**Proposición de Ley Foral de modificación de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las convocatorias de oposiciones de las Administraciones Públicas de Navarra para la cobertura de plazas de técnicas de igualdad recogen el requisito de estar en posesión de un título universitario de grado o equivalente, cuando la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres, establece que el Gobierno de Navarra deberá contar con profesionales en la materia para las unidades de igualdad en los Departamentos, de los que no puede desgajarse el INAI.

Y también la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, fomenta que las profesionales relacionadas con áreas de igualdad tengan conocimientos específicos en la materia.

Por otra parte, en el Plan Estratégico de Igualdad para Navarra la mayoría de las competencias y acciones descansan en las técnicas de igualdad.

Es un deber evitar discriminaciones, discrecionalidad e intrusismo, y garantizar a la sociedad navarra servicios públicos excelentes, desde el rigor, la formación y el conocimiento, y desde el cumplimiento del marco jurídico. De otro modo y en ausencia de estas garantías, se resta valor y crédito al trabajo de las profesionales sobre las que descansa buena parte de las garantías del derecho a la igualdad de las mujeres de Navarra, se deja de garantizar la excelencia en la calidad de los servicios a la ciudadanía Navarra y se propicia el cuestiona miento de la adecuación de estas profesionales a las plazas.

En su virtud, se propone la modificación la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.

**Artículo único.** Modificación de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres. Se introduce un nuevo apartado 1 y se renumeran los anteriores apartados 1 a 10 como apartados 2 a 11 del artículo 24, quedando redactados todos ellos del siguiente modo:

“Artículo 24. Gestión del personal.

Las Administraciones públicas de Navarra garantizarán en materia de gestión de personal:

1. Que accedan a los puestos de técnica/agente de igualdad de las plantillas orgánicas de las Administraciones Públicas de Navarra, las personas que estén en posesión de un título de grado, posgrado o equivalente, del ámbito del conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad, incorporado en el anexo I del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.

Igualmente, en aquellos puestos de trabajo en el ámbito del asociacionismo y en materia de igualdad, cuyas retribuciones se financian con fondos públicos en un porcentaje superior al 40 %, independientemente del porcentaje de dedicación del contrato, será requisito imprescindible lo recogido en el párrafo anterior.

2. La incorporación de la perspectiva de género en la definición de puestos, acceso, clasificación profesional, promoción, retribuciones, formación, salud y seguridad laboral, y derechos laborales en general.

3. La elaboración de planes de igualdad del personal a su servicio de acuerdo con la normativa que les es de aplicación. Los planes deberán ser evaluados periódicamente.

4. El uso de un lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo y la adaptación de los sistemas de información de gestión del personal.

5. El fomento de la corresponsabilidad dentro de la función pública, incluyendo medidas de sensibilización que favorezcan un cambio de la cultura organizacional.

6. La implantación de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

7. Elaboración de protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo

8. Las ofertas de empleo público irán acompañadas de un informe de impacto de género e incluirán un 2 % de las plazas para mujeres víctimas de violencia de género, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su condición.

9. La formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres y gestión del personal al personal encargado de la misma.

10. Los poderes públicos deben elaborar periódicamente un análisis de puestos para valorar el grado de cumplimiento del principio de igualdad de retribución de mujeres y hombres, y tomar las medidas correctoras para erradicar las diferencias salariales.

11. El Gobierno de Navarra instaurará mecanismos de control de las diferencias salariales entre mujeres y hombres en las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias. Se analizarán las diferencias en el acceso a complementos salariales dentro de un mismo nivel, valorando entre los indicadores mínimos en este ámbito las retribuciones globales y en cada grupo retributivo desagregado por sexo”.

**Disposición final única.** Entrada en vigor.

La presente ley foral entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.