

INFORME DE OBSERVACIONES DEL INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD/NAFARROAKO BERDINTASUNERAKO INSTITUTUA RELATIVO AL INFORME SOBRE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO DEL PLAN ENERGÉTICO NAVARRA 2030

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

Normativa de aplicación: Acuerdo de Gobierno de 16 de mayo de 2011, artículo 132.3. de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral y artículos 21 y 22.2 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Objeto del informe: Plan Energético Navarra 2030

Centro emisor del Informe de impacto: Servicio de Transición Energética

Fecha de entrada: 16 de febrero de 2023

2. OBSERVACIONES SOBRE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

El informe de impacto de género no valora la pertinencia de género del PEN 2030 aunque afirma que del objeto y contenido del Plan se deduce que resulta pertinente realizar un análisis de su contenido para incorporar la perspectiva de género en el mismo. El INAI/NABI, dado que el PEN 2030 afecta directa e indirectamente a mujeres y hombres, a su acceso a los recursos y a los roles de género, considera que **es pertinente al género** y señala que la incorporación de la perspectiva de género es un proceso que ha de iniciarse al comienzo de la redacción del plan.

3. OBSERVACIONES SOBRE LAS DESIGUALDADES DETECTADAS

El informe señala que *No existen datos desagregados por sexo que puedan reflejar la situación de los hombres y las mujeres y como consecuencia de ello, identificar las brechas de género.*

En el ámbito del PEN 2030, El INAI/NABI reconoce varias brechas:

- Pobreza energética y feminización de la pobreza. El Plan aborda en su objetivo 11 promover la reducción de la pobreza energética. Si tenemos en cuenta que la pobreza afecta más a las mujeres, este es un ámbito de actuación básico.

- Presencia de las mujeres en el sector de la energía. La presencia de mujeres, su cualificación, la participación en puestos directivos y órganos de dirección son indicadores que el plan no contempla y que ofrecen la fotografía de la igualdad en el sector.
- Del mismo modo, la presencia de las mujeres en las comunidades energéticas y otras fórmulas emergentes de participación en la gestión energética, completan la visión.

Los datos desagregados por sexo que permiten identificar las brechas pueden encontrarse en NASTAT, el Observatorio de la Realidad Social, el INE u otras instancias oficiales, así como en estudios y planes.

Respecto a la asignación de valoraciones positivas en las ayudas gestionadas por el servicio para aquellas entidades que transversalicen el principio de igualdad en sus procedimientos, el INAI/NABI considera que es lo indicado, máxime cuando está contemplado en la normativa que las herramientas de que disponen los departamentos, entre ellas las convocatorias de ayudas, contribuyan al logro de la igualdad. Para ello, será necesario no solo la formulación de cláusulas de igualdad, sino también de sistemas de seguimiento y evaluación de su adecuación y resultado.

No obstante, cabe destacar que la incorporación de la perspectiva de género en cualquier plan no es una tarea que deba posponerse al momento de la redacción final, sino que, para resultar eficiente, ha de contemplarse desde el inicio, de forma que la información sobre las brechas y los mandatos normativos informe la redacción del plan y, en cada paso, sea perceptible y evaluable esta incorporación, que de quedar solo confiada a los productos finales corre el severo riesgo de ser obviada. De hecho, las técnicas de igualdad de los departamentos tienen entre sus tareas la asesoría y acompañamiento en esta entre otras cuestiones.

4. OBSERVACIONES SOBRE LOS MANDATOS NORMATIVOS

El informe de impacto de género hace referencia a los artículos 1.1 y 22 de la Ley Foral 17/2029 de Igualdad entre mujeres y hombres. Cabría citar el art. 9. *Los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral. Las Unidades de Igualdad, especialmente el punto 1*, que establece entre las obligaciones de los departamentos para la incorporación transversal del principio de igualdad en todas las políticas públicas las siguientes:

- a) Establecer y adecuar estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en sus actividades administrativas y políticas públicas.
- b) Explorar y detectar las carencias y necesidades al objeto de cumplir los fines de la presente ley foral.

- c) Colaborar en la elaboración de la planificación estratégica del Gobierno de Navarra y llevarla a cabo en sus respectivos ámbitos de actuación.
- d) Hacer la evaluación continuada de la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las actuaciones del departamento.
- e) Fomentar y facilitar la participación del personal a su servicio en los programas de capacitación y de formación específica que se realicen.
- f) Adecuar sus operaciones estadísticas al principio de igualdad, incorporando indicadores de género y la variable relativa al sexo en estudios, encuestas y registros que permitan tener un conocimiento de las diferencias entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de intervención.
- g) Diseñar y ejecutar medidas de acción positiva.
- h) Garantizar el principio de representación equilibrada entre de mujeres y hombres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.
- i) Llevar a cabo estudios e investigaciones, difundir la información recogida y analizada desde la perspectiva de género y realizar actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad detectada.
- j) Impulsar medidas y actuaciones que tengan en cuenta la diversidad de las mujeres prestando especial atención a las situaciones de discriminación múltiple.

5. OBSERVACIONES SOBRE LA VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

El Informe concluye afirmando que *las medidas descritas en el punto anterior, referentes a la promoción de la igualdad de género, se prevé que tengan un impacto sin relevancia*. El INAI/NABI está de acuerdo con esta valoración si bien la incorporación de las observaciones realizadas permitirían mejorar este pronóstico en los ámbitos en que se evidencian brechas de género.

6. OBSERVACIONES SOBRE LA VALORACIÓN DEL LENGUAJE EMPLEADO

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007 y en el artículo 21 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, el lenguaje utilizado por las Administraciones Públicas será inclusivo y no sexista. Dicho lenguaje “estará presente en todos los ámbitos de la Administración y en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades”.



El informe de impacto de género señala que se ha prestado especial atención para utilizar un lenguaje inclusivo en su redacción. Dicho cuidado se mantendrá igualmente en la puesta en marcha de las actuaciones derivadas del citado Plan, con especial énfasis en las convocatorias de subvenciones públicas para el sector. El INAI/NABI comprueba que esto es así, por lo que se felicita al órgano gestor.

Pamplona-Iruña, a 20 de marzo de 2023

Eva Istúriz García

Directora gerente del
Instituto Navarro para la
Igualdad

Nafarroako Berdintasunerako
Institutuko zuzendari
kudeatzailea