DIARIO DE SESIONES

DEL

PARLAMENTO DE NAVARRA

X Legislatura | Pamplona, 22 de diciembre de 2020 | NÚM. 29

TRANSCRIPCIÓN LITERAL

COMISIÓN DE PRESIDENCIA, IGUALDAD, FUNCIÓN PÚBLICA E INTERIOR

PRESIDENCIA DEL ILMO. SR. D. CARLOS PÉREZ-NIEVAS LOPEZ DE GOICOECHEA

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 22 DE DIIEMBRE DE 2020

ORDEN DEL DÍA

— Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Presidenta de la Cámara de Comptos para exponer los resultados del informe de fiscalización sobre el Instituto Navarro para la Igualdad.

(Comisión transcrita por la UTE Naturalvox-MondragonLingua)

(Comienza la sesión a las 12 horas y 24 minutos).

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Presidenta de la Cámara de Comptos para exponer los resultados del informe de fiscalización sobre el Instituto Navarro para la Igualdad.

SR. PRESIDENTE (Sr. Pérez-Nievas López de Goicoechea): Buenos días. Egun on. Vamos a dar comienzo a la convocatoria de la Comisión de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior, a propuesta, a solicitud del Grupo Parlamentario de Geroa Bai. La comparecencia de la Presidenta de la Cámara de Comptos, señora Olaechea, a la que damos la bienvenida, para exponer los resultados del informe de fiscalización sobre el Instituto Navarro para la Igualdad. Tiene la palabra el señor Arakama para exponer el motivo de su solicitud.

SR. ARAKAMA URTIAGA: Gracias, señor Presidente. Muy brevemente. Mila esker etortzeagatik, Olaechea Estanga anderea, gracias a ambas por su presencia. Gracias a la Cámara de Comptos, en general, por la labor que realizan de auditoría, cuando lo solicitamos. En este caso, la labor realizada a través de un informe de auditoría sobre el Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua. Hemos solicitado su presencia para que nos expliquen los principales resultados, conclusiones, recomendaciones de este informe y, bueno, poder valorarlo en su justa medida. De momento, por mi parte, nada más que reiterarme en el agradecimiento por su presencia.

SR. PRESIDENTE (Sr. Pérez-Nievas López de Goicoechea): Muy bien, muchas gracias, señor Arakama. Tiene el turno de palabra por un tiempo máximo de treinta minutos la Presidenta de la Cámara de Comptos, señora Olaechea.

SRA. PRESIDENTA DE LA CÁMARA DE COMPTOS (Sra. Olaechea Estanga): Bueno, gracias. Buenos días, o buenas tardes ya. Eguerdi on guztioi. Este informe que presentamos sobre el Instituto Navarro de Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua es un trabajo que lo realizamos a iniciativa propia de la Cámara y lo incluimos en nuestro programa anual de fiscalización. Es una auditoría de gestión sobre los fondos públicos que están gestionados por el instituto, intentando analizar si son eficaces y suficientes, como luego diré los objetivos, pues las actuaciones del instituto.

Antes de entrar en lo que es las propias conclusiones de la fiscalización, algunos datos generales. El instituto es un organismo autónomo que está adscrito al Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior, de la Administración de la Comunidad Foral, y tiene competencias de coordinación y de gestión de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, las medidas de actuación integral frente a la violencia de género y las políticas de igualdad social de las personas LGTBI. Tiene un carácter transversal, de manera que las políticas de igualdad formen parte de todas las políticas públicas.

La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, es una ley foral reguladora de la igualdad de hombres y mujeres, y luego indicar que esta ley establecía que debía darse en el plazo de un año desde su entrada en vigor un Plan Estratégico de igualdad entre mujeres y hombres de Navarra.

Algunos datos, en 2019, el gasto total del instituto ascendió a 4,08 millones, las transferencias corrientes fueron un 37 por ciento del total de gastos, 36 por ciento suponen los gastos en

bienes corrientes y servicios, 26 por ciento los gastos de personal, y un 1 por ciento las inversiones. Estos gastos del instituto están recogidos en un programa presupuestario específico, han aumentado un 62 por ciento respecto al año 2016, y destacamos el incremento en un 109 por ciento, 786.000 euros en gastos por transferencias corrientes.

En cuanto la distribución de los gastos, atendiendo a las áreas de competencia del instituto, como podemos ver en este cuadro, en 2019, del total de gasto de 4,08 millones, las actuaciones para la igualdad de género representan el 39 por ciento, las actuaciones frente a la violencia de género, un 53 por ciento, y el 8 por ciento restante del gasto corresponde a actuaciones para la atención al colectivo LGTBI. Las actuaciones que más han incrementado su gasto en porcentaje son las dirigidas a este colectivo, con un 168 por ciento de incremento de 2016 a 2019, consecuencia de la aprobación de la Ley Foral 8/2017, de 19 de junio para la igualdad social del colectivo.

Si analizamos la naturaleza económica de los gastos por las diferentes áreas de competencia, vemos que, en las actuaciones para la igualdad de género, un total de 1,58 millones, el 56 por ciento son transferencias corrientes a entidades locales y asociaciones de mujeres. Las actuaciones frente a la violencia contra las mujeres, que suman 2,15 millones, el 58 por ciento son gastos en bienes corrientes y servicios, la gestión de los equipos de atención integral, los recursos de acogida y los programas de prevención y sensibilización, y las actuaciones hacia el colectivo LGTBI, con un total de 344.000 euros, el 45 por ciento son gastos de personal y el 32 por ciento es el servicio de Kattalingune.

En cuanto al personal, los gastos de personal, en 2019 ascendieron a 1,05 millones, un 31 por ciento más que en el año 2016. El 46 por ciento en los gastos de personal se dedica a actuaciones de igualdad, el 39 por ciento a actuaciones de violencia de género, y el 15 por ciento a actuaciones hacia el colectivo LGTBI. Si vemos la plantilla orgánica, las plazas del instituto ascienden a 20, en 2019, las mismas que en 2018. De estas plazas, el 30 por ciento estaban vacantes. El 50 por ciento estaban en 2018, y el 83 por ciento de las plazas vacantes en 2019 estaban ocupadas, es decir, cinco de las seis vacantes estaban ocupadas. El personal efectivo a 31 de diciembre de 2019 era de 24 personas, y el índice de temporalidad era elevado, que se sitúa en un 42 por ciento.

Bueno, tenemos aquí un índice, que es el índice de igualdad de género, que describe el grado en que se ha avanzado en materia de igualdad, a través de las acciones que se van ejecutando y el camino que falta para alcanzar la plena igualdad entre hombres y mujeres. Este índice de igualdad emplea treinta y un indicadores agrupados en las seis dimensiones que pueden ver en este cuadro, empleo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud. En 2015 es el último año calculado, en este índice, Navarra alcanzó 69,2 puntos en una escala de 1 a 100. Es decir, la igualdad plena se encuentra a 30,8 puntos. Podemos ver en el cuadro las dimensiones en las que la igualdad plena se encuentra más próxima, son salud, dinero y empleo, y aquellas en donde la igualdad plena, pues ha alcanzado en un menor grado.

Bueno, ya entrando a lo que eran los objetivos, como he dicho, el objetivo ha sido analizar la gestión realizada por el instituto, de los recursos destinados a las políticas de igualdad de género, a medidas de actuación frente a la violencia contra las mujeres y a políticas de igualdad social de las personas LGTBI. Los objetivos los formulamos en términos de preguntas.

¿Son eficaces las actuaciones de promoción y fomento de la igualdad entre hombres y mujeres? ¿Son suficientes los recursos para la prevención, asistencia y protección a las víctimas de violencia contra las mujeres? ¿Son suficientes las acciones realizadas para la atención a personas LGTBI y para la sensibilización y la igualdad social de dicho colectivo? El alcance del trabajo son los fondos públicos del instituto, los fondos que destina a estas competencias, y el alcance temporal es el periodo 2016-2019.

Para cada uno de los objetivos nos formulamos distintos subobjetivos y distintos criterios para comprobar el grado de consecución de los mismos. En cuanto al primero, ¿son eficaces las actuaciones de promoción y fomento de la igualdad? Analizamos los seis, los cinco, perdón, puntos que se indican a continuación, que los voy a pasar a comentar.

En cuanto al primero, la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas. Esta incorporación trasversal es un mecanismo de impulso para la igualdad, que ya está recogido en la Ley Foral 33/2002, de fomento de igualdad, y también en la Ley Foral 17/2019, de igualdad entre hombres y mujeres. Existen unidades de igualdad en todos los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral, en los trece departamentos que hay en 2019, para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas. Esto se realiza bajo la coordinación y la formación del instituto.

Anualmente, y desde el año 2015, las unidades de igualdad, también coordinadas por el instituto, elaboran los programas de igualdad de género de la Administración de la Comunidad Foral. En 2019, de las 269 actuaciones previstas, se finalizaron el 69 por ciento. La programación de actuaciones y su nivel de ejecución hemos comprobado que ha ido aumentando en cada programa anual, en el periodo 2016-2019.

En cuanto a los informes de impacto de género, también esto es una herramienta para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas, según la Ley Foral 14/2004, del Gobierno de Navarra y su Presidente, la elaboración de los informes de impacto es preceptiva a los anteproyectos de leyes forales, proyectos de decretos forales, legislativos, proyectos de disposiciones reglamentarias y en los planes y programas cuya aprobación sea competencia del Gobierno. Hemos comprobado que, en 2019, en general, los expedientes normativos contienen informe de impacto de género, emitido por el departamento o servicio correspondiente. También, a partir del año 2017, los presupuestos fueron acompañados de un informe de impacto de género.

En cuanto a la contratación pública, con cláusulas de género ya se establece la directiva 2014/24 de la Unión Europea, del Parlamento y del Consejo, sobre contratación pública, en la Ley Foral 2/2018 de contratos públicos, también incluyen cláusulas sociales y la transversalidad de las políticas para la igualdad entre hombres y mujeres. En 2019, del total de 1.151 contratos adjudicados, el 15 por ciento incluía alguna cláusula de género.

En cuanto a las subvenciones públicas con cláusulas de género, la Ley Foral 17/2019 establece que las bases reguladoras de subvenciones, becas y ayudas que convoquen las Administraciones Públicas, se introducirán cláusulas de igualdad para la valoración o, en su caso, cumplimiento obligado de actuaciones dirigidas a conseguir la efectiva igualdad de género.

En el periodo 2016-2018 se han realizado guías en las convocatorias de subvenciones, cláusulas de género y medidas de puntuación relacionadas con la igualdad. Sin embargo, no nos consta que se hayan realizado registros de las convocatorias con cláusulas de igualdad, excepto en la Unidad de Igualdad del Departamento de Desarrollo Económico. En cuanto a la formación de profesionales, el instituto organizó en el periodo 2016-2019, quince cursos de formación que estaban destinados principalmente a profesionales de las unidades de igualdad. De estos quince cursos, seis se organizaron en el año 2019.

Otro de los subobjetivos que nos marcamos fue comprobar los mecanismos de cooperación entre el instituto y los entes locales. El programa de pactos locales para la conciliación es una actuación coordinada entre el instituto y las entidades locales, para trabajar conjuntamente para facilitar a la ciudadanía la conciliación de la vida familiar, profesional y personal en el ámbito local.

Las entidades locales con pactos, programas de pactos locales en 2019 eran noventa y siete municipios. Propio, tenían un programa propio, o a través de mancomunidades o consorcios. Es decir, el 36 por ciento del total de municipios de Navarra, que suponía el 51 por ciento del total de la población. Las entidades locales con agentes de igualdad en 2019 eran veintiséis, que representaban el 77 por ciento de la población en 2019. También hemos comprobado que se convocan subvenciones para financiar la contratación de agentes de igualdad en aquellas entidades locales con más de 6.000 habitantes y en mancomunidades de Servicios Sociales.

En 2019 se concedieron subvenciones a nueve entidades locales, por un total de 146.000 euros. También se subvencionaron proyectos de igualdad, sesenta y ocho proyectos en 2019, por un total de 335.000 euros, y también se organizan cursos para la formación de agentes de igualdad.

En cuanto a la participación social y política a las mujeres, el instituto impulsa y apoya el movimiento asociativo de mujeres, y también promociona la participación de mujeres en organizaciones políticas y sindicales. Ha habido actuaciones con asociaciones de mujeres, con el movimiento, a través del Consejo Navarro de Igualdad, de la Coordinadora de Organizaciones de Mujeres por la Igualdad de Navarra, (Comfin), y de la convocatoria anual de subvenciones a asociaciones y entidades sin ánimo de lucro.

En 2019 se subvencionan setenta y cuatro proyectos, con un total de 191.000 euros. En 2018 se aprobó la Estrategia para la participación social y política de las mujeres en Navarra. En el marco de desarrollo de esta estrategia, se han organizado diferentes programas.

En el periodo 2016-2019, se ha incrementado el importe de las subvenciones para proyectos dirigidos a fomentar la participación de las mujeres y se priorizan proyectos de asociaciones con mayor presencia de mujeres como socias. En 2019 se conceden 190, bueno, esto ya lo he dicho. Sí, los 190.000 euros que se concedieron en 2019, un 148 por ciento más que en 2016.

En cuanto a las mujeres en altos cargos y cargos políticos, hasta 2018, el porcentaje de mujeres supera el 50 por ciento del total de cargos en la Administración de la Comunidad Foral. En 2019, este porcentaje disminuye al 40 por ciento.

El Parlamento de Navarra ocupa el segundo lugar en 2019, con un 50 por ciento de mujeres, y las mujeres que desempeñan altos cargos en la Universidad Pública de Navarra llega al 50 por ciento en el periodo 2019-2023. En el 2019, el porcentaje de mujeres en las entidades locales es del 40 por ciento. Sin embargo, en las alcaldías, las mujeres representan solamente un 25 por ciento.

En cuanto a los planes de igualdad, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación. En las empresas de más de 250 trabajadoras y en las que así se establezca en su propio convenio colectivo, las medidas consisten en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Pero el Real Decreto Ley 6/2019 modifica la ley orgánica anterior y establece la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad a partir de 2020, en empresas entre 50 y 250 personas trabajadoras, y también establece la obligación de registrar los planes de igualdad a partir de 2019.

En 2019 constan registrados treinta y cuatro planes de igualdad. De ellos, nueve corresponden a empresas de más de 200 trabajadores, que suponen el 11 por ciento del total de empresas con obligación de tener un plan de igualdad. También, en este año 2019 se subvencionó a veinte PYME para la implantación del plan de igualdad, con un total de 68.000 euros, al 0,88 por ciento de PYME.

En Navarra, en 2019, el porcentaje de mujeres en cargos directivos era del 27 por ciento, y en los cargos directivos de las empresas privadas y en el personal de alta dirección de las empresas y fundaciones públicas, no se alcanzaba la paridad entre hombres y mujeres. En los Consejos de Administración de las empresas públicas y patronatos de las fundaciones públicas, sí que existe una representación equilibrada, con un 40 por ciento de mujeres.

En cuanto a las actuaciones de sensibilización y difusión de los principios de igualdad, en el periodo 2016-19, el instituto organizó actos públicos de sensibilización o difusión de la igualdad. Se publicaron noticias de igualdad en distintos canales de difusión. Se hizo publicidad en redes sociales, y también se financió a través de convenios con la Universidad Pública de Navarra, los títulos propios de experta, experto en género, y también la cátedra Mujer, Ciencia y Tecnología.

Han aumentado en este periodo las actuaciones en las que participa el instituto, las noticias de igualdad de los canales de difusión y también la presencia en las campañas de sensibilización en las redes sociales. Esto, en cuanto al primer objetivo.

El segundo objetivo que nos planteábamos era si son suficientes los recursos para la prevención, asistencia y protección a las víctimas de violencia contra las mujeres. Aquí analizamos las actuaciones a las víctimas de violencia de género y las actuaciones de sensibilización.

En cuanto a la atención a las víctimas de violencia de género, comprende un conjunto de prestaciones y servicios recogidos en la cartera de servicios sociales, que son, está formado por el servicio especializado de atención integral, los recursos de acogida y las ayudas económicas.

El servicio de atención integral es una prestación garantizada y ambulatoria para atender mediante tratamiento psicológico, sociolaboral y jurídico, a mujeres y sus hijos e hijas menores en situación de violencia de género. Estos servicios los prestan los equipos de atención integral a víctimas de violencia contra las mujeres, ahí, bueno, tiene las siglas. También, en Pamplona, este servicio se presta a través del Servicio Municipal de Atención a las Mujeres.

A través de estos servicios se atiende a toda la población de Navarra. El número de mujeres atendidas aumenta con la apertura de estos servicios en Tafalla y la comarca Zona Norte, en 2017, siendo la ratio global de mujeres atendidas por población de referencia en 2019, el 0,47 por ciento. En 2019 se realizaron 1.126 atenciones. No existen listas de espera de acceso a estos servicios.

La ratio global de profesionales por cada 100.000 mujeres es de siete. El equipo de atención de integral a víctimas de violencia en la zona, comarca Zona Norte, con una población muy superior al resto de equipos, presenta una ratio de profesionales inferior, que es de cinco.

Los recursos de acogida son también prestaciones garantizadas, destinadas al acogimiento temporal de víctimas de violencia de género, y se prestan en los centros de urgencia, en la casa de acogida y en los pisos de residencia. Destacamos la elevada sobreocupación del centro de urgencia en 2019. El porcentaje de ocupación de los pisos de residencia es del 99 por ciento. La satisfacción de las usuarias de los recursos de acogida es elevada, y las salidas de los centros se realizan mayoritariamente con los objetivos cumplidos.

Otro de los servicios es el Servicio de Atención Jurídica a las Mujeres, es gratuito. Se presta a través del convenio de colaboración firmado entre el instituto y los colegios de abogados. Es mediante un sistema de guardias, a través de una localización permanente, con una cobertura de 24 horas al día, 365 días al año, y se coordina a través de 112-SOS Navarra. En 2019, 1.078 mujeres recibieron asesoramiento y asistencia por el servicio de atención jurídica a las mujeres, por parte de 100 profesionales. También se conceden ayudas económicas para mujeres con difícil situación económica. En 2019 se concedieron 44.000 euros. El número de solicitudes de ayudas es bajo, respecto al número de mujeres atendidas por violencia de género.

En cuanto a las actuaciones de sensibilización, desde el instituto se desarrollan anualmente dos grandes campañas de sensibilización, relacionadas con la violencia contra las mujeres. La campaña Ayuntamientos por la Igualdad en Fiestas, en 2019 se adhirieron a esta campaña 133 ayuntamientos, de las 274 entidades locales, y la campaña 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de Violencia Contra las Mujeres. También se realizan acciones formativas que han ido aumentando en el periodo 2016-2019, y también se observa una mayor percepción o sensibilización hacia la violencia y un aumento del número de denuncias y órdenes de protección a las víctimas en el periodo analizado.

Ya paso al tercer y último objetivo, que sería si son suficientes las acciones realizadas para atender a las personas LGTBI y para la sensibilización en la igualdad social a dicho colectivo. Aquí analizamos la atención a estas personas y las actuaciones de sensibilización. En cuanto a la atención a las personas del colectivo, se ha creado el Consejo LGTBI, también la Subdirección LGTBI, como órganos coordinadores para la igualdad del colectivo, y se aprobó el primer plan

de acción en desarrollo de la Ley Foral 8/2017, para la igualdad social de las personas LGTBI, y en 2019 se han iniciado actuaciones incluidas en dicho plan.

Desde 2016, el servicio Kattalingune informa y atiende a las personas del colectivo LGTBI de toda la Comunidad Foral. Ha ido ampliando anualmente las horas de atención, las áreas de actuación y también el personal contratado.

En 2019, cuatro profesionales atendían 36 horas a la semana y se firmó un convenio en 2018 por 110.000 euros. En el Departamento de Educación, también en 2017, aprobó el protocolo educativo ante casos de transexualidad, y el Servicio Navarro de Salud-Osansubidea creó Transbide, Unidad de Atención Sanitaria a las Personas Transexuales, Transgénero, Intersexuales, Trans.

En cuanto a las actuaciones de sensibilización, en 2016, como he dicho, se inician actuaciones de sensibilización y visibilización del colectivo LGTBI, con la creación de la marca Kattalingune, la página web, la impresión de folletos divulgativos y la realización de un *spot* publicitario. Anualmente se realizan prestaciones del servicio público. (MURMULLOS).

También se respaldan acciones conmemorativas en las fechas señaladas, del colectivo. Bueno, se visualiza también un aumento de las personas asistentes a las mismas y un mayor número de visualizaciones en las redes sociales.

En 2019 se aprobó la primera convocatoria de subvenciones a asociaciones o entidades sin ánimo de lucro que desarrollen en la Comunidad Foral, proyectos para promover la igualdad social de las personas LGTBI, y en 2019 se concedieron 23.600 euros a cuatro entidades.

Como conclusión final, y rápidamente ya un resumen, antes de entrar en las recomendaciones, el Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, gestiona las competencias en materia de políticas de igualdad entre hombres y mujeres. En 2019 tuvo un gasto de 4,1 millones, que pueden ver aquí, en las distintas áreas de competencia en las que se divide. Los gastos de personal fueron 1,05 millones. Destacamos el excesivo porcentaje de personal temporal, de un 42 por ciento. Bueno, el índice de igualdad de género, la evolución positiva que ha tenido en el periodo 2010, 12 y 15, con una puntuación de 69,2 sobre 100. Luego, pues para cada uno de los objetivos, pues un resumen de lo que ya les he dicho, que lo pueden ver aquí, pero voy a pasar a las recomendaciones, también, en cada uno de los objetivos que nos planteamos.

Con relación a la promoción y el fomento de la igualdad, fomentar la incorporación de la perspectiva de género en la contratación pública, promover la inclusión de criterios de igualdad de las convocatorias de subvenciones, elaborar un programa anual de formación en igualdad en cada departamento, impulsar la elaboración de planes de igualdad en todas las empresas, analizar con indicadores cuantitativos y cualitativos, el impacto de las actuaciones que permitan conocer los avances que ha habido en sensibilización.

En cuanto a la asistencia y protección a las víctimas de violencia contra las mujeres, revisar la cobertura territorial de los equipos de atención de la comarca Zona Norte, para adecuar la atención a las necesidades y particularidades de la zona, a analizar también la elevada sobreocupación del centro de acogida a víctimas de violencia contra las mujeres, difundir

potencial el servicio jurídico de atención a las mujeres, reorientar las ayudas económicas para satisfacer las necesidades de mujeres con difícil situación económica, derivadas de la violencia de género, y realizar encuestas para conocer la sensibilización de la población hacia la violencia y valorar también la eficacia de las actuaciones y campañas dirigidas para dicha sensibilización.

En cuanto al último objetivo, la atención al colectivo LGTBI, hay que diseñar una oferta formativa para la capacitación de profesionales del sector público, como se señala en el Plan de Acción de Desarrollo de la Ley Foral 8/2017, para la igualdad social del colectivo. Bueno, esto sería todo. Muchas gracias. Quedamos a su disposición.

SR. PRESIDENTE (Sr. Pérez-Nievas López de Goicoechea): Muchas gracias, señora Olaechea. A continuación, tienen el turno de palabra los portavoces de los distintos grupos, comenzando por el portavoz del grupo proponente, señor Arakama, tiempo máximo de diez minutos.

SR. ARAKAMA URTIAGA: Mila esker berriz ere, Presidente jauna. Muchas gracias, señora Olaechea, por el informe tan completo y exhaustivo que nos trae. Por mi parte, me voy a intentar limitar a señalar los aspectos que consideramos más interesantes y a realizar alguna consideración global al respecto.

El informe muestra con claridad cuál fue la evolución del INAI, entre los años 2016 y 2019. Somos conscientes, al mismo tiempo, de que esta foto es la que corresponde a ese momento. Estamos viviendo una situación de crisis que afecta, especialmente, a los sectores sociolaborales, que ya previamente estaban más precarizados y muchos de ellos están feminizados. Por tanto, quizás nos tenemos que debemos tomar con cautela, no este informe, sino cualquier informe de situación previo a la pandemia, porque la situación es muy cambiante, pero contra eso hay apuntes, reflexiones, recomendaciones, valoraciones que pueden ser de muchísima ayuda, tanto en el momento presente como de cara al futuro.

Querría destacar los cambios en la estructura, en primer lugar, que desde 2015 han tenido como objetivo, y están consiguiendo garantizar la transversalidad de la perspectiva de género en todas las políticas públicas del Gobierno de Navarra, algo básico e imprescindible. La creación de las unidades de igualdad en todos los departamentos y la realización de informes de impacto de género en la Normativa, planes y programas, son, como ya se ha dicho, sus principales hitos.

El mejor ejemplo lo tenemos en el informe de impacto de género que acompaña a los Presupuestos Generales de Navarra. Un documento extenso, riguroso, y la verdad es que no se puede comparar con las cuatro líneas que, hasta la llegada del Gobierno, de 2015, UPN copiaba, hacía una copia y pega año tras año que, bueno, no voy a ahondar en esto, pero realmente era muy, como mínimo, escaso, y yo creo que buena muestra del poco interés que, en su momento, los Gobiernos liderados por UPN tenían en este asunto.

El informe también avala la política del INAI y en la cooperación con las entidades locales, en el fomento de la participación social y política de las mujeres. Reconoce el incremento de actuaciones de sensibilización respecto de la igualdad entre mujeres y hombres, contra la violencia de género, para la no discriminación del colectivo LGTBI+. También habla de la mejora que supone la implantación del itinerario formativo para el personal de la

Administración pública navarra. Destaca el hecho de que se garantice para toda Navarra, la atención especializada para mujeres víctimas de violencia de género, a lo que contribuyó decisivamente la creación de dos nuevos equipos de atención integral en las zonas de Tafalla y la zona de Pamplona y zona Norte. Significativa la no existencia de listas de espera, no podría ser de otra manera, dado la importancia del tema que estamos hablando. Pero bueno, pero es un dato importante que conviene recalcar.

Por último, valora el hecho de que el servicio Kattalingune, de nueva creación, atienda de manera integral al colectivo LGBTBI+ por toda Navarra, con campañas de sensibilización y asesorías especializadas, tanto a nivel jurídico como sexológico.

Quiero citar en este punto, bueno, en primer lugar, el cambio de estructura que se ha dado, que se dio ya en 2015, que se ha dado posteriormente, a raíz de la aprobación de la Ley 17/2019. También, afortunadamente, nada comparado al *totum revolutum* que teníamos con el INACI, afortunadamente, también en esto hemos mejorado. Quiero citar la aprobación de la Ley Foral 8/2017 para la igualdad social de las personas LGTBI+, que avaló y que permitió por primera vez que el Gobierno de Navarra se dotara de estructura estable para atender las demandas y necesidades de este colectivo. Empezó siendo un negociado y hoy en día es una subdirección, en una evolución positiva que hay que recalcar, pero que al mismo tiempo no niega lo mucho que todavía debemos avanzar en este ámbito.

Pasando al aspecto económico, vemos cómo la inversión aumentó un 62 por ciento en 2019, respecto del año 2016, a nivel de todo el instituto; aumento presupuestario importante para conseguir los objetivos del INAI. Porque, además, vemos que todas las áreas de competencia cuentan con más recursos. Fundamental, por tanto, que el presupuesto para actuaciones en el ámbito de la violencia contra las mujeres aumentara un 44 por ciento, en el periodo mencionado, que el de actuaciones para conseguir la igualdad de género lo hiciera en un 75 por ciento, y que el vinculado al colectivo LGTBI+ subiera un 168 por ciento.

Hay que tener en cuenta, lógicamente, que la estructura para atender a este último colectivo es muy reciente. Cuenta con muy pocos medios, y, entonces, cualquier pequeño aumento tiene una incidencia porcentual importante, pero es igualmente valorable. Calificamos de fundamental este aumento presupuestario, porque tiene repercusiones en aspectos de todo tipo, fundamentales para la igualdad también. Aspectos como el incremento de ayudas a las entidades locales, con el impulso de la figura de las técnicas de igualdad, las subvenciones a las asociaciones de mujeres, la gestión de los equipos de atención integral en el ámbito de la violencia de género, los recursos de acogida para las víctimas, los convenios con los colegios de abogados, para la prestación del servicio de atención jurídica, la acogida a víctimas de trata, la creación y desarrollo del servicio público Kattalingune para la atención al colectivo LGTBI+. Programas de sensibilización y prevención, etcétera.

Si a todo esto le sumamos el trabajo legislativo y normativo con la aprobación de la Ley Foral 17/2019, con la creación de Transbide, como usted ya ha citado, en el ámbito de la salud integral de las personas transexuales, o el programa de coeducación Skolae como referentes, entiendo que no era objeto de este informe, pero me parece importante citarlo, bueno, vemos cómo el avance en políticas de igualdad durante la anterior legislatura fue realmente notable y

supuso un cambio de paradigma cierto respecto de las políticas que la derecha llevaba décadas impulsando o casi debería decir, no impulsando.

Como vemos, se ha trabajado, se está trabajando mucho y bien, pero no debemos ser autocomplacientes, y el informe es claro en este sentido. Por eso es muy importante analizar en profundidad los puntos de mejora que ustedes han señalado, entre ellos, voy a destacar alguno. El primero, la necesidad de analizar cualitativa y cuantitativamente la efectividad de las actuaciones impulsadas. En relación con esto, es evidente que, en el área de la Igualdad, igual que en otras áreas, es muy difícil valorar la efectividad, y más en el corto plazo, de cualquier medida. Pero bueno, pero es importante tenerlo en mente y tenerlo como objetivo.

Se hace referencia, y nos parece un buen marcador, respecto de la igualdad real, al índice de igualdad de género, ya existente a nivel europeo, pero que la legislatura anterior experimentó una adaptación metodológica en Navarra para poder realizarse aquí como indicador propio. En su informe hablan de un 69,2 por ciento, mejor dicho, 69,2 puntos sobre 100, coste. También indican que, posteriormente, en breve se va a actualizar, y hace unas escasas semanas supimos que ahora mismo está en 70 sobre 100. En cualquier caso, es un avance excesivamente lento el que estamos experimentando, y sigue señalando a los ámbitos del poder económico y social del conocimiento y también del tiempo dedicado a actividades sociales, como aquellos donde siga existiendo más desigualdad. Como he mencionado anteriormente, de todos modos, no debemos perder de vista las consecuencias de una pandemia que se está demostrando imprevisible y seguir trabajando para no dar pasos atrás, que es algo que puede pasar en cualquier momento.

Otros aspectos para mejorar, bueno, ha citado la temporalidad de las trabajadoras que están en el INAI. Algo extensible a, por desgracia, a la gran mayoría de espacios de la Administración, y desde aquí hemos instado más de una vez al Gobierno central a eliminar la tasa de reposición, que impide que se reduzca sustancialmente. También, en el tema de la formación, con la especificidad en el ámbito LGTBI+, pero, en general, se debe seguir ahondando en ello. La inclusión de la perspectiva de género y de criterios de igualdad en las contrataciones y subvenciones públicas. No me voy a extender en este ámbito, porque usted ha explicado perfectamente. Y la necesidad de que las empresas no son las obligadas por ley, cuenten con planes de igualdad. El porcentaje que usted ha citado es claramente insuficiente y debemos avanzar en esto a mucha mayor velocidad, porque las desigualdades en empleo no solo tienen consecuencias económicas, sino que lo tienen, prácticamente todos los sectores vitales, y contamos con feminización clara de sectores con menor presencia de mujeres en puestos directivos. Bueno, algo que hay que solventar.

Voy terminando, he mencionado muchos de los retos que tenemos por delante. También me gustaría recordar que los cambios citados aquí, que han ayudado a que avancemos de una manera sustancial en el cambio hacia la igualdad entre mujeres y hombres, fueron llevados a cabo por primera vez en Navarra, en la legislatura 2015-2019, con un Gobierno de Navarra que estaba liderado por Uxue Barkos, bajo el paraguas del Departamento de Relaciones Ciudadanas, que estaba dirigido entonces por Ana Ollo, y con Merche Leranoz al frente del INAI. Lo recalco, porque ha sido —y lo estamos viendo con datos, y aquí hablamos mucho, pero es importante traer datos objetivos— la primera vez que el Gobierno de Navarra ha

apostado por políticas abiertas y realmente feministas de una manera ambiciosa y estructurada, que esto es muy importante. En Geroa Bai nos congratulamos porque este trabajando está teniendo continuidad durante esta legislatura, bajo la dirección de Eva Istúriz al frente del INAI, y bajo el paraguas del Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior, tal y como establece la Ley Foral 17/2019.

Se sigue profundizando en la vía iniciada en 2015. Quiero mostrar aquí nuestra plena confianza en que retos tan importantes, como muchos de los aquí citados u otros, como el desarrollo del Plan Estratégico de igualdad entre mujeres y hombres, o el nuevo modelo de atención a las víctimas de violencia de género, serán en breve una realidad. Besterik gabe eskerrik asko.

SR. PRESIDENTE (Sr. Pérez-Nievas López de Goicoechea): Muchas gracias, señor Arakama. A continuación, el resto de portavoces, por orden de representación de sus grupos parlamentarios, de mayor a menor. Tendrán la palabra por tiempo máximo de diez minutos, empezando por la portavoz del Grupo Parlamentario Navarra Suma, señora Olave.

SRA. OLAVE BALLARENA: Muchas gracias, Presidente. Egun on, eguerdi on ya, Olaechea andrea, eta esker mila aunitz, Jon Tauntera, etortzeagatik. De antemano, le agradezco el trabajo llevado a cabo y su presen cia, como decía, en esta Comisión, que nos da la oportunidad de comentarlo con usted misma.

No pretendo entrar otra vez a desmenuzar el informe que ya, de manera tan exhaustiva nos ha presentado usted. Pero sí hay algunas cuestiones, más allá de las que se recogen en el apartado de conclusiones y de la propia presentación aportada hoy, en las que me gustaría entretenerme un poco. Hay una tónica en el informe que se hace llamativa, y es la detección que hace la Cámara de Comptos en cada uno de los apartados y en todo el periodo, que analiza el informe desde 2016 al 19, de la falta de evaluación de resultados de impactos de las políticas de acciones aplicadas, refieren la falta de encuestas que permitan concluir los objetivos y resultados alcanzados y la falta de análisis con indicadores cualitativos y cuantitativos. Lo hacen en cada uno de los bloques analizados.

Si acudimos al Portal de Transparencia del Gobierno de Navarra, a la búsqueda de encuestas, y filtrados por violencia, género, igualdad, INAI, mujeres, el resultado siempre es el mismo, cero. ¿Qué datos tenemos cualitativos y cuantitativos que le permitan al INAI, más allá del regodeo, valorar sus actuaciones? Si no los tenemos, ¿cuál es la capacidad de rectificar o de optimizar fortalezas? ¿Cómo podemos hacer el análisis de qué es lo que está fallando en la aplicación de políticas y acciones? Sin datos cualitativos y cuantitativos de la sensibilización que conseguimos alcanzar, pues no podemos. No revisamos, no medimos y no analizamos.

Quiero explicarle, señora Olaechea, que yo misma, desde el inicio de esta legislatura he planteado en dos ocasiones, la pregunta de si se están desagregando correctamente los datos y si se está aplicando la variable sexo en cada una de las recogidas de información. Pero ahora parece que ni se recogen ni se desagregan. En la primera ocasión, la respuesta fue un ni sí ni no, igual, sí, igual, no, pero lo más seguro que quién sabe. En la segunda, la pregunta ya era más tajante. ¿Se está asegurando la disponibilidad de información desagregada por sexo y análisis de género en la recogida de todos los datos estadísticos de índole sociosanitario y laboral en todo lo referente a la situación provocada por la covid-19? Es un escenario

ciertamente posterior al propio informe de la Cámara de Comptos, pero que nos está marcando, nos está dando pistas de cuál es la tónica y la respuesta, pues fue otra filigrana dialéctica que no venía a decir nada. Se la voy a leer: «Desde el INAI se ha elaborado un informe sobre recomendaciones en clave de igualdad ante el covid-19, en el que se recoge como primera recomendación, la desagregación de datos». Pero no, la evaluación de resultados, la recogida de datos, su desagregación, no pueden ser una recomendación, es que es una obligación.

El INAI, su estructura de personal y todo su presupuesto están para algo más que para trasladar la importancia, para subrayarla o para recomendar, están para garantizarla. Porque la Ley Foral de Igualdad lo exige y no se está cumpliendo. No se miden resultados, pero se aumenta estructura. Si no sabemos lo que se está haciendo bien y lo que se está haciendo mal, ¿hacia dónde crecen? Yo me temo que hacia el pesebre máximo, por utilizar una terminología un poco navideña. Lo hemos dicho en cada oportunidad, hay que evaluar resultados. Lo que nos da garantías es que se lo diga Comptos, que esperamos que tengan más éxito que nosotros en sus recomendaciones.

Hay otras cuestiones llamativas. En el apartado de plantilla orgánica se indica, como ha dicho usted, que el índice de temporalidad de personal ha ido en aumento en los dos últimos años, alcanzando, como nos ha indicado un 42 por ciento en 2019, y subrayan en el informe que la recomendación sigue vigente, además de para el resto del personal de la Comunidad Foral de Navarra, especialmente, para el INAI. Pues me temo que la recomendación, señora Olaechea, estará vigente en el próximo informe, porque en el presupuesto de 2021, la partida de personal contratado para vacantes, aumenta 314.133 euros, además de otros 66.000, en que se incrementa con una enmienda posterior de Podemos, o sea, 380.000 euros.

Volviendo al inicio del informe, en el apartado de competencias y funciones del INAI se recoge que es que debe de elaborar el Plan Estratégico de igualdad entre mujeres y hombres de Navarra, aunque la ley foral mencionada establecía un plazo de un año desde la entrada en vigor de la misma para la aprobación del Plan Estratégico por el Gobierno de Navarra, a fecha de redacción de este informe, dicho plan no ha sido aprobado. Pues, efectivamente, no ha sido aprobado, y no solo eso, se publicó la licitación de su redacción incumpliendo los plazos y la licitación fue objeto de recurso. Un recurso que ha sido admitido por los tribunales y que deja fuera de juego a la licitación. ¿Es posible hacerlo peor? Tal vez este sea un punto que echamos de menos en las recomendaciones. Pero lo cierto es que está en la redacción del informe.

Otra cuestión llamativa es el apartado de unidades y programas de igualdad. El informe indica que, tras un crecimiento continuado del personal de las unidades de igualdad departamentales, que arranca con sesenta y cuatro personas en 2016, pasa a ochenta y seis en 2018, y en 2019 retrocede a sesenta y ocho. Ahora leo del informe de Comptos. «La Ley Foral 17/2009 plantea un nuevo modelo en la forma de implantar la transversalidad de género en las unidades de igualdad de los departamentos, y establece que contará con personal a tiempo completo y estará adscrito a órganos con funciones transversales en el departamento» Es así como se recoge en la ley foral.

Pues bien, el día 4 de noviembre, entre las alegaciones en relación con el informe provisional de Comptos, que le remiten el Consejero de Presidencia y la Directora del INAI, se recoge

literalmente que: «El INAI quiere destacar que contar con personal técnico de igualdad en los departamentos, a través de las unidades de igual departamentales, tal y como lo establece la Ley Foral 17/2009, va a permitir avanzar en todas las recomendaciones que se hacen en este informe» Lo firman, se lo remiten el 4 de noviembre y el informe provisional pasa a ser definitivo el 9 de noviembre. Bien, pero ahora viene la segunda parte. Lo que hacen a continuación es modificar la Ley Foral 17/2009, de igualdad, en la Ley de Presupuestos de 2021. Ya tenemos el informe de Comptos aprobado, ya están recogidas las alegaciones, y ahora cambiamos la ley foral. Cambiamos la adscripción del personal de las unidades de igualdad, la dedicación a tiempo completo pasa a ser ahora que puedan ejercer sus labores en más de un departamento, y hasta la próxima.

Siento decirle que, una vez aprobado definitivamente el informe, el 9 de noviembre, las alegaciones del Consejero de Presidencia y de la Directora del INAI pasaron a ser papel mojado. Aprobado, eso sí, pero mojado, tan mojado como todo el papel sobre la planta de la Ultzama, después del informe del Tribunal de Cuentas, pero este último con un recorrido de acoso político y de difamaciones que, afortunadamente, en este caso, no ha sucedido.

A mí me hubiera encantado poder decirle, señora Olaechea, que su informe me tranquiliza. Pero las conclusiones que extrae Comptos en materia de evaluación de resultados y de retorno de información y análisis cualitativos y cuantitativos, nos preocupan, porque confirman las conclusiones de Navarra Suma. Nada más, pero aprovecha la ocasión para desearles felices pascuas de Navidad a todos.

SR. PRESIDENTE (Sr. Pérez-Nievas López de Goicoechea): Muchas gracias, señora Olave. A continuación, tiene la palabra por el Grupo Parlamente del Partido Socialista de Navarra la señora Medina, por un tipo máximo de diez minutos.

SRA. MEDINA SANTOS: Gracias, Presidente. Buenos días, buenas tardes a todos y a todas. Quiero dar la bienvenida a la señora Olaechea y a su acompañante y, desde luego, he de agradecer el trabajo que hacen que sin lugar a dudas, siempre es muy enriquecedor y, desde luego, la exposición que siempre nos hace la señora Olaechea, que también es muy fácil de seguir.

Bueno, empezaré diciendo que a mí lo que me hubiese extrañado es que a la señora Olave le hubiese gustado el informe. No me cabía ninguna duda de que no iba a estar contenta con los resultados, a usted, todo lo que sea avanzar para ustedes no es buena noticia.

Desde luego, el informe ratifica que la legislatura pasada se avanzó en el ámbito de igualdad. Nosotros dijimos durante toda la legislatura que se estaba haciendo un buen trabajo, pero también le dijimos, y lo volvemos a decir en este caso, bueno, pues creemos que hubo cierta falta de voluntad política por avanzar mucho más rápido, que también lo dice el informe, que los cambios en igualdad, los avances en igualdad se han producido, pero excesivamente lentos.

De hecho, yo sí que quiero recalcar, el señor Arakama ha puesto en valor la labor del Gobierno, pero yo quiero poner también en valor el trabajo que desde el Parlamento se hizo en la pasada legislatura, pero que muchos de los avances de la pasada legislatura fueron propiciados más por el propio Parlamento y, simplemente, habla de la ley de igualdad social LGTBI, e igualdad

de permisos de paternidad en el funcionariado, e incluso del incremento en la propia partida del instituto, que muchas veces eran los grupos que entonces sustentaban al Gobierno, los que, bueno, pues hacían ese pequeño esfuerzo para incrementar el INAI, que muchas veces llegaba a algo reducido.

Lo dice el informe, los avances en igualdad se caracterizan por ser excesivamente lentos, y nosotros, bueno, yo suelo decir una cuestión, que las políticas de igualdad, normalmente, ocupan el carrilbici de las políticas y que debemos situarlas en el carril central, si queremos que avancen mucho más rápido.

Sin duda, compartimos con el señor Arakama, que en el año 2015 hubo un punto de inflexión, un cambio de paradigma, en el que el INAI, pues se le dio entidad propia, algo que no ocurría, si no me equivoco, desde su constitución en el año, allá, en el año 95, si no me equivoco. Es decir, se le dio solamente las funciones de organismo dedicado a las políticas de igualdad. Eso tuvo consecuencias, sin duda, en la propia gestión que se hizo desde el INAI, también en el presupuesto destinado, insisto, muchas veces aumentado desde aquí, desde el Parlamento, y también en la formación que tenía la persona que estaba al frente del INAI, que para nosotros, para nuestro grupo, no es baladí para las políticas de igualdad, que en ese caso era una persona experta, como también lo es en esta legislatura.

Decía la señora Olaechea: «¿Es posible hacerlo peor?» Veníamos de una época en la que se había hecho mucho peor. De hecho, se habían hecho, veníamos de unos años donde las políticas llevadas a cabo a través del Gobierno habían hecho muchísimo daño a las políticas de igualdad. Se habían visto mermadas en el detrimento de las de familia y, además, las pocas que se llevaron a cabo estaban muy vinculadas con una concepción muy vinculada a la familia.

Por lo tanto, creemos que, insisto, en la legislatura pasada hubo ese cambio de paradigma, donde se separó definitivamente las políticas de igualdad de las políticas de familia.

Insisto también, a raíz de ese punto de inflexión hubo un avance, pero también, como dice el informe, hay mucho por avanzar. En ese sentido, para nosotros es importante o fundamental dos cosas, que también las recoge el informe, afianzar el INAI como órgano coordinador de las políticas de igualdad, con mayores recursos técnicos y profesionales. Es necesario, en ese sentido, y alguna vez ya también me lo han oído decir, es necesario afianzar las plazas y dar continuidad al trabajo realizado. No podemos volver al punto de partida cada año, cada legislatura, no podemos volver al punto de partida.

El INAI se caracterizaba, este año hemos conseguido afianzar el presupuesto del INAI, pero como digo, el INAI se caracteriza por ser una dirección, un órgano en el que era mayoritariamente, a través de enmiendas, donde se incrementaba su presupuesto, y que cada año esas enmiendas eran restadas. Por lo tanto, volvíamos otra vez al punto de partida. Este año, por fin, en los presupuestos del 2021, hemos consolidado esas enmiendas, con lo cual, no volvemos al punto de partida. Es necesario también hacerlo en las plazas con las que cuenta, de técnicos, el INAI, porque necesitamos dar continuidad. Es muy complicado, con ese alto grado de temporalidad.

En ese sentido, la nueva Ley de Igualdad creemos que es imprescindible. Esta ley además ha recogido algo que para nosotros es fundamental para garantizar la transversalidad de las políticas, y es que el INAI esté en el Departamento de Presidencia, algo muy discutido en la aprobación de la ley. Algo que costó, fue a través de una enmienda del grupo socialista, el incorporarlo en la ley, algo muy discutido por parte del Gobierno de entonces, pero que conseguimos introducir y que, desde luego, creemos que es una apuesta, más allá de la obligación legal, para nuestro grupo es una apuesta política que esté en ese departamento, porque es el departamento, además, que garantiza esa transversalidad.

Se ha producido en esta legislatura también un refuerzo del personal, que nos parece fundamental, y también, como he dicho antes, que en este caso apostáramos por una persona para la dirección que es técnica en igualdad, que creemos que esas plazas también deben ser consolidadas.

Las unidades de igualdad que recoge la ley, para nosotros también es fundamental. Hay una optimización y se ha apostado por la optimización y la eficacia en cuanto a las unidades. Desde luego, el INAI asume el liderazgo en la capacitación y la gestión, pero con un anclaje importante en cada departamento. En este sentido, es fundamental, algo que también nosotros hemos recalcado y que compartimos con el informe, es imprescindible la formación del personal público en toda la Administración y, especialmente, como digo, en esas unidades de igualdad.

Otra herramienta fundamental para avanzar han sido los informes de impacto de género. Se empezó a hacer un importante esfuerzo la legislatura pasada. Se continúa con ese esfuerzo, y para nosotros, creemos que es imprescindible.

El empoderamiento de las mujeres, que también se recoge en el informe. Vemos cómo a partir del 2016, me parece que fue, se recuperó las subvenciones para el tejido asociativo, un tejido asociativo que en Navarra en el campo de la igualdad ha tenido una función imprescindible para los avances que se han producido y que había desaparecido esas subvenciones que en el año 2016 se recuperaron y que ha significado un gran avance. Esperamos, además, que tenga muchas más consecuencias a largo plazo.

Hay dos índices que a mí me han preocupado, en cuanto al índice de igualdad, que es más bajo, que es el tiempo, obviamente, ahí tenemos un problema con el tiempo que dedicamos las mujeres a todo lo que es cuidados y ámbito doméstico y en cuanto al poder. Es verdad que la autoimposición de algunos grupos, respecto a las listas cremallera, ha supuesto que a nivel más foral esté más equilibrado esa paridad, pero a un 25 por ciento solo en las alcaldías. A mí me parece que debemos comprometernos todos los grupos, porque es verdad que la ley marca un 40, un 60 por ciento, y ahí está establecido la paridad, pero que se ha comprobado y se ha visto que cuando de cada cinco puestos, tienen que ser 40, 60, se ha visto que los primeros puestos siempre los ocupan los hombres, como se demuestra en el 25 por ciento de las alcaldías. Por lo tanto, esa voluntad que algunos partidos tenemos con las listas cremalleras, creemos que debe ser algo que se debe generalizar para conseguir esa paridad real en los ámbitos de poder, desde luego, son dos índices que nos tienen que hacer pensar mucho. Es importante también el trabajo que se hace entre el Gobierno y las entidades locales para avanzar en todo lo que tiene que ver en el ámbito de igualdad, y debemos fomentar

como Administración, la instalación, el afianzamiento de las técnicas de igualdad en los territorios y en las Administraciones locales.

En relación con la violencia de género, diré que Navarra es una de las comunidades con mayor sensibilidad y rechazo de estas violencias, sale en el informe también. Insisto, en la aportación fundamental del movimiento feminista en este ámbito y, de hecho, la campaña de la mano roja, que partió del movimiento feminista, ha sido una campaña que ha sido extrapolada a otros territorios. Por lo tanto, yo creo que es importante reconocer ese sentido.

Aparecen las deficiencias de algunos de los servicios y recursos. Quiero decir que la pasada legislatura sí que se evaluó, señora Olave, yo no sé si es que usted no ha buscado bien, pero exigieron evaluaciones externas de estos recursos. Hay unas recomendaciones de esas evaluaciones externas y se está trabajando tanto del SAM como de los recursos residenciales, un nuevo modelo de atención, también en la Brigada Asistencial, que no aparece aquí, pero que también se hizo y, por lo tanto, debemos seguir hacia esas recomendaciones que nos hacen en las evaluaciones externas. Desde luego, hacemos nuestras las recomendaciones, también.

Acabo ya con el ámbito de las personas LGTBI+, desde luego, antes del 2015, las políticas en relación con este colectivo fueron inexistentes en la Administración. De hecho, quiero recordar la ley de del 2009 para personas transexuales, ni se desarrolló y, desde luego, en este ámbito, también quiero destacar el papel fundamental de las asociaciones del ámbito LGTBI y de este Parlamento, insisto, con la aprobación de aquella Ley 8/2017, creo que sí, 2017, para la aprobación en este Parlamento, como digo, con un trabajo intensísimo de todos los grupos parlamentarios y también de las asociaciones. Desde luego, debemos continuar con el desarrollo del plan a acción y la consolidación del servicio de Kattalingune en todo el territorio.

En definitiva, desde el Partido Socialista de Navarra creemos que las políticas de igualdad, lo hemos dicho en otras ocasiones, deben ser el eje sobre el que giren todas las demás políticas, y en eso está este Gobierno. Nosotros creemos que esta legislatura, el INAI está como nunca presente en todas las políticas del Gobierno y de eso se trata, de que las políticas de igualdad no sean un área concreta, sino que ocupen, como digo, el carril central de la política. Sin más, termino agradeciéndoles de nuevo su trabajo, muchísimas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Pérez-Nievas López de Goicoechea): Muchas gracias, señora Medina. Tiene el turno de palabra ahora, por parte del Grupo Parlamentario de EH Bildu, la señora Perales, tiempo máximo de diez minutos.

SRA. PERALES HURTADO: Mila esker, Presidente jauna. Quiero agradecerle a la señora Olaechea por su exposición y también agradecer al equipo que ha hecho este informe, porque yo, sinceramente, he tenido la oportunidad de leérmelo esta semana, me ha parecido una herramienta muy útil. Yo creo que ustedes nos faciliten estas herramientas es de agradecer, porque para eso las tenemos que utilizar. En estos momentos, yo creo que tenemos que coger este tipo de informes, analizarlos y, desde luego, yo creo que ni caer en discursos muy complacientes, ni tampoco en una auténtica crítica. Se va avanzando, eso está claro, y yo creo que este tipo de informes nos tienen que servir para marcar una dirección y, desde luego, efectivamente, todo lo que no aparece, que aparece, ni es perfecto ni es muy malo.

Yo creo que tenemos que hacer también un análisis un poco serio y riguroso de lo que nos habéis presentado. Para mí nos dais una radiografía muy buena de lo que está ocurriendo y hay cosas que van a ser muy útiles además para marcarnos nuevas direcciones o nuevos cambios en las políticas, o por lo menos nos manda la dirección hacia dónde tenemos que ir.

Efectivamente, yo creo que, como ha dicho el señor Arakama, en la anterior legislatura sí que hubo un compromiso para fortalecer el INAI, por lo menos, para marcar unas líneas que, hasta ahora eran mínimas y, desde luego, bueno, pues la derecha, es cierto que nunca ha tenido una apuesta muy sincera y real en políticas de igualdad. De ahí a decir que lo estamos haciendo todo bien, pues bueno, yo creo que estos informes para mejorar tienen que servir, efectivamente.

Entonces, lo que yo quiero destacar hoy aquí no es lo bueno, que es evidente que hay mucho bueno de lo que se ha hecho y, desde luego, yo creo que ahí nuestro partido también ha colaborado a que así sea, y así lo hemos defendido y lo vamos a defender en esta legislatura. Pero sí que hay cuestiones que no están funcionando bien y que hay que, yo creo que las pondría encima de la mesa, ¿por qué? Porque esas reflexiones son las que nos van a hacer mejorar en este sentido, en las políticas que nos corresponden.

Me han gustado mucho las preguntas que ustedes han hecho, cómo han estructurado el informe, ¿que son eficaces o son suficientes? Bueno, yo diría que, teniendo en cuenta los datos, como bien aparecen en el documento, en las tres cuestiones, en los tres objetivos concretos, no son suficientes. Yo creo que, si queremos, debemos aspirar a más y, desde luego, efectivamente, en las políticas públicas de igualdad no llegamos a todo. Hay que ser realistas. Entonces, ¿dónde vamos a mejorar? Yo creo que aquí, este informe sí que nos da unas pautas para mí muy interesantes. Porque, efectivamente, ha quedado en evidencia, es totalmente claro cómo en la anterior legislatura, por lo menos, se ha reforzado, se ha hecho una estructura fuerte, que para mí es lo fundamental para poder avanzar en este tipo de políticas de igualdad. Ahora, que es bueno también, porque hemos empezado a andar con esa estructura que había que crearla, que no ha sido poco, era un gran reto, ahora vemos dónde están las grandes deficiencias. Aparte de la estructura, yo creo que tenemos, y creo que en Navarra podemos estar orgullosas de la Normativa legislativa que tenemos para llevarlas a cabo, porque como bien ya habéis dicho, tenemos tres leyes que para mí son muy importantes, que es la de igualdad, la de LGTBI y la de lucha en contra de la violencia machista.

Pero yo creo que, al principio del informe, como bien decís, estamos avanzando muy lentamente, porque estamos hablando de un problema que es estructural y que requiere unas políticas transversales, que yo ahí sí que quiero contradecir algunas de las opiniones que se han hecho previamente, porque sí que creo que en estos momentos tampoco estamos consiguiendo políticas totalmente transversales. Eso es así, en empleo, en vivienda. En fin, no, sigue siendo ese el gran problema de la Administración. O sea, tampoco se lo voy, bueno, no le hago responsable al equipo de Gobierno. Pero bueno, es una realidad y es una constante que está ahí. Tenemos departamentos estancos, y me parece que el INAI sigue siendo un estanco. No tiene esa capacidad de incidencia. Estamos avanzando, efectivamente, y aquí se ha puesto en valor el tema de informes de perspectiva de género, algo totalmente necesario. Pero, en fin, no es suficiente. No es suficiente.

Por ejemplo, por poner algunas de las cuestiones que aparecen en el informe y que para mí son algunas de las cosas que vamos a tener en cuenta para mejorar, pues es la falta de control que tenemos de esa Normativa legislativa y de algunas cosas que ya están reguladas, pero que no se están llevando a cabo. Voy a poner un ejemplo: El 11 por ciento de las empresas que tienen plan de igualdad. Para mí, bueno, me ha preocupado sinceramente, porque me parece que cuando tú estás obligado a hacer un plan de igualdad, cuando tiene más de 250 personas, que en este momento no esté, eso es una competencia también nuestra, que ahí tenemos que asumir que nos falta esas herramientas de control y de seguimiento para que esos compromisos que ya estaban aprobados en distintas normativas legales, se lleven a cabo, y vemos que no está ocurriendo.

Por decir otra de las cuestiones que también me preocupa y, sinceramente, no me esperaba que hubiera sido tan reducido, es el porcentaje de contratos que se llevan desde la contratación pública y el porcentaje tan bajo que hay con cláusulas de género, que aparte, yo creo que aquí también habría que ver si estas cláusulas de género que aparecen luego se llevan a cabo, que ahí también no tenemos ningún tipo de control. Bueno, yo creo que eso, en otra reunión que hemos tenido previamente, es una de las cuestiones que ha salido. Yo creo que aquí sí que la Administración tiene que dar pasos en crear ese tipo de herramientas para hacer un control y un seguimiento, de esas normas ya las tenemos realizadas, elaboradas, y que, desde luego, que hay obligatoriedad de hacerlas y que no se hacen.

En cuanto a la formación de profesionales, se está viendo que se está avanzando, pero, efectivamente, a mí también me parece que es insuficiente. También, quiero destacar un dato, esta formación tiene que ser de manera voluntaria o debe ser obligatoria y, precisamente, a esta formación participan en las mujeres que son las personas que más conciencia tienen, evidentemente, porque son las que sufren esa desigualdad. Pero no aparece, el porcentaje de hombres que aparece en estas formaciones es irrisorio. Yo creo que ahí también habría que hacer, porque realmente, a la mayoría de los hombres no les interesa, porque no se sienten además interpelados, yo creo que ahí también debiéramos hacer algo más.

Creo significativo también, y me parece importante el tema de pactos locales, cómo se están desarrollando, el tema de la participación, que también ha salido aquí y, bueno, las subvenciones también a todo este tipo de asociacionismo, pero decir también que no todas las actuaciones que se hacen entre mujeres son con perspectiva feminista. Yo creo que aquí también debiéramos hacer una distinción, no digo que no, una cosa es fomentar la participación y el empoderamiento de las mujeres, y otra, si queremos hacer políticas igualitarias feministas, que a veces metemos todo en el mismo saco y no es lo mismo. Garantizar también que este tipo de impulso de asociacionismo está teniendo la repercusión que nos interesa tener. Creo que hay, ahí sí que estoy de acuerdo con la señora Olave, que creo que este tipo de cuestiones deben ser evaluadas, evidentemente, y nos faltan, es también otro déficit que tiene la Administración, cuando pone distintas prácticas políticas. Tenemos la voluntad política, se hace el desarrollo legislativo, pero el seguimiento y la evaluación, en muchos casos, en la mayoría de los planes es algo que falta.

Creo que, en este sentido, que además lo tiene recogido, yo creo que es una de las cuestiones que sí que el equipo de Gobierno tiene que tener en consideración, es crear, sabiendo que es

muy complicado, ese tipo de indicadores para tener, para tomar la temperatura de la sociedad, como está en estos momentos, es evidente que hemos apostado por políticas de igualdad, que se ha mejorado mucho, pero cuál es el efecto que está teniendo en la sociedad navarra y si todo lo que estamos haciendo está siendo útil. Yo creo que las herramientas de evaluación tienen que servir para eso, para marcar distintas direcciones y creo que hay que tenerlas en cuenta.

El tema de la difusión y sensibilización, creo que es algo que sí que se ha notado, que además también viene recogido, el número de actuaciones que se ha hecho y, efectivamente, en esta línea también, todo lo que se haga en este sentido hay que reforzar también. Aunque no aparece, efectivamente, yo creo que es muy importante en el tema de sensibilización la prevención y la educación, como es el tema de Skolae, que también está teniendo su repercusión en esa concienciación, aunque no la va a tener en breve, a largo plazo, yo creo que ahí sí que veremos las consecuencias positivas.

En relación con la violencia, también interesante los datos que nos habéis dado. Efectivamente, creo que los datos que hay son preocupantes, más de mil casos que habían sido atendidos en el 2019, y poner encima de la mesa también que lo que se denuncia solo es la punta del iceberg. Con lo cual, hay un porcentaje alto porque eso está comprobado por cientos de estudios, no porque lo diga yo, que un porcentaje de mujeres no se atreven a denunciar o que les cuesta, no sé si decían en una media de diez años, desde que empiezan a sufrir algún tipo de violencia, hasta que llegan a ser conscientes y llegan a denunciar. Con lo cual, creo que, incluso si tuviéramos doscientos casos, no podríamos decir que estamos haciéndolo todo perfecto y que los recursos son suficientes, si no llegamos a todas. Lo digo, porque es importante también tener en cuenta...

SR. PRESIDENTE (Sr. Pérez-Nievas López de Goicoechea): Señora Perales, vaya acabando, por favor.

SRA. PERALES HURTADO: Responder a esta realidad, a las que están ahí, pero también a todas esas que están en esa parte oculta, que no podemos llegar allá.

En relación con las políticas LGTBI, quiero decir que yo creo que también aquí se ha creado una estructura, que hay muchas deficiencias también y que el plan de acción para mí sí que está yendo lento, que, efectivamente, todo lo que vayamos a hacer está en su primer paso, y que tenemos que reforzar porque, desde luego, también, en este sentido, hay mucho que hacer.

Entonces, decir que nuestro compromiso es en seguir avanzando, pero sí que aquí hay que trasladar una petición al equipo de Gobierno, que tenga en cuenta las deficiencias o los puntos críticos que están recogidos en este informe, porque yo creo que es un trabajo interesante y extenso y que nos tiene que servir para eso, para mejorar las políticas y cambiar alguna dirección. Ya con esto acabo, y mila esker, bueno.

SR. PRESIDENTE (Sr. Pérez-Nievas López de Goicoechea): Muchas gracias, señora Perales. A continuación, tiene el turno de palabra la representante, el portavoz de la Agrupación Parlamentaria Podemos-Ahal Dugu, señora Aznárez Igarza, tiempo máximo de diez minutos.

SRA. AZNÁREZ IGARZA: Muchas gracias, señor Presidente eta arratsalde on, Olaechea Estanga Andrea, eta zurekin batera etorri den zure lankideari ere, señor Letrado, compañeras de Comisión y compañeros de Comisión. Bueno, es de agradecer este primer informe que recogemos, gracias a la petición de Geroa Bai, de fiscalización de las políticas de igualdad en esta Comunidad. Eso también denota que la Cámara de Comptos tiene una especial sensibilidad, y también a modo propio, porque parte de usted como Presidenta y de su equipo de la Cámara de Comptos hacer un informe específico sobre el INAI y, por lo tanto, sobre todas las políticas públicas de igualdad en nuestra Comunidad Foral. Es de agradecer ese cambio de paradigma también, ese cambio de sensibilidad y esa preocupación que la Cámara de Comptos también tiene con respecto al INAI.

Por lo tanto, creo que, desde esta Comisión, este Parlamento también, oye, pues hay que agradecer ese interés, porque, además, y lo comentábamos antes de comenzar la Comisión, no ha debido de ser nada fácil poder recabar información, poder analizarla y poder ordenarla en un informe. Porque, claro, cuando hablamos de políticas transversales, cuando hablamos de interseccionalidad de género es todo muy amplio. La transversalidad consta justamente de eso, en ampliar esa mirada y dirigirla a diferentes ámbitos, sectores, con diferentes acciones, medidas, propuestas, políticas, y que todo eso contabilizarlo, evaluarlo y definirlo y ordenar un informe hay que ponerle también su valor y su reconocimiento, como lo hacemos en ese momento.

Estamos siempre acostumbradas en Comisiones a recibir informe de ustedes, siempre exquisitos, exhaustivos, además que nos dan ese camino a recorrer, porque las recomendaciones son un camino a recorrer y a mejorar para el siguiente ejercicio, pero siempre de temas económicos o con temas de entidades locales o de cuentas generales o de empresas públicas y, ciertamente, acoger este informe, al menos, para Podemos-Ahal Dugu es realmente interesante y además que nos arrojan datos y propuestas, y hay que valorarlas y hay que seguir insistiendo en ellas, porque la igualdad, si no se empuja entre todas y todos, sabemos que la marcha atrás es muy fácil, muy fácil.

Lo digo porque llevamos veinticinco años transitando en políticas públicas de igualdad, con aquel primer Decreto Foral 177 de 1995, donde ya se crea el organismo autónomo y se crea, justamente entonces, hace veinticinco años, en el Departamento de Presidencia, con visión ya de que esa transversalidad, esas públicas de igualdad deberían colgar desde Presidencia y así ir bajando en cascada hacia otros departamentos y otras áreas.

Claro, de esa situación que partía la igualdad, gracias a todo el movimiento feminista que, finalmente, en el 95, que fue antes de ayer, ¿no? Impulsó un organismo propio para nosotras, para las mujeres y para la ciudadanía en especial. Pero, más que todo, para ver un poco cuál son las necesidades de unas y otros y otres.

Después, pasa a no saber encajar con otros Gobiernos, otros Gobiernos, no saber dónde encajar las políticas públicas de igualdad, y lo que hacen es incluirlas en las políticas de familia, en Bienestar Social, como un apéndice, porque no sabemos dónde colocarlas. O sea, de un estamento que nace de un instrumento que es tan necesario y que se ve en un principio con una mirada tan importante, años después, cuando ya en el Estado, en Europa, en otras comunidades autónomas, la igualdad toma posiciones, justamente, en esta comunidad lo que

hacemos es retroceder y tener que encajar, es así, encajar las políticas públicas de igualdad en algún lugar, ¿y dónde? En Bienestar Social, como en el cajón desastre. Ahí cabe todo y ahí incluimos todo.

Es más, las únicas apuestas que esos Gobiernos de UPN hacen por el tema de igualdad, es la ley contra las violencias sexistas, pues bien. Hay que reconocer que, en 2002, también, gracias al empuje del movimiento feminista se redacta una ley, se aprueba una ley, se modificó con un artículo único en 2003. Bueno, tenemos ese punto de partida. Pero hasta 2015, hasta 2015, que es gracias también al impulso de creo que casi la oposición de este Parlamento, porque no había gobernanza ahí enfrente, en palacio, tenemos una nueva ley que creo que sale por unanimidad, porque es que en esos momentos era imposible votar en contra de las políticas que iban a actuar justamente contra los feminicidios y contra las violencias sexistas, era imposible votar en contra. Pero que fue la única ley importante, de un rango tan importante en nuestra comunidad, que pudo aprobar el Gobierno de UPN, porque la siguiente que tenía en cartera y que nunca pudo llegar ni tan siquiera redactar, era la Ley de Igualdad, que tuvo que ser el anterior Legislativo el que con un trabajo costoso, un trabajo, además, serio y riguroso, podemos aprobarlo.

Es una…, hay que verlo en este análisis que nos hace la Cámara de Comptos, cuantitativo y en porcentajes. Desde 2016 a 2019, en actuaciones de igualdad de género, si partíamos de 906.000 euros, concluimos legislatura con 1.584.000 euros, un 75 por ciento de incremento.

En actuaciones de violencia contra las mujeres, si partíamos en 2016 de un millón y medio, prácticamente, terminamos la legislatura con casi 2.200.000, con una variante de 44 por ciento, importantísimo. En actuaciones LGTBI, se ha dicho por mis portavozas y mi portavoz que me han precedido en la palabra que, claro, tenemos esa ley, que hay que actuar con esa ley y hay que transitar esa ley y hay que desarrollar esa ley, pero de 128.000 euros, que ya se hizo bastante por reconocer las políticas LGTBI, la anterior legislatura, a los 345.000 euros. Por lo tanto, ese 168 por ciento también está muy bien.

En total, con números en brocha gorda, 62 por ciento de incremento en las políticas de igualdad. Como le digo, venir casi de la nada a este incremento de 62 por ciento, yo creo que es una apuesta importante por Gobiernos que son la alternancia y la alternativa a los que habíamos tenido, a la derecha de esta Comunidad.

Nos hablaba de estructura. Claro, la estructura había que llevarla a cabo y acordarla con las tres normas que tenemos en el INAI, y esa orden foral de estructura, la primera que se suele redactar, presentar, ya contemplaba que teníamos que dotar a una estructura para que pudiese llevar a cabo esas políticas con las tres normas que tenemos por desarrollar o por llevar a cabo.

En cuanto a las entidades locales, ¡qué le voy a decir! La directora gerente de INAI viene de una entidad local. Conoce perfectamente lo que son las políticas públicas en igualdad en las entidades locales. Por lo tanto, la apuesta que puede hacer una directora general que viene de lo local, que además une la sostenibilidad, pues, vamos, ahí yo puedo decir todo. La apuesta de las entidades locales, la participación de las mujeres en lo local para construir de abajo hacia arriba, y eso es algo que lo trae, yo creo que intrínseco la propia directora gerente del INAI.

Empoderamiento de las mujeres, y también para nosotras las cargos públicas, el empoderamiento de las mujeres, ya lo ha dicho la señora Medina Santos, partíamos de que en época de crisis las más perjudicadas fuimos nosotras, las mujeres y niñas y jóvenes que participábamos en el mundo asociativo, que hacíamos igualdad, feminismo en nuestros entornos, cuando vimos que de la noche a la mañana esa crisis solamente nos dejaba en los márgenes de cualquier posibilidad de ir creciendo y empoderándonos a las mujeres. ¿Por qué? Porque de la noche a la mañana, Unión del Pueblo de Navarro lo que hace es quitarnos la poca subvención que se podía recibir en el tercer sector.

Claro, mientras construían lo que sabemos, esas infraestructuras faraónicas, pero lo que hacían era arrojar a los márgenes, a las márgenes a todas aquellas asociaciones que iban trabajando como podían sus entidades locales, los temas de igualdad, prevención de violencias machistas y, además, trabajo con todo el entorno de la igualdad LGTBI.

Planes de igualdad en las empresas, es cierto. Es casi hasta insultante que tengamos solamente un 11 por ciento de empresas con más de 250 trabajadores y trabajadoras que están cumpliendo con la obligación de tener un plan de igualdad. Bueno, yo, mano tendida, señora Perales Hurtado, para que se vaya cumpliendo esta necesidad, porque yo creo que va en beneficio tanto para ellas, para ellos, trabajadores y trabajadoras, pero también para empresarios y empresarias.

Políticas LGTBI, ya lo he comentado, el impulso que se está realizando. Recursos de acogida, violencias de género, violencias machistas, tenemos en esta legislatura un proyecto, yo creo que es clave para esta comunidad, que es todo ese desarrollo, que hasta yo creo que la planificación, el diseño ya desarrollado de la anterior legislatura, se ha hecho un gran trabajo, pero hay que llevar a cabo ese proyecto de ese centro de recuperación y acogida y acompañamiento para niñas y mujeres víctimas de violencias machistas.

Es un recurso que también creo que va a ser posiblemente financiado por los fondos europeos, pero creo que es una necesidad en esta Comunidad tener ese recurso propio, porque los que tenemos, como bien recoge su informe, señora Olaechea Estanga, son yo creo que raquíticos y muchos planes están ya un poco obsoletos. Además, el INAI lo que pone también en valor es justamente esas políticas de asesoramiento de las vidas. Tenemos pactos locales por la conciliación, que han estado muy bien, siempre que haya, ha habido agentes que van dinamizados, otros han muerto, porque no ha habido dinamización. Pero lo que pretende el INAI es justamente recoger todo eso, esa evaluación, esos pactos locales por la conciliación y hacer ese gran pacto navarro de los cuidados, que es algo que también demandamos muchas de las fuerzas políticas que estamos aquí. Por lo tanto, también ese alcance es importante.

Los informes de impacto de género, sustanciales. Yo tengo…

SR. PRESIDENTE (Sr. Pérez-Nievas López de Goicoechea): Señora Aznárez, vaya concluyendo, por favor.

SRA. AZNÁREZ IGARZA: Informes de impacto de género que realizaba mi grupo navarro, que eran un párrafo, se repetía en todas las leyes del mismo, y no hay que ver más que, yo porque he tenido ocasión ahora, tengo que defenderme ya la ley de modificación de Haciendas

Locales, el último impacto que nos eleva el INAI sobre las haciendas locales, bueno, es riguroso, es serio, también el que nos hacen sobre la diversidad y la accesibilidad universal, discapacidad, también dos informes que verdaderamente son chapó.

Por lo tanto, señora Olaechea Estanga y auditora, gracias de nuevo por su trabajo. Bueno, las recomendaciones que nos hacen, creo que alguna devolución ya les ha hecho el propio INAI. Ha respondido a alguna de sus recomendaciones. Seguiremos insistiendo. Pero mucho por hacer.

Termino con esto, porque leyendo hoy que más de doscientas mujeres con presencia pública piden que la violencia y acoso que sufren se consideren tortura, dice mucho todavía de nuestra sociedad y de nuestro sistema patriarcal. Por lo tanto, empoderamiento, porque es de justicia social que las mujeres podamos vivir libres y seguras. Solamente el sí es sí. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Pérez-Nievas López de Goicoechea): Muchas gracias, señora Aznárez Igarza. Concluido el turno de palabra de los portavoces, habría un turno de respuesta por diez minutos. ¿Necesita preparar las respuestas? Entonces, tiene la palabra por tiempo máximo de diez minutos.

SRA. PRESIDENTA DE LA CÁMARA DE COMPTOS (Sra. Olaechea Estanga): Bueno, yo, en primer lugar, quiero agradecerles a todos la valoración que han hecho del informe, del trabajo que hemos realizado. Sí que quería, que alguno ya lo ha dicho, incidir que este tipo de informes de gestión operativos son mucho más complejos que las fiscalizaciones que hacemos todos los años y que también debemos de hacerlas, de fiscalizaciones financieras o de legalidad.

Aquí no hay unos criterios, aquí tenemos que definir los objetivos, los subobjetivos con los gestores. Nos encontramos, es muy laborioso y nos ha costado, de hecho, lo podrá dar fe la auditora, lo suyo, hacer un informe de este tipo, que también es un reto para la Cámara, hacer una evaluación de las políticas públicas. De hecho, este año hemos hecho Salud Mental y este, y tenemos ya para hacer varios. Entonces, la colaboración y el trabajo con los gestores señalaba [Ininteligible: minuto 01:36:53] la planificación del trabajo es muy importante.

Bueno, contestando a la señora Olave, empezaré diciendo que no recomendamos que realicen un Plan Estratégico de Igualdad, porque ya están en ello. Por eso, simplemente, porque era continuar todo lo finalizar, decimos que no consta, pero no recomendamos. También estoy de acuerdo con usted, la alta tasa de temporalidad en un 42 por ciento, pues que es excesiva y que ahora se está abriendo con las tasas de estabilización de empleo temporal, que habría que reducirla.

Estoy de acuerdo, totalmente, que hay que evaluar los resultados, medir las actuaciones. Si no se mide, no podemos hablar si las actuaciones realizadas son eficaces, si son eficientes, si se están realizando con calidad. Hay que hacerlo para, creo que lo ha dicho la señora Perales, para mantener, reconducir o eliminar esas propias actuaciones. O sea, es que es imprescindible evaluar las políticas públicas, cómo las políticas públicas diseñadas están contribuyendo a que se consigan los resultados para los cuales se diseñaron.

Dicho esto, hay muchos indicadores en este informe. O sea, no es que no haya ninguno. Hay muchos. Se han realizado muchas actuaciones, muchas acciones que contribuyen para el

fomento de los objetivos que hemos fiscalizado y hay muchos indicadores. Hay indicadores de ratios de profesionales, de acceso a los recursos de acogida. El servicio de atención jurídica, cómo se está implantando y que tampoco hay listas de espera. En la contratación, hay encuestas, se dan subvenciones, hay formación. Todo esto son indicadores. Indicadores que pueden medir las actuaciones realizadas en relación con estos objetivos.

Es verdad que faltan, faltan encuestas y faltan otros indicadores, pues, principalmente, como se recomienda en el informe, para conocer los avances en la sensibilización de las campañas que se están realizando. Pero sí que hay múltiples indicadores que nos han permitido evaluar la eficacia y la suficiencia de los recursos y actuaciones realizadas.

Para finalizar, debo de decirles que es un reto para la Cámara evaluar las políticas públicas. Pero esa evaluación también debe institucionalizarse y desde el propio Gobierno deben evaluarse las políticas públicas, porque si no, lo que no se evalúa, no se pueden medir los resultados. Eso era todo, y muchas gracias otra vez.

SR. PRESIDENTE (Sr. Pérez-Nievas López de Goicoechea): Muy bien, muchas gracias, señora Olaechea. Gracias también a la auditoria, señora Azcona, a la que me disculpo por no haberla presentado al principio, fruto de las prisas por tomar la Presidencia. En todo caso, no habiendo ningún otro punto, levantamos la sesión.

(Se levanta la sesión a las 13 horas y 58 minutos).