaborados en 2005 con el impulso del INAI/NABI Y que permitieron la aprobación de 14 Pactos en Ablitas, Alsasua, Azagra, Barañáin, Burlada, Cabanillas, Estella, Murchante, Peralta, Ribaforada, Sangüesa, Tafalla, Tudela y Villafranca de Navarra.

Estos Pactos suponen el compromiso de las entidades firmantes de trabajar conjuntamente por una serie de objetivos orientados a facilitar a las ciudadanas y ciudadanos del territorio, en este caso, la conciliación de su vida familiar, personal y profesional. Define y organiza el marco para ir avanzando en la consecución de dichos objetivos, y proyecta hacia la ciudadanía el contenido de los mismos dentro de un marco de estabilidad y compromiso activo y participativo.