DIARIO DE SESIONES

DEL

PARLAMENTO DE NAVARRA

VI Legislatura | Pamplona, 12 de noviembre de 2004 | NÚM. 22

COMISIÓN DE BIENESTAR SOCIAL, DEPORTE Y JUVENTUD

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

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 12 DE NOVIEMBRE DE 2004

ORDEN DEL DÍA

— Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Directora-Gerente del Instituto Navarro de la Mujer para informar sobre la ampliación del primer Plan de Igualdad de Oportunidades.

SUMARIO

Comienza la sesión a las 10 horas y 6 minutos.

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Directora-Gerente del Instituto Navarro de la Mujer para informar sobre la ampliación del primer Plan de Igualdad de Oportunidades.

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

A continuación interviene la Directora-Gerente del Instituto Navarro de la Mujer, señora Aranaz Jiménez (Pág. 2).

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) y Oreja Arrayago (G.P. Convergencia de Demócratas de Navarra), a quienes responde, conjuntamente, la Directora-Gerente (Pág. 6).

Se levanta la sesión a las 10 horas y 52 minutos.

(COMIENZA LA SESIÓN A LAS 10 HORAS Y 6 MINUTOS.)

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Directora-Gerente del Instituto Navarro de la Mujer para informar sobre la ampliación del primer Plan de Igualdad de Oportunidades.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Bozal Bozal): *Señorías, buenos días. Vamos a dar comienzo a esta Comisión de Bienestar Social, Deporte y Juventud, en la cual tenemos un único punto del orden del día, que es la comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Directora-Gerente del Instituto Navarro de la Mujer, señora Aranaz, para informarnos sobre la ampliación del primer plan de igualdad de oportunidades. En primer lugar, le damos la bienvenida y agradecemos de antemano sus explicaciones y su comparecencia ante esta Comisión. La comparecencia ha sido solicitada por el Partido Socialista, por ello tiene la palabra su portavoz, la señora Lumbreras.*

SRA. LUMBRERAS ÍÑIGO: *Buenos días. Gracias, señora Presidenta. Bienvenida, Teresa. Buenos días, señorías. Efectivamente, hemos llamado a la Directora del Instituto de la Mujer para que nos explique cómo va el plan de igualdad de oportunidades. Creemos que iba siendo hora de que Navarra, que es la única comunidad española que no tenía plan de igualdad, tuviera un plan de igualdad. Consideramos que es un instrumento muy necesario y muy útil para la consecución de la igualdad de oportunidades. Sabemos que muchas de las ciudades importantes de España tienen ya plan de igualdad, incluso muchas van por el segundo plan de igualdad y consideramos que merece por lo menos que se nos dé una explicación por parte de la Directora de cómo va el plan, si va a haber plan, si no va a haber, si considera que es un instrumento pasado o no y cuantas cuestiones tenga que decirnos la Directora en este sentido. También quiero decirle que no sé si se puede hacer aquí nada, porque, visto el borrador de presupuestos que nos han pasado, lógicamente, poco va a poder hacer la Directora en materia de igualdad, puesto que va para abajo. Muchas gracias.*

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

SRA. DIRECTORA-GERENTE DEL INSTITUTO NAVARRO DE LA MUJER (Sra. Aranaz Jiménez): *Muy buenos días. Es un verdadero placer poder volver a esta sala y compartir con ustedes otra mañana en la que voy a intentar dar explicaciones sobre las demandas del Partido Socialista.*

Muy buenos días, señora Presidenta de la Comisión, señoras Parlamentarias, señores Parlamentarios. Comparezco con el fin de informar sobre el estado del primer plan de igualdad de oportunidades. En mi primera comparecencia el 6 de noviembre de 2003, tras mi incorporación como Directora-Gerente del Instituto Navarro de la Mujer, me comprometí ante ustedes a elaborar un plan de igualdad y presentarlo al Parlamento. Tras la creación del Instituto en el año 1995 y transcurridos casi diez años desde ese momento hasta la actualidad, entendimos que era un momento adecuado para reflexionar sobre las funciones, procedimientos y líneas de actuación del Instituto, sobre su trayectoria hasta la fecha y sobre la proyección de futuro que debía tener con el fin de tomar decisiones y planificar las actua-

ciones en materia de igualdad con un horizonte de legislatura hasta 2007.

Este proceso de análisis se inició en colaboración con el Servicio de Modernización y Calidad de la Administración Foral, viéndose la conveniencia de elaborar un plan estratégico previo al plan de igualdad. Este plan estratégico nos permitiría disponer de una herramienta adecuada para revisar la misión y visión de nuestra organización y la planificación de futuro a partir de un diagnóstico en el que tendríamos inicialmente en cuenta tanto el lugar actual del Instituto como el camino recorrido, sus puntos débiles y fuertes, sus oportunidades y amenazas para abordar tanto la elaboración de un plan de igualdad como la responsabilidad de su ejecución implicando a todas las instancias de la Comunidad Foral Navarra.

La elaboración del plan estratégico ha tenido lugar durante este año en diferentes momentos y ha tenido un objetivo común: utilizar el propio proceso de su elaboración como un diagnóstico inicial, un análisis de las variables de nuestro entorno sobre el que apoyar la elaboración del plan de igualdad. Pulsar a la sociedad que nos rodea, conocer en profundidad la situación que vive el Instituto, la situación de los agentes que interactúan con el mismo, así como la opinión y posición del Instituto Navarro de la Mujer en la sociedad navarra.

Este análisis se ha realizado en tres fases dinamizando un proceso participativo en diferentes grupos de trabajo. En primer lugar, la realización del análisis interno y valoración de la trayectoria seguida, el momento de la organización y las necesidades derivadas del actual entorno social, político, económico y legislativo.

Un segundo tiempo en el que se han llevado a cabo diferentes reuniones de trabajo con personas representativas de la sociedad navarra: agentes sociales de todos los grupos con responsabilidad política y técnica con los que el Instituto mantiene diferentes relaciones de trabajo y colaboración.

Estos grupos han sido los siguientes: El Consejo de Gobierno del Instituto Navarro de la Mujer; los Departamentos de Salud, de Educación y de Bienestar Social; el Departamento de Justicia, reuniones con abogadas y juezas; Consejos Municipales de la Mujer de Pamplona, Estella y Tudela; Consejo Navarro de la Mujer; Servicio de Modernización, Calidad y Administración Local; Federación Navarra de Municipios y Concejos; Servicio Navarro de Empleo; Servicio de Acción Exterior; partidos políticos; y otras entidades y agentes sociales.

Una tercera fase en la que desde el Comité de Dirección del Instituto hemos integrado toda la información y elaborado las grandes líneas y objetivos estratégicos, de los cuales se derivan los diferentes planes de acción para los próximos años, con un horizonte de medio y largo plazo.

Nuestra misión, fruto de esta reflexión estratégica, es la siguiente: conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Navarra. Nuestra visión, es decir, la identificación de hacia dónde nos gustaría dirigirnos como organismo de igualdad, es la de ser un referente por las políticas, procesos y resultados obtenidos en materia de igualdad en Navarra.

El plan estratégico establece tres líneas estratégicas. La primera de ellas, referida a consolidar la presencia del Instituto en las instituciones y en la sociedad navarra. Los objetivos propuestos nos sitúan en un horizonte a largo plazo en su consecución, pero nos permiten sentar las bases y diseñar procedimientos que los hagan posibles.

Es precisamente la segunda línea estratégica la que contiene en su formulación de objetivos la elaboración y aprobación del primer plan de igualdad para Navarra y el establecimiento de los mecanismos que garanticen su cumplimiento.

La decisión de elaborar un plan de igualdad de oportunidades en este momento ha suscitado un debate importante y es el resultado de un proceso de reflexión en el que se ha tenido en cuenta la evolución de las políticas de igualdad en el resto de comunidades autónomas.

Los últimos años han sido fundamentales en la implantación de políticas de igualdad y la creación de nuevas estrategias para avanzar hacia su consecución. Se ha abierto un nuevo camino en otras comunidades en las que, tras la elaboración y desarrollo de diferentes planes autonómicos, se han iniciado procesos más complejos dirigidos a promulgar leyes de igualdad.

Con la mirada puesta en las experiencias analizadas, las comunidades autónomas están dando un paso más al elevar el rango de las herramientas a utilizar en el arduo camino hacia la igualdad. De este modo, se muestran proclives a promulgar no ya planes, sino leyes de igualdad que deben tener en cuenta la coherencia y complementariedad con los planes generales de igualdad aprobados por sus respectivos órganos legislativos autonómicos.

La ejecución de los planes existentes hasta ahora ha permitido en el resto del Estado la creación de programas y estructuras diversas según las comunidades para el fomento de la igualdad, la formación de profesionales y la colaboración interinstitucional en la materia, entre otros resultados. Además, ha facilitado la existencia de un amplio consenso social y político en torno a la necesidad de promover las condiciones y remover

los obstáculos para que la igualdad de mujeres y hombres sea real y efectiva.

Los planes de igualdad y de acción positiva, aprobados al comienzo de las legislaturas, generalmente han consistido en establecer las pautas y objetivos concretos para orientar a las administraciones públicas en materia de igualdad, con una función más orientadora que normativa. En este marco, es de esperar que los nuevos textos legislativos profundicen en la labor llevada a cabo hasta ahora y den respuesta adecuada a las exigencias de la normativa comunitaria de integrar en todas las políticas y acciones el objetivo horizontal de eliminar las desigualdades.

A día de hoy, existen diversos textos normativos aprobados además de la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, del Parlamento de Navarra, que es preciso concretar y/o desarrollar. La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de Castilla y León; la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, de la Comunidad Autónoma Valenciana; y, por último, la Ley para la igualdad de mujeres y hombres, de Emakunde, aprobada en 2004. Igualmente, otras leyes en materia de igualdad tienen y tendrán un importante efecto en el avance hacia la igualdad: las leyes sobre violencia, la valoración del impacto de género, etcétera.

La ley tiene un poder de obligatoriedad de mayor alcance que los planes. Sin embargo, los planes de igualdad tienen un importante valor pedagógico y orientador de las políticas. Tienen un papel de ser referente y marco de las actuaciones del propio Gobierno, así como un marco clave y fundamental para la planificación de las políticas locales de igualdad de oportunidades.

La decisión que ha adoptado el Instituto Navarro de la Mujer en este contexto es la de elaborar el primer plan de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres mediante un proceso que nos permita conseguir compromisos reales en los diferentes niveles de la Administración Foral y Local y en las instituciones. Deberá implicar a la sociedad en su conjunto a través de la participación y aportaciones a las propuestas que inicialmente se trabajen en varias mesas técnicas sectoriales, cuya composición y funcionamiento explicaré más adelante, un proceso iniciado ya a nivel interno, en el que queremos compaginar una amplia participación sobre una base de trabajo técnico riguroso e innovador en sus planteamientos.

En esta exposición quiero poner de relieve la importancia de la tercera línea estratégica y última del plan estratégico, que se refiere a la necesidad del Instituto Navarro de la Mujer de dotarse de una organización y estructura capaz de garantizar el cumplimiento de la misión-visión citadas anteriormente.

La estructura del Instituto Navarro de la Mujer cuenta, en el organigrama actual, con una directora-gerente, asimilada a directora de servicio, situación que no se reproduce de forma similar en otros organismos autónomos, y con dos jefaturas de sección. Esta posición, además de desigual, en muchas ocasiones dificulta tanto el reconocimiento como la interlocución válida con responsables de otros departamentos con otro rango con más capacidad para la toma de decisiones y adquisición de compromisos, aspecto éste fundamental en la puesta en marcha de las políticas de igualdad. Contamos con tres técnicas –en este momento dos– , una letrada, una jefa de negociado administrativo y tres auxiliares administrativas además de una ordenanza.

Esta línea estratégica, en apariencia auxiliar de las otras dos, tiene una especial relevancia ya que desarrolla objetivos de formación y capacitación técnica en diferentes planes dirigidos tanto al propio Instituto como al resto de personas con responsabilidad técnica y política en Navarra.

Abordar las estrategias que actualmente están definidas desde los organismos competentes de la Unión Europea en materia de igualdad supone un giro clave en las necesidades de capacitación técnica de las personas: incorporar la perspectiva de género de forma transversal además de desarrollar acciones positivas; exige de nuevos procesos y sistemas de formación y asesoramiento que progresivamente se deberán incorporar a las dinámicas de trabajo de los gobiernos tanto foral como municipales.

Para responder a estas nuevas demandas de intervención que planteamos los estados miembros en el seno de la Unión Europea y que establecen las pautas y exigencias clave para los de nueva incorporación, debemos distinguir entre las dos estrategias necesarias y complementarias en materia de igualdad de oportunidades y que ya fueron diseñadas desde el Tratado de Ámsterdam: el diseño y ejecución de acciones positivas, estrategia ya conocida y con diversos niveles de implantación y desarrollo en Navarra, en la que el Instituto Navarro de la Mujer tiene una importante experiencia, y la incorporación de la perspectiva de género en todos los proyectos y en todos los programas, tal y como exige la Unión Europea.

En este momento se ha evidenciado como una importante carencia en las evaluaciones intermedias de la mayoría de los programas cofinanciados tanto en Navarra como fuera de ella. Nos encontramos ante un reto al que la propia Comisión Europea no está respondiendo al no estable-

cer pautas ni condiciones precisas, trasladando a las propias unidades administradoras de los diferentes fondos comunitarios la responsabilidad de la incorporación de la prioridad transversal de la igualdad de oportunidades.

Son los propios organismos de igualdad de las comunidades autónomas los que debemos responder a un imperativo asumido por la comunidad para el que aún no existen mecanismos de reconocimiento y cooperación que lo faciliten. Es en este marco en el que debemos conseguir para Navarra la necesaria capacidad técnica sostenible y diversa, así como, no nos engañemos, la necesaria confianza y autoridad para ello, en este marco en el que aparece como clave para el primer plan foral de igualdad la propia formación y la capacitación profesional del personal técnico con responsabilidad en los distintos ámbitos de nuestra Comunidad.

El plan estratégico, pues, ha ampliado nuestra perspectiva para la elaboración del plan de igualdad. Su resultado será, sin duda, más completo y acertado en el enfoque. Hemos iniciado el proceso de elaboración del primer plan de igualdad con una fecha de aprobación prevista a finales de 2005, período en el que desarrollaremos paralelamente diversos programas que consideramos claves y que serán de implantación más amplia una vez aprobado el plan.

Así, durante este próximo año iniciaremos un trabajo de análisis de los presupuestos de Navarra con perspectiva de género, la profesionalización progresiva de las técnicas de igualdad o la implantación de planes de igualdad municipales, entre otros.

Las fases establecidas para la elaboración definitiva del plan son las siguientes. Primera, diagnóstico y análisis de género. Es preciso definir y actualizar la situación de hombres y mujeres en Navarra a la vista de los datos disponibles. En este momento contamos con numerosos estudios que incluyen en su mayoría datos cuantitativos y en muchos casos obtenidos de fuentes secundarias: los estudios que nos aporta la Universidad Pública de Navarra, los datos que figuran en el Servicio Navarro de Empleo y otras investigaciones nos aportan información que es preciso analizar con una nueva lectura desde la perspectiva de género.

No basta con tener datos desagregados por sexo –en algunos casos ni siquiera tenemos todos los datos desagregados por sexo–, aspecto inicial y de una importancia capital, sino que debemos además extraer de ellos la información que esconden sobre la desigualdad y los caminos necesarios para eliminarla, analizar las causas y las razones de esta situación para poder intervenir. Son precisos los datos económicos que nos informen sobre la contribución de las mujeres y hombres a la economía, la repercusión final del presupuesto en hombres y en mujeres, el gasto en los diferentes programas, la situación de las mujeres en el ámbito rural o el alcance de los programas de prevención de la violencia.

La segunda fase consiste en la puesta en marcha de unas mesas técnicas sectoriales. Paralelo al análisis se irá desarrollando el trabajo iniciado desde las mesas técnicas sectoriales. Estas mesas estarán formadas por personas expertas en diferentes ámbitos estratégicos –economía, legislación y derecho, bienestar social, educación, sanidad–, además del personal del propio Instituto Navarro de la Mujer y personas voluntarias, profesionales de dentro y fuera de la Administración, que elaborarán las propuestas básicas iniciales que conformarán el primer borrador del plan.

En la tercera fase, dentro de una dinámica participativa, se plantea el establecimiento de grupos abiertos de participación con un enfoque lo más amplio y plural posible. El borrador será presentado a responsables políticos y técnicos de la Administración, a los partidos políticos –cuento con todos y todas ustedes–, a las asociaciones, a los consejos de la mujer, entidades locales, etcétera, estableciendo y dinamizándose los necesarios procesos de aportaciones y sugerencias, tal y como establece la normativa foral.

La cuarta fase consiste en la elaboración técnica del documento definitivo. Desde el Instituto se realizará el trabajo de redacción definitiva con la elaboración de los necesarios indicadores de realización, resultados e impacto, la incorporación de la memoria económica y el trabajo técnico de elaboración definitiva del documento, que será el segundo borrador del primer plan de igualdad.

La quinta y última fase es la aprobación del plan por el Gobierno y el Parlamento. Se presentará el texto del plan para su aprobación por el Gobierno y su posterior remisión al Parlamento, momentos ambos en los que esperamos contar con su firme apoyo y compromiso.

A lo largo de las cinco fases descritas, especialmente en las mesas técnicas, proponemos un trabajo en los siguientes ámbitos que quedarán incorporados en las diferentes áreas del plan.

Primero, integración de la perspectiva de género y de la igualdad en la actuación de las administraciones públicas.

Segundo, integración de la perspectiva de género y de la igualdad en las leyes. Tiene que ver con la construcción de la capacidad normativa y ejecutiva para el desarrollo de políticas sensibles al género. Este apartado significa revisar las leyes, proponer adecuaciones, realizar informes sobre el impacto de género, aprobar nuevas leyes

y desarrollar leyes aprobadas, como puede ser el caso de la Ley contra la violencia. Les pasaré toda la documentación que acabo de exponer aquí y creo que podrán disponer de ella en cualquier momento, cuando vaya finalizando.

Tercero, integración de la perspectiva de género y de la igualdad en los medios de comunicación. Su importancia como creadores y mantenedores de opinión, su función como transmisores de estereotipos, su posición estratégica en la actualidad como creadores de la propia actualidad –sólo existe lo que sale en los medios y lo que no está en los medios ni siquiera existe– hacen que este ámbito cobre un especial protagonismo.

Cuarto, los derechos de las mujeres y la igualdad en la vida civil.

Quinto, la erradicación de la violencia de género, integración social de mujeres en riesgo o en situación de exclusión social.

Sexto, la promoción de la calidad de vida. La salud. La gestión de la propia salud y adecuación del sistema sanitario. El deporte. El empleo y el trabajo. La igualdad en la vida económica. La toma de decisiones, la participación y el empoderamiento de las mujeres. La transmisión de valores y actitudes igualitarias. La coeducación para el desarrollo integral de las personas. La prevención de la violencia. La conciliación de responsabilidades personales, familiares y profesionales. La corresponsabilidad y la socialización del cuidado. Y, por último, una organización territorial, urbanística y medioambiental favorable a la igualdad de oportunidades y al desarrollo sostenible.

Los objetivos que desarrollarán cada una de estas áreas tendrán su reflejo en los diferentes programas y planes de actuación en el primer plan de igualdad para la Comunidad Foral. Esperamos que sea una herramienta que contribuya de una forma eficaz y eficiente a lograr avances desde los dos niveles de la Administración, foral y local, y en la propia sociedad navarra.

Algunos ayuntamientos han tomado la delantera al Gobierno y van avanzando por la senda adecuada de elaborar planes municipales de acción positiva. Reforzar esta línea de trabajo ha sido el objetivo de la pasada convocatoria de subvenciones a entidades locales, que se irá complementando con una propuesta de formación y de intervención coordinada junto con el Departamento de Administración Local y la Federación de Municipios y Concejos.

En cuanto a la Administración foral, es necesario crear espacios y mecanismos institucionales estables de colaboración institucional e interinstitucional. Las mesas de trabajo sectoriales constituirán la base de estas comisiones de trabajo futuras con vocación de mayor estabilidad que las que marca la elaboración de un plan, comisiones que deberán contar con los dos niveles, político y técnico, para un efectivo compromiso.

En cuanto a la sociedad en general, todas las investigaciones coinciden en afirmar la existencia de una amplia aceptación social del derecho a la igualdad en el empleo, en la participación sociopolítica, en la autonomía económica, en el tiempo de ocio, etcétera, de las mujeres. Existe también un amplio consenso teórico sobre la necesidad, la conveniencia o la justicia de que los hombres participen más y sean corresponsables de las obligaciones del ámbito doméstico. El consenso social se extiende a la necesidad de implantar medidas, aunque con mayor o menor acuerdo sobre el tipo concreto de las mismas para el logro de esta igualdad.

Avanzamos hacia una sociedad en la que hombres y mujeres tengan una participación equilibrada en los ámbitos público y privado, en la que se haga mejor uso de las potencialidades de todas las personas y colectivos, siendo, hoy por hoy, el modelo presentado como deseable y que se expresa tanto en el discurso individual como colectivo. Este modelo cada vez más aceptado socialmente ofrece una oportunidad excelente para la incorporación de la perspectiva de género a las políticas públicas. Aumentar la capacidad de los diferentes colectivos sociales para formular sus demandas y necesidades y participar en la consecución de las mejores respuestas y soluciones es otro de los objetivos que persigue el plan de igualdad.

Éste es el deseo y la responsabilidad que compartimos las personas que trabajamos en el Instituto Navarro de la Mujer y el resto del Gobierno de Navarra. Es nuestro compromiso adquirido con la sociedad navarra. Es también la certeza de la distancia de la meta final y la conciencia de la dificultad de la tarea la que nos ha llevado a diseñar una estrategia reflexionada y madura para afrontar de forma compartida y consensuada el reto planteado. Muchas gracias.

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

SRA. LUMBRERAS ÍÑIGO: *Gracias, señora Presidenta. Gracias, Teresa, por tu información. Yo he de decir con carácter previo dos cosas. Primera, que lo mismo que ayer cuando hablábamos del tema del empleo la señora García Malo decía que la sección de igualdad de oportunidades era de rango menor, he entendido, y creo que he entendido bien además, que también el Instituto Navarro de la Mujer, y aquí lo planteábamos, es de rango menor, con una diferencia, que la señora García Malo decía que simplemente era una cuestión estructural o puramente formal y yo he creído entender de las palabras de la Directora-Gerente*

que para ella no se queda solamente en eso, se queda en que las posibilidades de interlocución con otros departamentos del Gobierno que son fundamentales para la transversalidad no se pueden llevar a cabo precisamente por ser de rango menor. Por lo tanto, en primer lugar, agradezco las palabras y la sinceridad de Teresa. Porque, claro, yo le comentaba a la señora García Malo y decía: oiga, es que la gerencia es la que lleva todo. Bueno, la gerencia lleva todo y luego están diciendo que es discriminatorio hacer cualquier taller en cualquier sentido. Por eso, insisto, yo le agradezco a la Directora-Gerente lo que realmente expone aquí, y nos dice que los organismos de igualdad, por ahora, son organismos de rango menor.

Y, en segundo lugar, quiero decir que también agradezco el discurso, porque realmente comparto absolutamente todo, excepto lo de la Comunidad Europea. Yo creo que es verdad que hay que avanzar más, pero se ha avanzado mucho y realmente se está poniendo mucho empeño por parte de los partidos políticos que hay en la Comunidad Europea, fundamentalmente desde los partidos progresistas, para que realmente se estudie desde la perspectiva de género y se vea el impacto de género en todas las políticas que se están llevando a cabo en la Unión Europea, y me consta que las comisiones, además, son muy fructíferas. Por tanto, hombre, eso de decir que ni siquiera lo está consiguiendo la Comunidad Europea, pues en fin... Claro, conseguirlo con carácter total, entiéndame. Yo entiendo que hay que avanzar más, pero eso tampoco es cierto; en la Comunidad Europea se está avanzando a unos pasos agigantados y se están tomando las políticas de igualdad de una manera realmente integral y de una manera seria y no como propaganda.

Y este discurso que ha hecho Teresa yo lo veo así, y lo digo sinceramente. Veo que realmente se quieren tomar las políticas de igualdad con carácter transversal, que realmente implique a todos los organismos de la Administración, a todos los agentes sociales, y es realmente por donde va el Partido Socialista desde hace muchísimo tiempo. Entonces, tengo que felicitarle, en primer lugar, porque que haya agentes de igualdad lleva a esto, que haya técnicos –también lo dice ella– formados en igualdad lleva a estos discursos, y es, de verdad, la primera vez que veo que realmente desde el Instituto de la Mujer hay un discurso así. Y lo agradezco y, además, lo comparto y lo apoyamos. Ahora bien, éste es un discurso y los presupuestos de Navarra son otra cosa. Entonces, nos tendrán que demostrar que realmente este discurso que se está haciendo por parte del Instituto va a estar realmente financiado. Entonces será cuando nos lo creamos, si no, no. Y realmente pediría a la Directora que con la mayor sinceridad, como creo que ha hecho hasta ahora, nos diga si, a su juicio, con el borrador que tenemos, y salvo que esto se enmiende, se va a poder hacer algo en el sentido que nos ha apuntado aquí.

Claro, el plan estratégico está muy bien, y creo que más vale tarde que nunca, pero, claro, que a estas alturas nos vengan diciendo que en el principal organismo de igualdad de esta Comunidad nunca se había hecho un plan estratégico en este sentido... Realmente, nos parece que es un poco tarde. Se lo digo sinceramente, y nos preguntamos también qué es lo que se ha hecho en el resto de las legislaturas. Y también quiero decirle que nos parece muy bien que haya marcado fechas y que a finales de 2005 tengamos el plan de igualdad, pero ha habido gente que con poquísimos recursos y a media jornada ha sido capaz de hacer planes de igualdad en ciudades muy importantes y con mucho estudio en todas las cuestiones, y en seis meses se ha hecho a media jornada el plan de igualdad. Luego entiendo que haya que esperar hasta finales de 2005 para que se haga, pero que sea de verdad, que lo doten bien, que realmente la Directora-Gerente haga que se dote bien, y será realmente cuando nosotros pensaremos que esto se crea y que realmente no está hablando de propaganda. Y, desde luego, si esto se consigue y si esto se a va a hacer tal y como ha dicho contará con nuestro apoyo. Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Bozal Bozal): *Gracias, señora Lumbreras. ¿Portavoces que desean intervenir? Señor Eza.*

SR. EZA GOYENECHE: *Gracias, Presidenta. Agradecería que en este caso respondiera de entrada la Directora-Gerente del Instituto Navarro de la Mujer porque ha habido aquí una serie de argumentaciones que me gustaría aclarar: si realmente la Comisión Europea hace tanto, si en seis meses se puede hacer, si hay rango... A mí realmente me gustaría saber objetivamente en qué situación nos movemos.*

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

SRA. FIGUERAS CASTELLANO: *Gracias, señora Presidenta. Gracias a Teresa por comparecer en el Parlamento para darnos la explicaciones que nos ha facilitado. De todas maneras, hay dos asuntos que me parecen importantes. Uno es que comparto prácticamente todo lo que ha dicho, como ya lo puse de manifiesto cuando tuve la oportunidad de tener una entrevista con ella, acerca de cómo desarrollar ese plan de igualdad. Me parece bien cómo ha planteado el trabajo en el tiempo, creo que en ese sentido lo que se pretende es recabar información y analizar las causas con objetividad y con conocimiento fundamentalmente para llegar a lo que es realmente un plan de igual-*

dad, y también me parece que es oportuno elaborarlo con base en la técnica que ha planteado, que son las mesas sectoriales, los grupos de participación que, lógicamente, tienen mucho que decir, partidos, consejos de la mujer y demás. Creo que en ese sentido poco se puede discrepar, fundamentalmente porque hay un objetivo fundamental y es que al final ellos han hecho un plan, ella como responsable y me imagino que el Gobierno como último responsable, un plan que tiene que estar finalizado para 2005.

Ella lo ha dicho, una cosa importante son los planes, que son elementos, primero, de conocimiento, de divulgación y de pedagogía, y otra son las leyes. Las leyes obligan, efectivamente, y yo creo que la tendencia natural y la exigencia que nosotros haremos en su momento será precisamente que vayamos a leyes de igualdad. Para que esas leyes de igualdad tengan algo de sustancioso habrá que dotarlas fundamentalmente de medios humanos y económicos. Creo que ella ha hecho una exposición honesta, en el sentido de decir que hay dificultades, porque, a pesar de que entiende que hay un sentimiento y una unidad en el criterio de llegar a tener ese plan de igualdad e incluso de ir a más, que es a las leyes de igualdad, sin embargo, cree que necesita dotarse de mejor estructura para llevar a cabo ese cometido y, lógicamente, que al final se haga valer que sea un elemento fundamental en lo que es la política integral del Gobierno, que al final cuando se esté hablando en cualquier departamento se hable pensando en que hay que llevar las pautas que intenten eliminar las desigualdades y, además, que cada departamento ponga los elementos que tenga que poner para eliminar las desigualdades y que al final todos entendamos que hay que plantearlo bajo esos prismas, que la mujer tiene que ser igual en derechos y oportunidades. Pero para eso primero hay que dotarse de medios económicos y personales, todo lo demás está imbuido, porque la práctica nos lleva sistemáticamente a ese criterio de objetivos de igualdad.

Es lo mismo que nos pasa con las personas con minusvalía. Lo hemos visto en todos los ámbitos, siempre estamos haciendo el mismo discurso de que los ayuntamientos, la Administración en general, entiendan que por ahí va a pasar una persona válida y una persona que tiene disminución física, sin embargo, nos cuesta al final plantearnos en la realidad eso, porque lo decimos pero no lo ponemos en práctica. Yo creo que lo que se está demandando en este caso desde la Dirección del Instituto Navarro de la Mujer es eso, que al final sea una práctica absoluta. Creo que hay voluntad por su parte indudablemente y que tiene que hacerse valer y respetar. De todos modos, va a contar con el apoyo de mi grupo, sin duda alguna, y, desde luego, en ese sentido, tendrá todo el apoyo que haga falta para que esto sea una realidad primero con el plan e inmediatamente después con una ley.

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

SRA. EGAÑA DESCARGA (1): *Eskerrik asko, batzorde buru andrea. Egun on denoi; egun on, Teresa. Eskerrik asko eman diguzun informazioarengatik. Aralar taldeak ere bat egiten du zuk planteatutako ia-ia gauza gehienekin.*

Ados gara egitura organikoari dagokionez. Administrazioan lan egiten dugunok badakigu lerrun edo maila kontua zer inportantea den. Eta egia da zerbitzuburu batek ezin duela inolaz ere bitartekaritza lana egin bere gainean dagoen arduradunekin. Hori ez da bakarrik gertatu emakumeen gaiari dagokionez; bertze gai batzuetan ere gertatu da: adibidez, euskararen arloan. Eta nik badakit zer zaila izaten den zeharkakotasuna ezarri nahi denean, zerbitzuburu batek ez du inolako aginterik, ez kontseilari batekin negoziatzeko, ezta zuzendari nagusi batekin negoziatzeko ere. Beraz, nik uste dut Emakumearen Institutuko gerentziaren lerruna igo behar dela nahita nahi ez benetan sinesten baldin badugu berdintasunaren printzipioa ezartzean.

Europako Batzordeaz nik ere bat egiten dut zuk erran duzunarekin. Nire ustez desberdindu behar da Parlamentuan ezkerreko taldeek aurrera eramaten duten lana eta gero benetan Europako Batzordeak egiten duena. Orain sortu berri den konstituzio horretan nik uste dut nahiko garbi –zoritxarrez– gelditzen dela agintea daukana dela Europako Batzordea, eta Parlamentuari nahiz eta eskumen pittin bat gehiago ematen zaion ere, hala ere Europako Parlamentua bigarren mailako erakunde bat izanen da. Beraz, Europako Batzordeak bere ikuspegi neoliberalarekin segitzen duen heinean, nekez lortuko dugu emakumeendako aukera berdintasuna. Hori nire idurikoz.

Eta hirugarren afera, aurrekontuena. Ikusten baldin badugu zer nolako igoera izan den hurrengo urteko aitzinproiektuan, nik uste dut nekez egin daitezkeela zuk planteatu dituzun beharrak. Aukera berdintasunerako planean nik ikusten dut 10.000 euro gehiago, besterik ez.

Baina gero, adibidez, planteatu duzunean plana egiten den bitartean bestelako jarduerak eginen dituzuela, paraleloki, genero ikuspegia sartzeko toki guztietan edo aurrekontuak aztertzeko genero ikuspegi batetik, edo baita ere udaletan

(1) Traducción en pág. 10.

segitzeko berdintasun planak ezartzen, nik ikusten dudana da hemen transferentzietan 18.000 euro gutxiago dagoela toki entitateendako. Eta kontuan hartu behar da 2004ko aurrekontuen exekuzioan joan den urtean zeuden 218.000 euro baimenduta zegoela irailaren 30ean. Beraz, horrek erran nahi du diru hori gastatuko dela 2004an. Beraz, ez dut ulertzen zergatik 2005. urterako kentzen zaizkion partida horri 18.000 euro, baldin eta jada baimenduta baldin badago gastua irailean, horrek erran nahi du programa horiek guztiak aurrera eraman behar zirela eta, beraz, beharrezkoak direla.

Orduan, gero badira beste batzuk: emakumeen elkarteetarako eta transferentziak. Hor baita ere 20.000 euro gutxiago dago hurrengo urterako. Eta gauza bera: irailaren 30ean exekutatuta zegoen, gutxienez baimenduta eta xedatutako gastua, partidaren ehuneko 93'4. Beraz, horrek erran nahi du diru hori ezinbertzekoa dela, eta hala ere aurten 20.000 euro gutxiago agertzen dira.

Beraz, niretako horretan dago problema. Denok nahi omen dugu aukera berdintasunerako plana ezartzea, baina nik uste dut zenbaki hauekin nekez lor daitekeenik. Beraz, gure taldearen laguntza osa eskaintzen dizut, zuzenketak eginen dizkiogu aurrekontu proiektu honi; baina, beti bezala, ez da gure esku geldituko ondorioa. Beraz, gobernatzeko erantzukizuna dutenak izan beharko dira, hain zuzen ere, baita ere zuzenketak eginen dituztenak, bertzenaz nekez lortuko dugu emankumeendako aukera berdintasun printzipioa ezartzea. Esker mila.

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

SRA. OREJA ARRAYAGO: *Gracias, señora Presidenta. Buenos días, Teresa. Buenos días, señorías. Estoy totalmente de acuerdo con la exposición que ha realizado la señor Aranaz. Creemos que la misión principal del INAM debe ser conseguir, como bien ha dicho, la igualdad real entre hombres y mujeres en todos los ámbitos tanto de la vida política, económica, cultural y social de Navarra. Por lo tanto, tiene que ser, como va a ser, objetivo principal del INAM la elaboración y aprobación del plan de igualdad para Navarra y garantizar su cumplimiento.*

Este plan creo que debe cumplir todas las exigencias de la normativa comunitaria. Me ha parecido muy interesante el diseño del proceso de la elaboración del plan de igualdad que nos ha expuesto la señora Aranaz y creo que este nuevo plan de igualdad que se está elaborando va a ser una buena herramienta para poder lograr una igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres de Navarra. Muchas gracias.

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

SRA. DIRECTORA-GERENTE DEL INSTITUTO NAVARRO DE LA MUJER (Sra. Aranaz Jiménez): *Quiero agradecer sus muestras de ánimo y de apoyo a la exposición presentada y quiero responder fundamentalmente a los temas de la Comunidad Europea. Entiendo que un hecho son las políticas que se diseñan y las normas que se dan y otra cosa bastante diferente suele ser la puesta en práctica de las mismas. Acabamos de participar personas del Instituto en un curso en Madrid promovido por el Instituto de la Mujer y dirigido a gestores de fondos estructurales. Como ustedes saben, una de las herramientas fundamentales de financiación de la política europea son los fondos estructurales, pues bien, en los reglamentos de todos ellos hay una norma que no contraviene el principio de Ámsterdam y es que se aplique un enfoque transversal de igualdad de oportunidades en todos los programas cofinanciados. En diciembre de 2003 se ha realizado la evaluación intermedia del programa de ejecución de 2000-2006, es decir, a mitad de periodo se realiza una evaluación, y en todos los programas que han sido evaluados, fundamentalmente los financiados por FEDER, IFOP, FEOGA, sobre todo los programas que tienden a financiar infraestructuras –obras públicas, temas de pesca, de agricultura–, el principio de igualdad de oportunidades ha brillado por su ausencia, es decir, no se ha contemplado. Se han hecho inversiones enormes en infraestructuras pero no se han hecho inversiones de la misma manera en guarderías, por ejemplo.*

Y no solamente no se ha tenido en cuenta, es que ni siquiera en el diseño de los propios planes en el año 2000 se tuvieron en cuenta esos indicadores y cómo iban a afectar a los hombres y a las mujeres y cuántas beneficiarias y beneficiarios de esos fondos iba a haber. Yo critico a la Comisión Europea cuando a partir de esa evaluación, donde se pone el dedo en la llaga a todos los ejecutores y a todos los organismos diciendo que no se está cumpliendo con el principio de igualdad, la Comisión vuelve a aprobar las reprogramaciones. El Instituto, como otros organismos del Gobierno de Navarra y la mayoría de las comunidades, hizo el esfuerzo de reprogramar, todos quienes participamos de la financiación europea hemos tenido que reprogramar después de esa evaluación. Bueno, pues con lo que nos hemos encontrado es con que vuelven a aprobarse estas reprogramaciones sin incluir objetivos de igualdad. Y si no los incluimos en la planificación, difícilmente los vamos a ejecutar y difícilmente los vamos a evaluar. Y la respuesta de la Comisión es tibia, porque permite aprobar los nuevos programas sin la exigencia decidida de apoyar la igualdad de oportunidades, y a los organismos de igualdad se nos pide que apoyemos.

He de decirles también que en nuestra Comunidad tenemos buenas experiencias, hay algunos organismos, puedo nombrar el Departamento de Agricultura, cuyo plan de desarrollo rural fue evaluado y, fruto de esa evaluación, el informe correspondiente decía que se debería incorporar con mayor eficacia el principio de igualdad. Bueno, pues a partir de ahí lo que ha hecho el departamento ha sido acudir al Instituto, pedirnos asesoramiento técnico para ver cómo se debe incorporar en el nuevo periodo de programación. Hemos tenido algunas sesiones de trabajo con ellos y para este periodo han propuesto un programa en el que incorporan esa perspectiva de género. Eso se va a traducir en que a la hora de diseñar ayudas a explotaciones ganaderas, pongo por ejemplo, tendrán que pensar que cuando sean las mujeres ganaderas y agricultoras las que pidan esas ayudas tendrán que dar prioridad a esas ayudas frente a las de los hombres. Ésas son acciones positivas que hay que poner en marcha y que en este caso este departamento está dispuesto a hacer.

En Navarra estamos trabajando con programas cofinanciados en varios ámbitos y desde el Instituto, presente en los comités de dirección de la mayoría de ellos, llevamos este mensaje y esta lectura. Yo realmente he visto por parte de la Comisión que no se ha exigido porque ha permitido la aprobación de nuevos proyectos sin la exigencia de la igualdad, y ésa es una realidad. Sé que estamos en el camino adecuado y que Europa está planteando como diana un objetivo que es el correcto y que nos sirve porque nosotros somos parte de esa normativa de Europa, estamos afectados por ella y debemos cumplirla. Pero ustedes bien saben que una cosa es predicar y otra cosa es dar trigo. Realmente, estamos más en el discurso que en la ejecución, y este Instituto quiere estar en la ejecución y el trabajo, su trayectoria en esta nueva legislatura va en ese camino y las actuaciones las planteamos en esa línea.

Y respecto a la otra cuestión, que es el tema de los presupuestos, tengo que decir que estamos ante un proyecto, un borrador. Confío en que el Gobierno, si cree realmente en la igualdad, y no dudo de que cree en ella, va a apoyar un mayor presupuesto para que puedan ser ejecutadas estas medidas. Así lo creo firmemente y confío en que tendremos un mejor presupuesto y podamos ejecutar muchas más medidas.

Respecto al organigrama, la posición del Instituto es la que es, nació como nació y ahí está. Yo me remito a poner sobre la mesa una realidad.

Creo que he respondido a sus preguntas y por mi parte nada más.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Bozal Bozal): *Gracias, señora Aranaz. ¿Algún portavoz desea utilizar un segundo turno? No. Pues no habiendo más temas que tratar ni más puntos en el orden del día, señorías, agradecemos la presencia a la Directora-Gerente del Instituto Navarro de la Mujer y levantamos la sesión.*

(SE LEVANTA LA SESIÓN A LAS 10 HORAS Y 52 MINUTOS.)

Traducción al castellano de las intervenciones en vascuence:

(1) Viene de pág. 8.

SRA. EGAÑA DESCARGA: *Muchas gracias, señora Presidenta. Buenos días señorías; buenos días, Teresa. Muchas gracias por la información que nos has proporcionado. El grupo Aralar está de acuerdo en la mayoría de las cosas que has planteado.*

Estamos de acuerdo en lo que respecta a la estructura orgánica. Los que trabajamos en la Administración sabemos lo importante que es el tema del rango o el nivel. Y es cierto que un jefe de servicio no puede de ningún modo hacer un trabajo de mediador con los responsables superiores. Eso no sucede únicamente en el tema de las mujeres; también ha ocurrido en otros temas: por ejemplo, con el euskara. Y yo ya sé lo difícil que es, cuando quiere implantarse la transversalidad, un jefe de servicio no tiene autoridad, ni para negociar con un consejero ni tampoco con un director general. Por lo tanto, yo creo que debe elevarse necesariamente el rango de la gerencia del Instituto de la Mujer si realmente creemos en la implantación del principio de igualdad.

Sobre la Comisión Europea yo también coincido con lo que has dicho. Yo creo que hay que distinguir por un lado la labor que realizan los grupos de izquierda en el Parlamento y luego lo que hace realmente la Comisión Europea. En esa recién elaborada constitución creo que queda bas-

tante claro –desgraciadamente— que la autoridad está en manos de la Comisión Europea, y el Parlamento, aunque se le conceda algo más de competencia, va a ser una institución de segundo orden. Por consiguiente, mientras la Comisión europea siga teniendo una visión neoliberal, difícilmente conseguiremos la igualdad de oportunidades. Esa es mi opinión.

Y la tercera cuestión, la de los presupuestos. Si observamos cuál es el aumento que se prevé en el anteproyecto para el próximo año, yo creo que difícilmente van a poder satisfacerse las necesidades que has planteado. En el plan para la igualdad de oportunidades, veo que hay 10.000 euros más, eso es todo.

Pero luego, por ejemplo, cuando has planteado que mientras se lleva a cabo el plan se realizarán otra serie de actividades paralelas para introducir la perspectiva de género en todas partes y analizar los presupuestos desde una perspectiva de género, o para seguir implantando planes de igualdad en los municipios, yo lo que veo es que hay 18.000 euros menos para las entidades locales. Y hay que tener en cuenta que en la ejecución de los presupuestos de 2004 el año pasado había un gasto de 218.000 euros autorizado ya para el 30 de septiembre. Eso quiere decir que ese dinero se ha gastado en 2004, y no entiendo por qué para el año 2005 se descuentan de esa partida 18.000 euros, si ese gasto ya está autorizado para septiembre, y eso quiere decir que debían llevarse a cabo todos esos programas y que, por tanto, son necesarios.

Luego hay otros también: para asociaciones de mujeres y transferencias. También en ese apartado son 20.000 euros menos para el año próximo. Y otra vez lo mismo: el 30 de septiembre ya estaba ejecutado, al menos autorizado y dispuesto el gasto de la partida en un 93,4 por ciento. Eso quiere decir que ese dinero es imprescindible, y aun así este año se han consignado 20.000 euros menos.

Por consiguiente, para mí el problema está ahí. Todos queremos, según parece, implantar ese plan de igualdad de oportunidades, pero yo creo que con estas cifras difícilmente se va a poder conseguir. Yo ofrezco una total colaboración por parte de mi grupo, presentaremos enmiendas a este proyecto de presupuestos; pero, como siempre, las consecuencias no estarán en nuestra mano. Serán los que tienen la responsabilidad de gobernar los que tendrán que realizar enmiendas también, porque si no, no será fácil implantar el principio de la igualdad de oportunidades. Muchas gracias.