



DIARIO DE SESIONES
DEL
PARLAMENTO DE NAVARRA

VI Legislatura

Pamplona, 2 de junio de 2004

NÚM. 13

COMISIÓN DE BIENESTAR SOCIAL, DEPORTE Y JUVENTUD

PRESIDENCIA DE LA ILMA. SRA. D.^ª JOSEFINA BOZAL BOZAL

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 2 DE JUNIO DE 2004

ORDEN DEL DÍA

- Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo para informar sobre las líneas prioritarias del [proyecto europeo Equal](#).
- Debate y votación de la moción por la que se insta al Gobierno de Navarra a acometer el traslado del personal de los [pisos tutelados de Tudela](#) a la nueva residencia, presentada por la Ilma. Sra. D.^ª Ana Figueras Castellano.

SUMARIO

Comienza la sesión a las 16 horas y 35 minutos.

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo para informar sobre las líneas prioritarias del proyecto europeo Equal (Pág. 2).

Interviene la señora Lumbreras Íñigo (G.P. Socialistas del Parlamento de Navarra) para exponer el asunto objeto de la comparecencia (Pág. 2).

Toma la palabra la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo, señora García Malo (Pág. 3).

En el turno de intervenciones de los grupos parlamentarios toman la palabra la señora Lumbreras Íñigo, el señor Eza Goyeneche (G.P. Unión del Pueblo Navarro) y las señoras Figueras Castellano (G.P. Izquierda Unida de Navarra-Nafarroako Ezker Batua), Egaña Descarga (G.P. Aralar), Oreja Arrayago (G.P. Convergencia de Demócratas de Navarra) y Santesteban Guel-

benzu (G.P. Eusko Alkartasuna), a quienes contesta, conjuntamente, la Directora-Gerente (Pág. 9).

Se suspende la sesión a las 17 horas y 37 minutos.

Se reanuda la sesión a las 17 horas y 43 minutos.

Debate y votación de la moción por la que se insta al Gobierno de Navarra a acometer el traslado del personal de los pisos tutelados de Tudela a la nueva residencia, presentada por la Ilma. Sra. D.^a Ana Figueras Castellano (Pág. 14).

Para defender la moción toma la palabra la señora Figueras Castellano (Pág. 14).

En el turno a favor intervienen las señoras Vidorreta Alfaro (G.P. Unión del Pueblo Navarro), Lumbreras Íñigo, Egaña Descarga y Santesteban Guelbenzu. Réplica de la señora Figueras Castellano (Pág. 15).

Se aprueba la moción por 12 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención (Pág. 16).

Se levanta la sesión a las 17 horas y 53 minutos.

(COMIENZA LA SESIÓN A LAS 16 HORAS Y 35 MINUTOS.)

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo para informar sobre las líneas prioritarias del proyecto europeo Equal.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Bozal Bozal): Señorías, buenas tardes. Vamos a dar comienzo a esta Comisión de Bienestar Social, Deporte y Juventud, en la que se solicita por parte del Partido Socialista la comparecencia de la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo para informar sobre las líneas prioritarias del proyecto europeo Equal. Como no puede ser de otra manera, damos la bienvenida a la Directora-Gerente, Maribel García Malo, y a su Jefe de Gabinete. A continuación, tiene la palabra en representación del partido que ha solicitado la comparecencia la señora Lumbreras.

SRA. LUMBRERAS ÍÑIGO: Muchas gracias, señora Presidenta. Buenas tardes. Por supuesto quiero también dar la bienvenida a la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo y pedir disculpas por la tardanza. Efectivamente, como

bien pone en nuestra petición de comparecencia, fundamentalmente alguna presidenta de algún consorcio comentó a este grupo parlamentario que se habían solicitado fondos comunitarios para el Equal y que se había reducido mucho el cuarto objetivo o el cuarto pilar de este programa Equal, que era el relativo a la igualdad de oportunidades, mientras que se había dicho por parte del Servicio Navarro de Empleo que lo que se iban a primar eran fundamentalmente los ejes de adaptabilidad y los ejes de creación de empresas. Considerando, y además como ya saben mis compañeros y compañeras Parlamentarias, que para mí la igualdad de oportunidades es un tema fundamental, y además me parece que mientras no consigamos esta revolución va a ser imposible que haya una sociedad igualitaria y, por tanto, una sociedad justa, queríamos pedir explicaciones sobre por qué no se primaba habiendo muchos fondos europeos, siendo por parte de la Comunidad Europea uno de los objetivos fundamentales éste de la igualdad de oportunidades. Sin más, estamos muy atentos a las explicaciones que nos pueda dar la Directora-Gerente. Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Bozal Bozal): *Gracias, señora Lumbreras. Tiene la palabra la señora García Malo.*

SRA. DIRECTORA-GERENTE DEL SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO (Sra. García Malo): *Gracias, señora Presidenta de la Comisión. Buenas tardes, señoras y señores Parlamentarios. En primer lugar, quiero agradecer esta comparecencia en el Parlamento de Navarra, a través de la Comisión de Bienestar Social, Deporte y Juventud, por la oportunidad que me brinda, como Directora-General del Servicio Navarro de Empleo, de informar sobre aspectos concretos de las políticas activas que en materia de empleo y formación se desarrollan en nuestra Comunidad.*

Como bien ha comentado su señoría, comparezco ante esta Comisión a petición del Grupo Parlamentario Socialistas del Parlamento de Navarra para que explique las líneas prioritarias de la iniciativa comunitaria Equal. En concreto, se quieren conocer, y cito textualmente, las razones por las que no se considera prioritaria la línea de igualdad de oportunidades, a pesar de su importante cuantía, máxime teniendo en cuenta los buenos resultados obtenidos por los consorcios que han trabajado en esta línea y siendo el problema más grave el paro femenino en Navarra.

Permítanme sus señorías que, antes de entrar en el grueso de mi exposición, realice dos breves consideraciones que, en la medida de lo posible, ruego sean tenidas en cuenta. La primera tiene que ver con la experiencia acumulada, en las estructuras y modos de funcionar del Servicio Navarro de Empleo, a través de la práctica continua de concertación y participación de los agentes económicos y sociales, tanto a la hora de diseñar políticas como en su funcionamiento cotidiano. A la vista de las tendencias evolutivas de diferentes indicadores –tasa de actividad, desempleo, incorporación al mercado laboral, creación de puestos de trabajo–, se están obteniendo resultados claramente positivos. Sin embargo, en un mundo cada vez más abierto y competitivo el reto y la pregunta es cómo debemos actuar para consolidar lo alcanzado y combinarlo con políticas públicas capaces de mejorar el nivel global formativo y el capital humano y de incrementar la cohesión social. En las instancias de la Unión Europea, y en concreto en su Estrategia de Empleo, tiene la consideración de valor añadido y a impulsar la concertación y colaboración con los interlocutores y agentes de diversa índole.

La segunda consideración se refiere a la ruptura del muro de cristal que existe en el mercado laboral femenino. La incorporación femenina al empleo no sólo tiene el valor de asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas, sino también tiene obvios efectos económicos: más

personas trabajando suponen más personas generando valor y, en definitiva, más riqueza para todos. La incorporación femenina tiene un efecto de retroalimentación en el sentido que genera nuevas necesidades de servicios a las personas y a las familias, servicios de proximidad y similares, que estimulan a su vez nuevas actividades y nuevos empleos, muchos de ellos susceptibles de ser desarrollados por personas que se encuentran en escalones más débiles del mercado de trabajo.

En mi opinión, existe un entorno favorable para ampliar la incorporación femenina. Además, la nueva participación femenina supone un acicate al desarrollo de la sociedad haciendo emerger nuevas necesidades y oportunidades. Igualmente, creo que las realidades que vivimos comportan una nueva valorización de muchas cualidades consideradas habitualmente como femeninas en el mundo del trabajo y de la empresa: capacidades de relación, iniciativa, polivalencia, responsabilidad, adaptación, capacidad de aprender, etcétera. En definitiva, la igualdad de oportunidades no es una actuación concreta y puntual, sino que es una línea de carácter transversal y horizontal que ha de impregnar y estar presente en el conjunto de actuaciones que persiguen el incremento de la empleabilidad.

Los proyectos que se desarrollan enmarcados dentro de la iniciativa comunitaria Equal son una de las políticas activas de empleo que desarrolla el Servicio Navarro de Empleo. Mi presencia hoy aquí coincide con el proceso inicial de la segunda fase de la iniciativa comunitaria Equal. Los proyectos enmarcados en esta iniciativa europea son una más de las políticas activas de empleo que se están llevando a cabo con el concurso y liderazgo del Servicio Navarro de Empleo. Para situarlo temporalmente, el proyecto Equal que hoy nos ocupa está siendo desarrollado en Navarra desde el año 2001 y, para que tengan un dato, supone alrededor del 5 por ciento del presupuesto anual del Servicio Navarro de Empleo.

El Gobierno de Navarra, a través del Servicio Navarro de Empleo, gestiona de manera integrada las políticas activas de empleo, definidas y diseñadas específicamente en los planes de empleo concertados con los agentes económicos y sociales. En concreto, la lucha activa contra el paro y para fomentar el empleo gira en torno a actuaciones combinadas en materia de formación, colocación y promoción del empleo. Así, la formación continuada y ocupacional es unánimemente considerada como uno de los instrumentos clave para la creación y mantenimiento de los puestos de trabajo, en la inserción de las personas en situación de desempleo en el proceso productivo y de servicios y en la mejora de la competitividad de las empresas.

En formación continua, conviene reseñar el programa para la formación para trabajadores en activo, con preferencia para los de las pequeñas y medianas empresas, que es cofinanciado por el Fondo Social Europeo en el Objetivo 3 y cuya gestión se encomienda a la fundación Instituto Navarro para la Formación y el Reciclaje –INAFRE–. También abarca las acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales. Para que se hagan una idea, en el año 2003 la cifra de alumnos en formación continua se acercó a 27.000.

Para las personas en desempleo, se impulsa el plan FIP, plan nacional de formación e inserción profesional –se realizaron 380 actuaciones y se beneficiaron unas 4.500 personas–, y las actuaciones cofinanciadas de manera parcial por Europa dirigidas a jóvenes, colectivos de difícil inserción y mujeres –se realizaron 71 acciones para 848 personas–. Por otro lado, se desarrollan programas de formación con compromiso de empleo por las empresas –el alumnado se cifra en 317, para el año pasado– y para directivos de empresas con una plantilla inferior a cincuenta trabajadores. Por último, en el campo de la formación se realizaron acciones en el centro propio del SNE, en los programas de escuelas taller y casas de oficios, en el de talleres de empleo y en los talleres ocupacionales.

Se interviene, también, de modo activo en la intermediación de la oferta y la demanda del mercado de trabajo, sobre todo a través de las diez oficinas territoriales y de la gestión de la red europea EURES, y se potencian las prestaciones de orientación profesional para lograr una mejor inserción laboral, mediante la facilitación de información, la orientación individualizada, la formación y entrenamiento en técnicas de búsqueda de empleo y, por último, con información, motivación y asesoramiento para aquellas personas demandantes de empleo que consideran el trabajo por cuenta propia o autoempleo como una alternativa para acceder al mercado laboral.

Otro de los grandes bloques que articulan las políticas activas de empleo tiene que ver con las ayudas que contribuyen a la generación de empleo, en especial en economía social, empleo de personas con discapacidad, autónomos y colectivos con especial dificultad para su inserción sociolaboral. Sin ánimo de ser exhaustiva, les diré que se han gestionado ayudas a administraciones públicas y entidades sin ánimo de lucro por la contratación para obras y servicios de interés general o social, para el fomento del desarrollo local y el impulso de proyectos y empresas calificadas como I+E, para la formación e inserción laboral de inmigrantes, para las iniciativas comunitarias cofinanciadas por la Unión Europea, entre las que se encuentran las relacionadas con el

proyecto Equal, para actividades económicas emergentes e iniciativas locales de desarrollo y empleo, para la inserción social y laboral, y para los temporeros agrarios.

La iniciativa europea Equal es un proyecto innovador. El proyecto Equal forma parte de la estrategia comunitaria de la Unión Europea que tiene por objeto la creación de más y mejores puestos de trabajo y garantizar que no se impida a nadie el acceso a éstos. Como iniciativa comunitaria del Fondo Social Europeo, Equal es la plataforma de aprendizaje que descubre nuevas maneras de conseguir los objetivos políticos de la estrategia europea de empleo. Se trata de un laboratorio para desarrollar nuevas formas de hacer frente a la discriminación y a la desigualdad en el mercado de trabajo.

El proyecto Equal tiene dos fases diferenciadas, la primera, que va desde 2000 a 2004, en la que se han aprobado 1.400 programas, y la segunda, en la que se espera que se presenten cerca de 2.000 proyectos, comienza ahora en mayo de 2004 y está previsto que continúe hasta diciembre de 2007, que será cuando los proyectos Equal desaparezcan y se integren en el Fondo Social Europeo.

El Fondo Social Europeo es el principal instrumento de la UE creado para el desarrollo de los recursos humanos y la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo en la UE. La ayuda del Fondo Social Europeo se concede de acuerdo a las necesidades de formación y de empleo de los ciudadanos de la Unión y de acuerdo con las necesidades de los recursos humanos de cada región.

Los principios y la arquitectura de Equal, es decir, la cooperación con capacitación, la transnacionalidad, la integración en las políticas normalizadas, la innovación y el enfoque temático, han demostrado ser extremadamente eficaces a la hora de dirigir enfoques globales de la lucha contra las desventajas y las discriminaciones.

El éxito más visible de la primera etapa del proyecto Equal consiste en la plasmación del principio de la asociación. Se ha demostrado que ha sido el principal instrumento de innovación y valor añadido, especialmente cuando están implicados en la toma de decisiones todos los participantes y los individuos desfavorecidos.

Las agrupaciones de Equal reúnen a grupos muy diferentes, combinando competencias y recursos entre un gran número de actores sociales. La composición de las agrupaciones de desarrollo y el trabajo de cooperación que realizan en su seno son factores importantes del éxito y cuando se combinan con una participación activa de las personas expuestas a la discriminación o desfavorecidas como consecuencia de la desigualdad se aporta una nueva dinámica a las agrupaciones.

La experiencia de la primera fase del Equal demuestra lo importante que son los iniciadores de agrupaciones de desarrollo. Con el fin de aportar enfoques innovadores a las políticas de mercado de trabajo, la primera fase del proyecto Equal actuó en una serie de áreas temáticas, definidas en el contexto de los cuatro pilares de la estrategia de empleo, con mayor insistencia en los objetivos, las prioridades y los fines, a la vez que seguía manteniendo el objetivo general para así convertir, en un futuro, la economía europea en una economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social. La segunda fase del Equal va a mantener la misma temática en sus programas, con el objetivo de beneficiar a las personas que sufren las principales formas de discriminación y desigualdad.

Equal ensaya nuevos enfoques innovadores en la aplicación de políticas. En la segunda fase del Equal se seguirá experimentando con nuevas ideas y enfoques, pero es importante que las innovaciones de la primera fase se transmitan y se tengan en cuenta en la segunda fase, porque el Equal, en definitiva, es un proyecto, no una política normalizada. En la segunda fase las innovaciones específicas deberán abordar cuestiones pertinentes o de reciente aparición en el mercado de trabajo y los estados miembros podrán establecer una nueva concepción de las relaciones entre las instituciones o las políticas y acciones públicas.

La reciente incorporación de países a la Unión Europea va a tener una importante repercusión en el proyecto Equal, ya que con la ampliación no sólo va a aumentar la cobertura geográfica y el número de ciudadanos que pueden acogerse a la iniciativa, sino también se va a incrementar el número de programas. Esto va a favorecer la coordinación del programa, especialmente desde el punto de la transnacionalidad y la integración en las políticas.

La cooperación transnacional en el marco del Equal se ha demostrado que funciona bien y se manifiesta en diferentes niveles y ha conseguido, por ejemplo, estrategias y acciones de evaluación comparativa entre varios estados miembros y mejores estrategias y acciones gracias a la experiencia de otros estados o una mejor comprensión de la naturaleza y las formas de la discriminación, desigualdad y la exclusión del mercado de trabajo.

La integración y la incorporación de nuevas ideas y enfoques en las políticas y en la práctica es un desafío. Equal, para contribuir a este proceso, es el que proporciona estructuras e instrumentos, aunque en última instancia corresponde a cada agrupación de desarrollo, a cada estado y a la Comisión Europea aportar pruebas de la existen-

cia de alternativas efectivas y pertinentes en la aplicación de políticas de inclusión en el mercado de trabajo que puedan transferirse. Y es Equal el que contribuye a una elaboración eficaz de las políticas determinando qué es lo que está funcionando y qué no, asegurando de esta manera que todos los interesados puedan aprender de ello.

Para conseguir que el Equal tenga su máximo efecto en su segunda fase que comienza ahora se han de analizar, comparar y divulgar los datos de forma que tengan repercusión dentro de los estados y de la Unión Europea. Los resultados del Equal deben formar parte del enfoque sistemático de otras políticas y programas que se aplican a nivel local, regional, nacional y europeo.

Los informes evaluadores nacionales del Equal realizaron en 2001 una serie de recomendaciones para incrementar su eficacia. Señalaron, por ejemplo, que la financiación del Equal entre las diferentes prioridades es más equilibrada que en los programas generales del Fondo Social Europeo, que el principio de asociación ha demostrado ser el principal instrumento de innovación y que la cooperación transnacional seguía produciendo un valor añadido limitado y que había que reforzarla más.

Ahora que vamos a comenzar con la segunda fase del proyecto hay que tener muy en cuenta que Equal –y es una idea que reiteramos– tiene por objeto el aprendizaje y que, a fin de extraer las buenas prácticas y divulgarlas, es esencial mantener una función de evaluación en todas las acciones y una función de observatorio para integrar las experiencias y las conclusiones generadas en los programas normalizados de empleo.

Los consorcios de desarrollo no tienen experiencia en desarrollar el eje 4 de igualdad de oportunidades. El 14 de abril de 2000, la Comisión Europea aprobó las orientaciones relativas a la iniciativa comunitaria Equal, publicadas en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas de fecha 5 de mayo de 2000, en forma de comunicación de la Comisión a los estados miembros. Ya he comentado que la citada iniciativa pretende desarrollar, en el ámbito de una cooperación transnacional, la promoción de nuevos métodos de lucha contra discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo. Esta iniciativa ofrece, por tanto, la posibilidad de ensayar nuevas formas de combatir la discriminación y la desigualdad y someter a prueba nuevas ideas susceptibles de cambiar las políticas y las prácticas de futuro en el empleo y la formación.

He señalado igualmente que las agrupaciones de desarrollo, que trabajan dentro de un área temática, reúnen a las partes interesadas con la experiencia adecuada y son las encargadas de ejecutar el proyecto. Incluyen socios clave de una

determinada zona geográfica tales como autoridades locales y regionales, servicios públicos de empleo, organizaciones no gubernamentales, sector empresarial y los interlocutores sociales.

El programa español de iniciativa comunitaria Equal se estructuró en seis ejes prioritarios, que son los siguientes. Eje uno, mejorar la capacidad de inserción profesional. Este eje se inscribe en el amplio contexto del conjunto de acciones dirigidas a facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas que sufren dificultades para integrarse en un mercado de trabajo que debe estar abierto a todos, fomentando la creación y el mantenimiento de servicios integrados de asesoramiento y acompañamiento para el acceso al empleo y promoviendo nuevos enfoques y contenidos en la formación para el empleo y a combatir el racismo y la xenofobia en relación con el mercado de trabajo, previniendo y erradicando el racismo y la xenofobia en el entorno laboral.

Eje dos, fomentar el espíritu de empresa. Esto se ha tratado de conseguir abriendo el proceso de creación de empresas a todas y todos, proporcionando los instrumentos necesarios para la creación y consolidación de empresas y para la identificación y explotación de nuevas posibilidades para la creación de empleo en las zonas rurales y urbanas. Las actuaciones que se encuadran en este eje son, por un lado, fomentar el espíritu emprendedor entre las personas con mayores dificultades de acceso al mercado laboral, especialmente entre las mujeres y, por otro, promover servicios integrados de asesoramiento y acompañamiento a las iniciativas emprendedoras con el objetivo de contribuir a su sostenibilidad.

Eje tres, adaptabilidad. Esto es, la adaptación de las empresas y las personas trabajadoras a los cambios económicos y al uso de las nuevas tecnologías de la información y otras nuevas tecnologías, lo cual conlleva una modificación en la estructura de las cualificaciones y en las formas de organización del trabajo. Todo ello requiere la creación de una nueva cultura empresarial que se va caracterizar por la flexibilidad, la capacidad para anticiparse a los cambios y la necesaria consecución de un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.

Eje cuatro, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La razón de ser de este eje es la de desarrollar actuaciones innovadoras que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, explorando fórmulas e instrumentos que permitan romper los estereotipos sobre división sexual del trabajo, implicar a los agentes socioeconómicos para la puesta en marcha de nuevas fórmulas de organización del trabajo y generalizar la disponibilidad de los servicios de

apoyo de calidad que permitan el acceso a la formación y al empleo en condiciones de igualdad.

Eje cinco, solicitantes de asilo. Se desarrolla a través de una medida para todo el territorio nacional. El objetivo de este eje es dar a las personas solicitantes de asilo, desde el momento en que su solicitud es admitida a trámite hasta la comunicación de la resolución del expediente, los conocimientos y las habilidades necesarios que les permitan desenvolverse en el medio sociocultural de la sociedad de acogida y prepararles para el entorno o para poder ocupar un puesto de trabajo en nuestro país, según los casos, así como promover acciones generales para la creación de un marco social e institucional adecuado para su integración.

Eje seis, asistencia técnica. La iniciativa Equal establece un esquema de funcionamiento que justifica la existencia de una asistencia técnica reforzada que contará con un equipo de dirección, coordinación y gestión adscrito de forma exclusiva a la iniciativa y una estructura de apoyo.

Por resolución de 22 de marzo de 2001 de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo –UAFSE– se convocaron las ayudas del Fondo Social Europeo correspondientes a la iniciativa Equal en España. La citada convocatoria se publicó en el Boletín Oficial del Estado el 17 de abril de 2001.

La Comunidad Foral de Navarra presentó tres proyectos, informados favorablemente por el Servicio Navarro de Empleo.

La Resolución de 16 de noviembre de 2001, de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, publicada en el Boletín Oficial del Estado de 11 de diciembre de 2001, seleccionó 156 proyectos españoles, entre los que se encontraban tres proyectos a gestionar en nuestra Comunidad Foral. Estos son el proyecto Técnica, el proyecto Pilnar y el proyecto Consar.

El proyecto Técnica, con una dotación de 2.700.000 euros de los que el Servicio Navarro de Empleo aporta el 50 por ciento, está encuadrado en el eje cuatro, relativo a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Técnica tiene como finalidad la igualdad de oportunidades para las mujeres en su inserción en el mercado laboral en sectores económicos y profesionales emergentes y en los que la presencia femenina ha sido tradicionalmente escasa. El público beneficiario de este programa son las mujeres en general y, en particular, las mujeres con formación en ciclos formativos y con estudios universitarios, de cualquier región, aunque se hace especial incidencia en el colectivo femenino de Pamplona y comarca; mujeres inmigrantes con titulaciones en formación profesional y titulaciones universitarias

obtenidas en sus países de origen; mujeres residentes con formación básica y/o experiencia profesional demostrable y, por último, el empresariado navarro, profesorado y alumnado del sistema educativo, familias y sociedad en general.

El proyecto Pilnar, con una dotación de 2.400.000 euros, de los que el Servicio Navarro de Empleo aporta el 45 por ciento, sigue las directrices del eje uno, esto es, mejorar la capacidad de inserción profesional, facilitando el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse. Así, Pilnar es un proyecto que consiste en desarrollar un plan de inserción laboral de mujeres y jóvenes con titulación en el medio rural. Pretende reducir las desigualdades en el mercado laboral y generar nuevas oportunidades de empleo en la Navarra rural. Asimismo, intenta evitar el despoblamiento de las comarcas rurales, mediante la inserción en el propio territorio de los grupos que tradicionalmente se ven obligados a buscar empleo en zonas urbanas.

Por último, el proyecto Consar, con una dotación de 646.000 euros, de los que el Servicio Navarro de Empleo aporta el 15 por ciento, está también encuadrado en el eje cuatro, relativo a la igualdad de oportunidades. El Consar pretende desarrollar experiencias de concertación para el diseño e implantación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar para trabajadoras de las industrias conserveras de pescado y de vegetales. Este proyecto, presentado por la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras con carácter plurirregional, viene siendo desarrollado en las comunidades autónomas de Cantabria, Galicia, Murcia y Navarra por la citada federación y diversas entidades, organismos y empresas. En Navarra intervienen en tal federación el Servicio Navarro de Empleo, los ayuntamientos de Azagra y Milagro y diversas empresas conserveras de esta Comunidad.

De todo esto se deduce que los consorcios de desarrollo no tienen experiencia en ejecutar el eje cuatro, porque desde junio de 2002 han estado ejecutando el eje uno.

Los consorcios de desarrollo son algunas de las entidades encargadas de ejecutar el proyecto Pilnar. Al conjunto de estas entidades que cooperan en su ejecución se le denomina ADENAR –Agrupación de Desarrollo de la Navarra Rural–. Esta agrupación está constituida por un conjunto de entidades, complementarias entre sí y que aportan sus respectivas experiencias y competencias y son: el Servicio Navarro de Empleo, el Instituto Navarro de la Mujer, Cederna-Garalur, la Asociación TEDER, el Consorcio de Desarrollo de la Zona Media, el Consorcio EDER, ANEL, FUNDA-NEL e Iniciativas Innovadoras, S.A.L.

Como he señalado, el ámbito de actuación del Pilnar es la Navarra rural, esto es, Montaña, Ribera, Tierra Estella y Zona Media.

Este proyecto ha desarrollado un conjunto de acciones que se estructuran en dos grandes planes, en primer lugar, plan de inserción laboral de las mujeres desempleadas, donde se han desarrollado: programa de información y sensibilización; sistema personalizado de acompañamiento e intermediación; creación de nuevas actividades inducidas de economía social; programa de preformación o de alfabetización en nuevas tecnologías de la información y de la comunicación; programas de formación a la carta; y, en segundo lugar, plan de integración de jóvenes titulados, donde se han desarrollado: programa de información y sensibilización; sistema personalizado de acompañamiento e intermediación; creación de nuevas actividades inducidas de autoempleo y de economía social; programa de incentiación y apoyo al teletrabajo y teleservicios.

Todas estas actuaciones han contribuido a que en Navarra los consorcios de desarrollo sean expertos en mejorar la capacidad de inserción profesional, es decir, el eje uno, pero es evidente que no tienen experiencia en ejecutar el eje cuatro, relativo a la igualdad de oportunidades. Por el contrario, los consorcios de desarrollo han solicitado, en la nueva convocatoria Equal, desarrollar el eje dos, de fomento del espíritu de empresa.

En Navarra las políticas y actuaciones de empleo se generan y aprueban por unanimidad. El Decreto Foral 587/1999, de 15 de noviembre, por el que se modifican los Estatutos del Organismo Autónomo Servicio Navarro de Empleo, aprobados por el Decreto Foral 148/1998, de 29 de abril, en su artículo cuatro diseña la composición de Consejo de Dirección del mismo. Establece que el Consejo de Dirección del Servicio Navarro de Empleo tiene representación tripartita. Esto es, que están representados en él: la Administración, con el Consejero del Departamento de Industria, Comercio y Trabajo, el Director General del Departamento de Industria y Comercio, el Director General de Trabajo y el de Economía y el Director Gerente del Servicio Navarro de Empleo, que participa con voz, pero sin voto; los sindicatos de trabajadores más representativos, cuatro vocales designados por los sindicatos más representativos, en este caso estamos hablando de dos por la Unión General de Trabajadores y dos por Comisiones Obreras; y las asociaciones de empresarios, representadas por la Confederación de Empresarios de Navarra.

El segundo párrafo del mencionado artículo señala que existirá una comisión permanente, integrada por dos vocales de cada una de las organizaciones representadas en el consejo de dirección

y designados por ellas, que entenderá de los asuntos delegados por el consejo de dirección, asumiendo éste sus acuerdos en sesión posterior.

El artículo 7 del Decreto Foral 148/1998, de 29 de abril, establece que con carácter general el consejo de dirección adoptará los acuerdos por unanimidad de sus miembros. Así, el 20 de enero de 2004 la comisión permanente del Servicio Navarro de Empleo adoptó, por unanimidad de sus miembros, los criterios de definición de los nuevos proyectos Equal para el periodo 2005-2007. Entre criterios que fueron aprobados por el Servicio Navarro de Empleo en comisión permanente fueron basados en las características y necesidades de nuestro mercado de trabajo, en la evaluación que se había realizado de los anteriores proyectos Equal, en los criterios que se recogen en el complemento o programa para esta nueva convocatoria Equal en una entrevista que se tuvo en Bruselas con la persona responsable de los Equal de España y en una entrevista que se tuvo con la Subdirectora de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, Aurora Saeta, que es la responsable de aprobar los proyectos Equal.

Dichos criterios son los siguientes: los nuevos proyectos que se presenten para el aval del Servicio Navarro de Empleo deberán desarrollar los ejes dos –fomentar el espíritu de empresa– y tres –la adaptabilidad– de la iniciativa comunitaria Equal; las acciones que se presenten deberán ser innovadoras, de tal manera que se evite repetir proyectos y consolidar estructuras –estas acciones deberán permitir el máximo aprovechamiento de los actuales recursos propios o concertados del sistema público de empleo, limitando al máximo la duplicación de servicios, específicamente en el área de la orientación laboral–; deberá propiciarse la participación activa de las empresas, agrupaciones empresariales, agentes sociales y entidades de crédito en las agrupaciones de desarrollo; se hará especial hincapié en las prioridades horizontales –igualdad de oportunidades; medio ambiente; sociedad de la información y desarrollo local–.

Estos criterios han sido comunicados a todos los agentes interesados en la nueva convocatoria Equal.

Estos criterios de orientación de los proyectos pretenden garantizar el cumplimiento de los principios básicos de la iniciativa Equal, señalados en la comunicación de la comisión por la que se establecen las orientaciones relativas a la segunda fase del Equal. Algunos de estos principios básicos son los siguientes. Complementariedad. Supone que se valorará en qué medida los proyectos son complementarios de las políticas generales de empleo y desarrollo de los recursos humanos, incluidas las de igualdad de oportunidades. Enfoque temático o integrado. Esto es, que se tendrá en

cuenta si, partiendo de un análisis de las principales causas de desigualdad o discriminación presentes en un territorio o en un sector de intervención, se plantea un conjunto de soluciones susceptibles de ser aplicadas a una pluralidad de destinatarios y destinatarias finales, integrando distintas estrategias. Concentración. Es la valoración de la concentración de actuaciones sobre aquellas personas destinatarias a las que afecten, de manera más intensa, las situaciones de discriminación y desigualdad en el mercado laboral. Colaboración institucional y capacitación. Supone la valoración de la idoneidad de los socios, de su papel en la toma de decisiones y de su implicación en la ejecución. Asimismo, tiene en cuenta los mecanismos de colaboración previstos. Innovación. Significa que se analizará la capacidad de innovación en relación con el enfoque, los contenidos y las metodologías que se incorporen al proyecto. Capacidad de transferencia. Supone que se valorará la inclusión de medidas que faciliten la transferencia de las buenas prácticas a las políticas generales para su integración en las mismas.

Precisamente estos principios básicos, específicamente los que hacen referencia a la complementariedad, la innovación y la capacidad de transferencia, son los que, sin duda, han animado al Servicio Navarro de Empleo a señalar los ejes dos y tres como líneas de trabajo a desarrollar, por un lado, porque en estos años anteriores se han estado trabajando, y de forma abundante, los ejes uno y cuatro en proyectos con unos presupuestos totales superiores a los seis millones de euros. Lógicamente, las buenas prácticas que se han derivado de estos proyectos ahora se valorarán para su inclusión, su integración en nuestras políticas normalizadas de empleo, es decir, en nuestro hacer del día a día. Por otro lado, porque los nuevos escenarios que se nos presentan en cuanto a las características de nuestra población activa o, mejor dicho, inactiva y de población desempleada nos obligan a ser innovadores y a ensayar nuevas propuestas de actuación que abunden en líneas de trabajo novedosas. Y, por último, porque la ampliación de la Unión Europea y la competencia con otros mercados, seguramente más accesibles desde el punto de vista económico, nos obliga a desarrollar y fortalecer el tejido económico y empresarial, desarrollando el espíritu de empresa y favoreciendo la adaptación de nuestras empresas a los nuevos escenarios.

Para terminar voy a decir una serie de conclusiones. En primer lugar, que el Equal es un proyecto innovador, es un laboratorio y una plataforma de aprendizaje. En segundo lugar, que la igualdad de oportunidades es una prioridad horizontal y se debe integrar en el conjunto de políticas de empleo. No pueden ser solamente actuaciones puntuales dentro de un proyecto, así lo

establece la Comisión Europea en Comunicación número 840, de 2003. en tercer lugar, los consorcios de desarrollo no tienen experiencia en desarrollar el eje cuatro de igualdad de oportunidades. Las agrupaciones de desarrollo han ido formulando propuestas de buenas prácticas. Concretamente, la Agrupación de Desarrollo del Pinar ha propuesto incorporar la perspectiva de género desde el primer momento del planteamiento de cualquier actuación. El 20 de enero de 2004 la comisión permanente del Servicio Navarro de Empleo adoptó, por unanimidad, los criterios de definición de nuevos proyectos Equal, especificando que deberían desarrollar los ejes 2, fomento del espíritu de empresa, y 3, adaptabilidad. Dichos criterios fueron aprobados en aplicación de los principios básicos de la iniciativa Equal, señalados por la Comisión Europea en Comunicación número 840, de 2003. Los consorcios de desarrollo han solicitado trabajar en el desarrollo del eje 2, Fomento del espíritu de empresa.

En todo caso, y para terminar, el ámbito de igualdad de oportunidades estará presente, con carácter transversal, en todas las políticas que se desarrollan desde el Servicio Navarro de Empleo, incluidos lógicamente los proyectos Equal a ejecutar en el periodo 2005-2007.

Muchas gracias por su atención.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Bozal Bozal): Gracias, señora García. Tiene la palabra para responder, si lo desea, la señora Lumbreras.

SRA. LUMBRERAS ÍÑIGO: Muchas gracias nuevamente, señora Presidenta. Gracias a la Directora del Servicio Navarro de Empleo. Quiero agradecer, como no podía ser de otra manera, la exhaustiva explicación acerca de por qué les decían a los consorcios los dos ejes que tenían que ser, porque entiendo que por lo menos tendremos la respuesta para dar a las personas que a nosotros nos dijeron que trajéramos aquí a la Directora Gerente. De lo que no estoy tan segura es si ésta va a ser la única comparecencia o si esto va a llevar a otras comparecencias posteriores. Parece ser que la Directora lo que dice es que los agentes de desarrollo no tienen experiencia en el eje cuatro, en el eje de igualdad de oportunidades, y que sí tienen experiencia en el eje uno. Entonces, aparte de que hay que ser innovador, hay que tener complementariedad, tiene que ser un sistema integrado, tiene que tener concentración, tiene que haber transferencias de las buenas prácticas, etcétera, esto, como digo... Nos gustaría, por otra parte, decirle a la señora Directora si sería mucha molestia que nos diera toda su intervención, porque, lógicamente, ha sido muy exhaustiva y muy densa y esto es para estudiarlo más detenidamente y, además, para que los agentes de desarrollo fundamentalmente puedan hacerlo.

Yo entiendo, como especialista en igualdad de oportunidades y como persona que ha estado trabajando también con algún proyecto del Servicio Navarro de Empleo en otras entidades, y tengo que decir que nosotros lo decimos siempre, que es muy fácil hablar de transversalidad, en el lenguaje internacional mainstreaming, pero lo que es más difícil es la aplicación en la práctica del mainstreaming. Entiendo que esto es como la pescadilla que se muerde la cola, lo hemos hablado aquí también muchas veces hablando de temas de mujer: claro, es que es igual que sea el eje uno, que sea el eje dos, que sea el eje tres, que sea el eje cuatro, las políticas de igualdad tienen que ser políticas transversales donde en todos los ejes se tenga en cuenta la perspectiva de género y, por tanto, qué más da, o sea, si realmente los agentes de desarrollo, en este caso que es al que nos atenemos, están haciendo el eje uno y realmente con buen resultado, ¿por qué van a intervenir ahora en el eje cuatro, en el que otras personas están actuando y quizá no sea necesario? Incluso, yo lo entiendo, porque no se concentren demasiados proyectos en un cuarto eje. Yo lo puedo entender hasta ahí, aunque la Directora entiendo que no ha sido tan clara, pero bueno, lo puedo entender.

Claro, la pregunta es otra, a mi juicio. Sería: Cuando ya en cada eje se dicen cuáles son las acciones concretas en cuestiones de desigualdades que existen en las mujeres: en empleo, en todos los ámbitos, en discriminación, vertical, horizontal, en discriminación salarial, ¿qué se hace exactamente? Eso sí que son acciones concretas. Yo creo que lo uno no tiene que desvirtuar lo otro. Por tanto, entiendo que la política del mainstreaming, como las políticas de la aplicación de género en todas las acciones que se hagan, está muy bien como una acción de partida —mañana en el Pleno lo vamos a ver también, en una iniciativa para que todas las leyes que haga el Gobierno de Navarra y sus reglamentos estén primero con un informe de la perspectiva de género—. Pero, claro, esto es un carácter instrumental, esto no tiene un carácter de contenido, vamos a entendernos, esto es un carácter instrumental para conseguir lo que realmente es la cuestión de contenido, que es la igualdad real. ¿Por qué? Porque se está viendo que por mucho que hablemos de mainstreaming, de aplicar la perspectiva de género a todos los programas, en realidad las desigualdades, aunque se va mejorando, yo no quiero ser la ceniza de decir que no se ha mejorado nada porque sería además negar la evidencia, por supuesto que se va avanzando, pero claro, porque las mujeres tenemos mucha paciencia, infinita paciencia, diría yo, muchas veces, porque, claro, los avances en relación con lo que realmente se está haciendo son pequeñísimos, y ojito, y esto también es una cuestión personal mía, como demos un paso atrás esto tardará en recupe-

rarse otra vez otros veinte años. Además, es que somos así las mujeres, o sea, reivindicamos todo lo que haga falta para el resto de colectivos, pero para nosotros no dejemos dar un pasito atrás porque se nos retrasan veinte años otra vez las cuestiones.

Entonces, yo entiendo, y más en un programa como el Equal, del que realmente estamos diciendo que es un laboratorio de ideas, que se tendría que dar por lo menos margen a que también los consorcios pudieran actuar en las otras líneas. Ya veríamos en esta segunda fase si realmente esto sería operativo o no. Ya no los dirá Europa. Nos dirá: qué mal lo han hecho los consorcios en el cuarto eje, que no tienen experiencia. No se puede aplicar nada de lo que realmente se está haciendo aquí a las políticas concretas... Bueno, pues entonces sí que sería cuestión de hablar y de decir: efectivamente, los consorcios han hecho muy bien lo del Pilnar, han hecho muy bien lo que son el eje uno y el eje tres, pero, claro, el eje cuatro lo han hecho mal. Pero, bueno, si es un laboratorio y es realmente un sitio para generar ideas y experiencias que luego se puedan explicar, no entiendo muy bien por qué no se les deja a los estados socios por lo menos probar esta experiencia.

Realmente que los acuerdos se tomen por unanimidad está muy bien, pero no solamente en el Servicio Navarro de Empleo, sino en todos, porque, claro, tampoco quiere decir eso, a mi juicio, que todo lo que se toma por unanimidad es lo que realmente es bueno o lo mejor o lo más adecuado. Está muy bien que se tome todo por unanimidad, que intervengan muchas personas, pero realmente yo creo que tampoco esto quiere decir que no haya ningún fallo ni que esto sea palabra de Dios, y que como esto está hecho por unanimidad, aquí ya no se puede cuestionar nada. Yo entiendo que tampoco es la cuestión así.

De cualquier forma, lo que sí le voy a decir a la Directora-Gerente es que este partido, el Partido Socialista de Navarra, se siente satisfecho con las explicaciones que ha dado en la comparecencia que hemos pedido. Nosotras no somos las que vamos a trabajar, lógicamente, en los consorcios y esto se traspasará a las consorcios. Hemos dado nuestra opinión desde el punto de vista del Partido Socialista, pero también tenemos que decir que no hemos estado trabajando justamente en estos problemas y realmente serán los consorcios, con las explicaciones que nos ha dado la Directora-Gerente, los que realmente tendrán que decir si tenemos que venir otra vez o, por el contrario, se quedan satisfechos. Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Bozal Bozal): Gracias, señora Lumbreras. ¿Portavoces que desean intervenir? El señor Eza tiene la palabra.

SR. EZA GOYENECHÉ: Gracias, Presidenta. Buenas tardes, señorías. Bienvenidos. Si tenemos oportunidad de vernos en otra ocasión, probablemente todos podremos captar bien la información amplia y detallada que se nos ha ofrecido esta tarde, porque la verdad es que ha sido una información tan amplia como para estudiarla.

No cabe duda de que aquí lo que se plantea, en definitiva, por parte del Partido Socialista es un tema muy específico, muy concreto: el papel de los consorcios en la política de igualdad de oportunidades. Realmente eso es lo que se quería, me da la impresión. Bien, si tiene que venir la Directora-Gerente en otra oportunidad y explicarlo con más detalle, pues por nuestra parte sin ningún problema, teniendo siempre en cuenta que, en efecto, se ha creado un clima, que cada vez está avanzando muchísimo más, de sensibilización en esta materia de igualdad de oportunidades que nosotros también queremos que sea real, pero no cabe duda de que es un proceso, nosotros lo entendemos como un proceso, aunque eso no significa en absoluto que le estamos dando plazos a la ineficacia, sino que probablemente es un proceso en el que se irán cubriendo objetivos esperemos que cada día más amplios.

El tema de la unanimidad, por otra parte, nos parece positivo porque estamos hablando de agentes muy sensibilizados y este hecho yo creo que no es una realidad impuesta, porque los hombres también entendemos eso, porque no somos islas, los hombres tenemos mujeres, una; tenemos hijas, tenemos familia y, por tanto, estamos directamente implicados en ese ámbito, es decir, no estamos hablando del mundo de las mujeres como si fuera una realidad extraña a nosotros, evidentemente, y, por tanto, también tenemos intereses en este proceso. En cualquier caso, yo no quisiera extenderme, pero sí me permitiría hacer algunas preguntas, concretamente querría que se nos hablara algo más sobre los resultados derivados de las directivas Equal anteriores, por una parte, y también si nos pudieran explicitar los posibles proyectos Equal previstos para la segunda convocatoria, cuáles son estos proyectos. En este sentido, nos daríamos por satisfechos. Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Bozal Bozal): Gracias, señor Eza. Tiene la palabra la señora Figueras.

SRA. FIGUERAS CASTELLANO: Buenas tardes. Gracias, señora Presidenta, y gracias a las personas que han venido a explicarnos lo que es el proyecto europeo Equal. La verdad es que ha llegado un momento en que me he perdido con tanta explicación dada y tal vez porque es un asunto difícil, prolijo y a veces hay que rodear todo ese tipo de explicaciones de muchos datos, no sé si para que lo entendamos pero realmente yo lo que

sí he tenido es dificultad a veces de comprensión de los asuntos y probablemente eso sea responsabilidad mía. Pero aquí de lo que se trataba era de ver un poco qué realidad palmaria tenemos hoy con esos proyectos europeos de empleo en lo que concierne a la igualdad. A mí me da la impresión respecto a los criterios, desde mi punto de vista y por lo que he podido entender, de que son poco discutibles los principios del proyecto Equal, lo que es más discutible es la realidad de esos proyectos en lo práctico, la dificultad que existe de que eso sea llevado a la práctica. Y probablemente es dificultoso porque, si no, no estaríamos aquí hablando de ello, sino que esto estaría solucionado y probablemente no estaríamos aquí hoy.

Y cuando se habla de promover el acceso e incorporar al mundo del trabajo a las personas, mujeres en este caso, entiendo que la petición del Partido Socialista venía un poco por la igualdad de la incorporación de las mujeres, pero se habla de que los ejes van mucho más allá, incluso en las personas con dificultad por sus discapacidades, que se tenga ese espíritu de empresa, promover el acceso en igualdad de condiciones, adaptación de la empresa y las personas a los cambios y a los equilibrios entre casa y trabajo, a la igualdad entre hombres y mujeres, incluso el tema del asilo de las personas que vienen a nuestro país por la necesidad de salir de los suyos por problemas políticos y de demás índole, yo creo que es un planteamiento justo, es una definición acertada y correcta a la situación de hoy, pero yo creo que estamos a años luz de que eso todavía se vaya planteando, y realmente cuando estamos viendo que el paro, por supuesto el femenino es el más alto, el más elevado, y no digamos, porque yo creo que eso ya no entra ni en las estadísticas, el de las personas con discapacidad y con dificultades para acceder al mundo laboral en igualdad de condiciones, pues no cabe duda de que se harán muchos proyectos pero la realidad tremenda y terrible es que esa situación, ya no de igualdad, por supuesto, sino de ir avanzando hacia ello, en los casos, por ejemplo, no tanto de las mujeres, que algo se avanza, aunque poco, sino en el resto de las cosas que ha mencionado en este caso la Directora de Empleo, pues la verdad es que es muy complicado que sea de verdad.

Yo, lo mismo que ha comentado el representante de UPN, lo que sí querría ver es un poco no tanto cómo han ido todos esos proyectos planteados hasta ahora en la teoría, sino si hoy estamos en disposición de poder ver qué han tenido de práctico esos proyectos. Porque a mí me da la sensación de que incluso en los proyectos nuevos, en ese planteamiento nuevo de 2005, esa nueva con-

vocatoria de 2005-2007, probablemente estamos volviendo a hablar de los mismos problemas con diferente denominación, me da la impresión, porque, claro, hablar de proyectos, de espíritu de empresa, ya se ha hablado. ¿Que sean innovadores los proyectos?, pues habrá que concretar en qué, porque igual hasta ahora se ha hecho énfasis en el tema de la mujer, se ha avanzado algo, y ahora ¿cuáles van a ser esos proyectos innovadores?, ¿dónde vamos a cargar las tintas?, ¿en la participación de las empresas?, pues yo creo que eso es un reto, porque las empresas lo primero que priman es la eficiencia y eficacia, entonces, ¿cómo vamos a hacer compatible todo eso? ¿Política de empleo horizontal?, pues eso sería lo deseable, que fuera así, pero ¿eso es real?, ¿se ponen los medios? ¿Igualdad de oportunidades?, pues yo creo que eso es el gran reto. No hay igualdad de oportunidades porque el espíritu de empresa yo creo que incluso no hace o es muy difícil hacer valer los porcentajes incluso de contrataciones y demás. ¿Si a veces tenemos dificultad en la Administración, no digamos ya en lo que es la empresa privada!

Por lo tanto, yo me ceñiría un poco más a lo práctico, agradeciendo toda la explicación dada, pero vamos a ver si somos capaces de saber y de concretar lo que hemos recorrido y lo que nos falta por recorrer en esa nueva convocatoria que se plantea y ahí qué énfasis vamos a hacer desde la Administración. Gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Bozal Bozal): Gracias, señora Figueras. Señora Egaña, tiene la palabra.

SRA. EGAÑA DESCARGA (1): Eskerrik asko, Presidente andrea. Ongi etorriak izan zaitezten. Nik, ez errepikatzeko, eskatu nahi dizut ea posible duzun pasatzea irakurri duzun guztia. Gero, bat egiten dut bi eledunek egin duten galderekin, hain zuzen ere zehaztasun gehiago egin denarekin eta, aurrera begira, zehazkiago, posible baldin bada, hemen adieraztea zertan gauzatuko diren zuk azal dutako irizpideak. Besterik ez. Eskerrik asko.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Bozal Bozal): Gracias, señora Egaña. Señora Oreja, tiene la palabra.

SRA. OREJA ARRAYAGO: Intervengo para unirme a los portavoces que me han precedido y añadir que me siento satisfecha de las explicaciones que nos ha dado la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo. Gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Bozal Bozal): Gracias, señora Oreja. Tiene la palabra la señora Santesteban.

(1) Traducción en pág. 17.

SRA. SANTESTEBAN GUEL BENZU: *Gracias, señora Presidenta. Agradezco a la Directora del Servicio Navarro de Empleo las exhaustivas explicaciones que nos ha dado. A mí me da la impresión de que se abarca mucho y se aprieta poco. Me parece que todo está muy bien, pero creo que al final no nos debíamos conformar con que los planes trienales del 2000 al 2004 y del 2004 al 2007 de alguna manera se repitan con algunas pequeñas modificaciones, porque, si somos realistas, hay que ver qué pasos se pueden dar para que la igualdad de oportunidades sea real, no basta sólo con que haya planes de estos, habrá que saber qué medidas vamos a poner para que la mujer realmente pueda optar a un medio, cómo vamos a hacer realmente posible y garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar a todas las mujeres que quieran trabajar. Ése es un tema que lo tratamos hace poco y es que, al final, nada está aislado. Para que la mujer esté en unas condiciones de poder optar a entrar en el mundo laboral y tener la igualdad de oportunidades, debe estar en la misma situación que está un hombre cuando va a buscar un trabajo, y es que tiene que tener garantizado que alguien se ocupe de su familia, y mientras las mujeres y los hombres no accedan al mundo laboral con la corresponsabilidad en las tareas de la familia, desde luego, la mujer siempre tendrá un problema añadido que solucionar cuando vaya a optar a un trabajo.*

Le pediría también, por favor, que nos pasase el informe para estudiarlo detenidamente y poder aportar en una segunda comparecencia, si es que así fuese. Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Bozal Bozal): *Gracias, señora Santesteban. Tiene la palabra, para responder, la señora García.*

SRA. DIRECTORA-GERENTE DEL SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO (Sra. García Malo): *Muy bien. Comenzaré por comentar, de forma breve, los resultados de las iniciativas Equal anteriores. Del proyecto Pilnar se han extraído unas conclusiones, que, por supuesto, son fundamentales, como he oído de forma reiterada en esta sala, a la hora de incorporarlas en las políticas normalizadas, que es el verdadero objetivo que perseguimos. Es nuestra máxima preocupación que no se queden en meros proyectos, sino que las políticas normalizadas sean capaces de asumir estas buenas prácticas que hemos experimentado. Desde el proyecto Pilnar se nos ha recomendado lo siguiente: en cuanto a la capacitación y complementariedad de las entidades ejecutoras, señala que es fundamental prestar especial atención a la selección de entidades y personal técnico para garantizar la capacitación de las mismas, buscando la complementariedad entre ellas. En la toma de decisiones, órganos de decisión –algunas*

de éstas se refieren a los proyectos en concreto–, entienden que una entidad es un voto, que se debe tender al consenso y delegar la ejecución de la toma de decisiones en los grupos de trabajo. Estas son las agrupaciones de desarrollo que se crean para los proyectos Equal.

En cuanto a los grupos de trabajo temático, señalan que se deben constituir grupos de trabajo temático tempranamente, garantizar la capacitación del personal, garantizar que una entidad especializada en la temática asuma la coordinación, garantizar cierta capacidad de toma de decisiones.

En cuanto al mainstreaming o enfoque integrado de género, nos señalan lo siguiente, porque, realmente, y esto me gustaría que quedara claro en esta sala, aunque el eje que ha trabajado el proyecto Pilnar es el eje uno de inserción, realmente y de forma muy transversal han trabajado el mainstreaming o el enfoque integrado de género. O sea que realmente han hecho un buen trabajo pero no se han dedicado al eje cuatro tal cual, sino que lo han hecho de forma transversal. Es el mejor ejemplo de que esto se puede desarrollar perfectamente en el eje dos y en el eje tres. Ellos dicen que se debe incorporar la perspectiva de género desde el primer momento, que hay que contar con personal técnico especializado en igualdad, como así ha sido. La importancia de formación en materia de igualdad; perfecto. Introducir acciones y actuaciones positivas innovadoras en materia de género que sirvan de experimentación. Establecer itinerarios de inserción con las mujeres y adaptar los servicios de orientación y formación a sus disponibilidades de tiempo y espacio. Elaborar datos desagregados no sólo cuantitativamente, sino también cualitativamente.

En cuanto a los grupos de formación reducidos, señalan que se deben ofertar cursos de formación a la carta para grupos, se deben ofertar en la comarca de origen de las personas interesadas, y se debe tener en cuenta el enfoque de género al diseñar la oferta del curso.

En cuanto apoyo al autoempleo, señalan que se deben plantear acciones de motivación, que las organizaciones que apoyan a las y los emprendedores dispongan de bolsas de ideas y que se habiliten fondos para formación a la carta.

Esto es lo más relevante del proyecto Pilnar. Ellos han desarrollado una serie de actuaciones, algunas de ellas muy eficaces, y ahora para la próxima negociación del plan de empleo 2005-2007 nosotros hemos elevado a los negociadores de dicho plan, de tal manera que ellos valorarán si son actuaciones a considerar en un futuro.

De la experiencia obtenida en la ejecución del proyecto Técnica, se han detectado una serie de buenas prácticas para subsumir las políticas habi-

tuales o normalizadas. Señalan que hay que realizar de forma previa a toda acción y de manera sistemática estudios para el diagnóstico de la situación de partida y del impacto previsto para todos y cada uno de los colectivos afectados. Estos diagnósticos hay que tenerlos permanentemente actualizados. Hay que realizar estudios comparativos con regiones europeas similares para identificar variables de estudios, resultados de acciones, etcétera. Diseñar y desarrollar estudios sobre el impacto real de una determinada acción. Información continua por parte de personal cualificado de las necesidades actuales de la empresa en cuanto a perfiles profesionales, competencias requeridas a los colectivos potenciales. Formación específica en función de las oportunidades detectadas y de las características y perspectivas de los colectivos implicados. Identificar los medios y canales de comunicación más usados por los colectivos. Diseñar procesos formativos basados en las necesidades manifestadas por el tejido socioeconómico de la región. Realizar un análisis en profundidad de los recursos de formación y empleo y de las necesidades existentes en los distintos sectores. Creación de bases de datos para agentes y entidades que realizan proyectos relacionados con el empleo y autoempleo. Favorecer la especialización sectorial y la especialización en cuanto a colectivos. Fomentar la mentalidad empresarial. Establecer un diagnóstico de la situación actual y de la previsible. Identificar en otros modelos europeos los sistemas de evaluación y validación de competencias.

Todas estas sugerencias son las que se han extraído del desarrollo de estos proyectos. Como digo, aparte se han desarrollado actuaciones concretas que son las que en un futuro deberán ser incorporadas a las políticas normalizadas.

En cuanto a la otra pregunta, qué proyectos están previstos para la segunda convocatoria, tengo que decir que hasta ahora se han presentado al Servicio Navarro de Empleo cinco iniciativas, de las que, a priori, después de una consideración definitiva en el Consejo de Dirección del Servicio Navarro de Empleo, que es donde se debaten, las más solventes son las siguientes: un proyecto que se va a ejecutar dentro del eje dos, que, como he comentado antes, es el fomento del espíritu de empresa. Los objetivos generales de este nuevo proyecto de desarrollo del eje dos son los siguientes: fomento de la cultura emprendedora entre la población de la región en general, con especial atención a los colectivos desfavorecidos; promoción de la creación efectiva de empresas por parte de los colectivos, antes señalados, mediante el diseño, desarrollo y adaptación geográfica de métodos y herramientas innovadoras; promoción de planes de acción para el aprendizaje entre entidades sociales relacionadas con el público objetivo del proyecto y entre entidades institucionales

locales; diseño y experimentación de nuevas fórmulas financieras, adaptadas a las necesidades de los distintos colectivos y a las características de las zonas y sectores de actuación. No voy a entrar en los objetivos específicos, por no hacerles muy espesa la intervención, pero si alguien tiene interés sí lo haré.

Las entidades ejecutoras de este proyecto serán, a priori, Cederna-Garalur, Asociación TEDER, Consorcio EDER, Consorcio Zona Media, Cámara Navarra de Comercio, Gaztelán, CEIN, Fundación Universidad empresa, Tracasa, Instituto Navarro de la Mujer, Instituto Navarro de la Juventud, una entidad financiera, Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra, la Confederación de Empresarios de Navarra y el Ayuntamiento de Pamplona.

Luego hay otro proyecto, bastante sólido, para el desarrollo del eje tres, que es la adaptabilidad de las empresas y los trabajadores. Este proyecto como objetivos generales tiene: la adaptabilidad de las empresas fomentando las nuevas formas de gestión empresarial y de organización del trabajo, diseñando planes que permitan la implantación y mantenimiento de la flexibilidad, la salud y la seguridad, apoyando nuevas formas de flexibilidad de la organización, de la producción, del lugar y del tiempo de trabajo, promoviendo planes de asociación y cooperación entre empresas.

Así mismo, quiere favorecer la adaptabilidad de los trabajadores y de las trabajadoras, especialmente los que tienen mayores dificultades, incorporando procesos de formación adaptados a los nuevos sistemas de gestión y nuevas tecnologías, promoviendo nuevos perfiles profesionales y el desarrollo de multicompetencias, adoptando mecanismos adecuados a las necesidades personales y familiares para lograr la conciliación de la vida laboral y la vida familiar.

De este proyecto formarían parte las siguientes entidades asociadas: la Asociación de Empresarios de la Ribera, la Asociación de la Industria Navarra, la Asociación Navarra de Empresas Laborales, la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra, Caja Navarra, la Confederación de Empresarios de Navarra, Comisiones Obreras, Fundación para la Formación y el Empleo, Fundación de Asociación de Empresas Laborales, Instituto de Formación y Estudios, Instituto Navarro de la Mujer, Servicio Navarro de Empleo, Unión de Agricultores y Ganaderos y Unión General de Trabajadores.

Como se puede comprobar, los consorcios de desarrollo en este momento se han agrupado para desarrollar el eje dos del Equal, el fomento de espíritu de empresa.

En cuanto a otras consideraciones, que no sé si son consideraciones o preguntas que se han puesto encima de la mesa, a mí me gustaría también, y para terminar, a no ser que ustedes quieran formular alguna otra pregunta, realizar una reflexión que no tiene mucho que ver con la intervención concreta, sino que es mucho más amplia. Yo quiero decir, como mujer y, por supuesto, como Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo, que una de las preocupaciones fundamentales del equipo directivo del Servicio Navarro de Empleo es trabajar de forma decidida por conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, pero hacerlo de una forma transversal real, es decir, en cada una de las políticas que desarrollamos, no solamente en un proyecto que está para innovar y hacer unas actuaciones concretas, como montar una guardería. No, tiene que ser un esfuerzo mucho más sólido.

Nosotros en el Servicio Navarro de Empleo tenemos una sección, que es la Sección de igualdad de oportunidades y promoción, que es la encargada y la que debe velar y la de que manera importante debe garantizar que se produzca esa igualdad de oportunidades en cada una de las áreas que nosotros trabajamos. Hasta hace un tiempo relativamente cercano el colectivo prioritario en desempleo era el de los hombres, entonces parece que hemos desarrollado unas políticas que de alguna manera han dado resultado, porque tenemos, en cuanto a inserción, porque otra cosa es calidad de empleo, unos resultados de un 3 y pico por ciento de desempleo en varones y eso es un paro estructural total, o sea, menos ya sería un riesgo increíble. Sin embargo, tenemos ahí otro colectivo muy importante en desempleo, que es el de las mujeres. La tendencia es muy buena pero... Es un colectivo importante.

Pero las condiciones de las mujeres para incorporarse al mercado laboral no son las mismas que las de los hombres, por lo tanto, cuando estemos dando formación, cuando estemos ayudando al empleo, cuando queramos incorporar a las mujeres al mercado laboral, deberemos tener muy claro que el colectivo al que tenemos que ofrecer esas políticas es el de las mujeres. Entonces, tenemos que hacer todos un esfuerzo muy importante, cambiarnos el chip y ver que los colectivos son los que son, mujeres, discapacitados, inmigrantes, y eso requiere un esfuerzo mucho más importante por parte de todos, yo la primera, para al final poder dar las políticas que realmente son necesarias para estos colectivos. Creo que coincido con todos ustedes en que lo importante es ir viendo cómo se van incorporando políticas reales de igualdad. Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Bozal Bozal): *Gracias, señora García. ¿Algún portavoz desea utili-*

zar el segundo turno? Pues, no siendo así, vamos a suspender cinco minutos la Comisión, puesto que tenemos un segundo punto para tratar. Aprovechamos ya también para despedir tanto a la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo como al Jefe de Gabinete y agradecerles, por supuesto, las explicaciones y su presencia en esta Comisión.

(SE SUSPENDE LA SESIÓN A LAS 17 HORAS Y 37 MINUTOS.)

(SE REANUDA LA SESIÓN A LAS 17 HORAS Y 43 MINUTOS.)

Debate y votación de la moción por la que se insta al Gobierno de Navarra a acometer el traslado del personal de los pisos tutelados de Tudela a la nueva residencia, presentada por la Ilma. Sra. D.^a Ana Figueras Castellano.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Bozal Bozal): *Señorías, reanudamos esta Comisión de Bienestar Social, Deporte y Juventud para tratar el segundo punto del orden del día, que dice: Debate y votación de la moción por la que se insta al Gobierno de Navarra a acometer el traslado del personal de los pisos tutelados de Tudela a la nueva residencia, presentada por la señora Figueras. Tiene la palabra, señora Figueras.*

SRA. FIGUERAS CASTELLANO: *Gracias, señora Presidenta. Esta moción viene al hilo de una pregunta que hice al Departamento de Bienestar Social para saber cuándo pensaba acometer el traslado de las personas que están en la residencia Vencerol a la que denominamos Gayarre, porque no tiene nombre todavía. La explicación que se me da por parte de Bienestar Social es que en principio está previsto que vayan dieciocho personas que están actualmente en la residencia Vencerol, en los pisos tutelados, pero que se piensa habilitar esa residencia también para personas que tienen problemas de enfermedad mental, con lo cual, me satisface en principio, porque parece que el Gobierno tiene intención de dar solución a la demanda de plazas para enfermos mentales y por eso planteo la moción.*

En principio es así como la planteo por las conclusiones a las que llego después de la pregunta y es lo que someto. Sé que se ha presentado una enmienda por parte de UPN y CDN. En principio yo lo planteo así, a expensas de lo que se comente por parte de los portavoces de ambos partidos.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Bozal Bozal): *Gracias, señora Figueras. ¿Turno a favor? Tiene la palabra en este momento la señora Vidorreta.*

SRA. VIDORRETA ALFARO: *Gracias, señora Presidenta. Creo que todos los Parlamentarios de la Comisión estamos un poco enterados de qué va el tema. Entonces, como todos sabemos de qué va, no nos vamos a alargar mucho. Todos sabemos que la residencia Vencerol no estaba en condiciones, ha habido varias reuniones del Director de Bienestar Social y los de Asuntos Económicos y decidieron trasladarlos a la Compañía de María, que era una residencia que en principio se había planteado para los enfermos mentales o enfermos duales, pues hay plazas para cubrir en Tudela. Entonces, como había que darle una solución a Vencerol, se ha decidido en este mes de junio, ya que esa residencia está organizada, con mobiliario y todo lo relativo a obras pequeñas, porque se han hecho obras pequeñas, trasladar a los usuarios de la residencia Vencerol. En un principio se pensó que se podrían cubrir los dos temas, el de Vencerol y el de los enfermos mentales en la residencia de la Compañía de María, pero después de unos estudios de unos arquitectos se ha visto que no es compatible tener a dos secciones diferentes. Entonces, la solución que se le dio, y por eso las cartas que mandó el Consejero de Bienestar Social tanto a Izquierda Unida como a Aralar, era en un principio la dualidad, pero no ha sido posible. Entonces, lo que sí se va a hacer es tratar de arreglar la residencia Vencerol lo más urgentemente posible y luego que vuelvan estas personas a su sitio, a su residencia, y acondicionar la Compañía de María.*

Lo que proponemos a la representante de Izquierda Unida con nuestra enmienda in voce es que el tiempo que ella propone es muy poco, porque propone que en dos meses se les dé solución a los enfermos mentales y eso es imposible porque las obras del Vencerol no van a durar dos meses, todos sabemos cuándo empiezan pero nunca cuándo van a terminar. Entonces, lo que proponemos es que, como mínimo, dé el plazo de un año para intentar compaginar las dos cosas. Y en el número de plazas de enfermos mentales o enfermos duales, que ellos decidirán qué enfermos tienen que ir a la Compañía de María, que no pongan un límite, los que quepan o los que existan en ese momento en la zona. Ésa es la enmienda que proponemos. En lo que no estamos de acuerdo es en el tiempo, en lo demás prácticamente estamos de acuerdo.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Bozal Bozal): *Gracias, señora Vidorreta. Señora Oreja, no sé si desea intervenir... De acuerdo. Tiene la palabra la señora Lumbreras.*

SRA. LUMBRERAS ÍÑIGO: *Estamos a favor de la moción, vamos a votar, por tanto, a favor de la misma, a expensas de lo que diga la señora*

Figueras en relación con la enmienda que le han trasladado UPN y CDN. No sé si van a poner otro plazo o cómo lo van a hacer, de cualquier manera, entendemos que se están acometiendo asuntos puntuales en relación con la enfermedad mental. Consideramos que son unos parches y que llegará un día en que por fin nos sentaremos todos a hablar en general y a hacer una ley o un plan integral para que todos los enfermos mentales puedan tener lo que realmente necesitan. Y también quiero hacer simplemente una pregunta: dice quince plazas para personas con diagnóstico dual. Entendemos que sería mejor la demanda que hubiera con diagnóstico dual, porque quince plazas no sé si es suficiente. Por lo demás, nosotros vamos a votar a favor de la moción. Gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Bozal Bozal): *Gracias, señora Lumbreras. Señora Egaña, tiene la palabra.*

SRA. EGAÑA DESCARGA (2): *Eskerrik asko, Presidente andrea. Gure taldeak ere baiezko botoa eman behar dio mozio honi. Orain komentatu didate zer aldaketak jarri diren bigarren paragrafoan.*

Lehenbiziko paragrafoari dagokionez, nik galdera bat egin nion kontseilari jaunari eta erantzun zidan duela gutxi, maiatzaren 26an, eta bertan erran zidan hurrengo uztaillean aurreikusten dutela, hain zuzen ere, pertsona hauek, Bencerol apartamentuan dauden horiek, pasako dituztela bertze errresidentzia horretara pisu horretan obrak behar bezala egiteko.

Beraz, nik uste dut hor asmoa badela, baina dena den baiezko botoa eman behar diot bi puntuetan.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Bozal Bozal): *Gracias, señora Egaña. Tiene la palabra la señora Santesteban.*

SRA. SANTESTEBAN GUELBENZU: *Gracias. Solamente para decir que estoy de acuerdo. Me parece muy bien que aunque los pasos no sean todo lo grandes que podrían ser, por lo menos que se empiecen a dar y que se empiecen a solucionar problemas puntuales, y si encima podemos consensuar entre todos, porque últimamente como llevamos unas tardes con ganas de consensuar, pues que siga y que podamos poco a poco ir buscando soluciones a problemas puntuales. Nada más.*

SRA. PRESIDENTA (Sra. Bozal Bozal): *Gracias, señora Santesteban. Señora Figueras, tiene la palabra.*

SRA. FIGUERAS CASTELLANO: *Les agradezco porque al final de lo que se trata es de con-*

(2) Traducción en pág. 17.

seguir el efecto que se persigue, y es que haya un espacio físico donde poder al final ubicar tanto a las personas, que no enfermos, que ahora están en el piso Vencerol y después ofertar las plazas necesarias, que es en lo que hemos quedado, para personas con enfermedad mental. Estoy de acuerdo en admitir, a la vista de las explicaciones dadas, porque ustedes tenían más información de la que a mí me había dado el Consejero, la moción venía fundada en la información del Consejero trasladada a mi pregunta, pero, de todos modos, estando de acuerdo, lo importante será vigilar también que en los presupuestos de este año tengan la partida suficiente para que al final esto sea una realidad. Estamos hablando de junio, de que al final esté previsto que en el plazo más corto posible se pueda habilitar y tengamos una residencia para enfermos mentales, en este caso para personas con discapacidad mental, para todo el ámbito de la Ribera. Considero que es un sitio estratégico, está

muy bien situado y después de todo es un edificio relativamente nuevo y creo que con gran prestación para este tipo de personas. Por lo tanto, en aras de que salga adelante, estoy de acuerdo con la enmienda planteada por UPN y CDN.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Bozal Bozal): *Gracias, señora Figueras. Para que quede constancia, está de acuerdo el grupo mocionante en ampliar el plazo de un año y, en el segundo punto, el número de plazas que sean necesarias, que sean demandadas y siempre que tengan, lógicamente, capacidad dentro del edificio. Para que quede constancia. Entonces, señorías, lo que vamos a hacer es votar la moción. ¿Votos a favor? 12 votos a favor, ninguno en contra, ninguna abstención. Luego se aprueba la moción. Señorías, no habiendo más puntos en esta Comisión, se levanta la sesión.*

(SE LEVANTA LA SESIÓN A LAS 17 HORAS Y 53 MINUTOS.)

Traducción al castellano de las intervenciones en vascuence:

(1) Viene de pág. 11.

SRA. EGAÑA DESCARGA: *Muchas gracias, señora Presidenta. Les doy la bienvenida. Yo, para no ser reiterativa, quisiera pedirle si pudiera hacernos llegar ese documento que ha leído. Estamos de acuerdo, por otra parte, con las preguntas*

que han planteado los dos portavoces, concretamente, pidiendo más detalles sobre lo que se ha llevado a cabo y que se concrete también cómo van a desarrollarse de aquí en adelante esos criterios que nos ha expuesto. Nada más y muchas gracias.

(2) Viene de pág. 15.

SRA. EGAÑA DESCARGA: *Muchas gracias, señora Presidenta. Nuestro grupo también votará a favor de esta moción. Me ha comentado ahora que modificaciones se han introducido en el segundo párrafo.*

En lo que respecta al primer párrafo, hice una pregunta al señor Consejero y me contestó

hace poco, el 26 de mayo concretamente, para explicarme que tenían previsto que en julio estas personas, las personas que están en el apartamento Vencerlo, serían transferidas a otra residencia, para así poder realizar de manera adecuada las obras en ese piso.

Por consiguiente, yo creo que hay voluntad en este tema, pero de todos modos mi voto será favorable en ambos puntos.
