

2.6.2. IGUALDAD

IGUALDAD

El **III Plan para la Igualdad de Pamplona**, aprobado por el Pleno del Ayuntamiento el 7 de abril de 2016, pretende dar continuidad a las acciones emprendidas en el marco de los planes anteriores, para fomentar el desarrollo de una ciudad en la que mujeres y hombres gocen de las mismas oportunidades en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

El plan establece las directrices a seguir por el conjunto de las áreas municipales y concejalías responsables de desarrollar la política pública de igualdad entre mujeres y hombres, entre los años 2016 y 2022. Es, por tanto, un documento estratégico que establece ámbitos de trabajo y objetivos que implican, de forma compartida, a las diferentes áreas administrativas y de gestión municipal.

El Plan contempla los 4 ámbitos de intervención previstos en el [Itinerario de Gobierno de Navarra para la Planificación, Gestión y Evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales](#) así como 15 líneas estratégicas (LE). Para cada ámbito, se detallan los objetivos generales (OG), objetivos específicos (OE) y las actuaciones propuestas. Su desarrollo se concreta en planes anuales, con presupuestos aprobados en las áreas municipales y proyectos comunes transversales que desarrollan actuaciones en los cuatro ámbitos del Plan.

- Gobernanza y compromiso político con la igualdad
- Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores
- Reconocimiento de los cuidados y la corresponsabilidad como elementos claves para la sostenibilidad de la vida
- Una vida libre de violencia en una ciudad segura

La vigencia del III Plan estaba planteada hasta 2022 pero se mantendrá su aplicación durante 2023, estando prevista la aprobación del IV Plan para la Igualdad el primer semestre del año.

PROCESO DE EVALUACIÓN CONTINUA DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD DE PAMPLONA

El III Plan para la Igualdad de Pamplona contempla una evaluación continua, basada en el seguimiento de los indicadores de realización elaborados en la programación anual que sirve para plantear los reajustes necesarios tras cada anualidad, así como para tomar las decisiones oportunas de cara al ejercicio siguiente. Se trata de una evaluación sumativa, basada en la información que progresivamente se vaya obteniendo año a año.

DESARROLLO DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD DE PAMPLONA DURANTE EL AÑO 2022. PRINCIPALES RESULTADOS Y NOVEDADES

En el año 2022 se pusieron en marcha acciones novedosas respecto a la programación de planes anteriores, y otras que se han venido desarrollando de forma habitual por las áreas en el marco de las programaciones anuales.

A continuación se recoge información, organizada por ámbitos de intervención, sobre aquellas acciones que han sido reportadas, a través de las fichas correspondientes, por los y las agentes/departamentos que lideran su ejecución, y sobre otras actuaciones de las que se ha obtenido información a través de la web municipal <https://www.pamplona.es/>.

GOBERNANZA Y COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD

La **Comisión Política**, integrada por representantes de todos los grupos políticos municipales (4 mujeres y 1 hombre), se ha reunido 1 vez en 2022: 25 de enero: Informe de seguimiento del Plan Operativo de 2021, y aprobación del Plan Operativo 2022.



Integrantes de la Comisión Política han participado en una Formación básica sobre igualdad, que se ha hecho extensiva en el segundo semestre a toda la corporación municipal.

La **Comisión Técnica**, integrada por Direcciones (6 mujeres y 10 hombres) y personal técnico (22 mujeres y 1 hombre) de todas las áreas se ha reunido en 3 ocasiones en 2022: 16 de junio. Información Seguimiento; 20 de octubre. Diseño del PO 2023 y valoración del impacto de género de los presupuestos 2023; 15 de diciembre. Ejecución del PO 2022 y propuesta del PO 2023.

Respecto a las comisiones, es preciso apuntar que su composición paritaria es aún una asignatura pendiente. Se designan muchas mujeres para el seguimiento técnico y, sin embargo, cuando asisten las Direcciones la presencia de hombres es mayoritaria.

Como se ha comentado en el apartado introductorio, la vigencia del III Plan estaba planteada hasta 2022 pero se mantendrá su aplicación durante 2023. Por este motivo, para el diseño del **Plan Operativo de Igualdad 2023**, tras la reunión del 20 de octubre de la Comisión Técnica, desde la Unidad de Igualdad se remitió a las áreas una **primera propuesta** para que confirmaran las acciones a realizar por sus áreas y completaran con nuevas propuestas. La versión consolidada, que sirvió también para establecer los objetivos de igualdad a incorporar en los presupuestos 2022 de cada área, se presentó y aprobó en la sesión del 15 de diciembre de la Comisión Técnica.

El 27 de octubre, desde la Asistencia Técnica para el seguimiento del Plan Operativo 2022, se remitió a las áreas la **herramienta de seguimiento** (ficha en formato Excel), con su correspondiente Guía de Uso e indicaciones para cumplimentar y enviar las fichas, así como el PO 2022. Se mantuvo contacto, por teléfono y correo electrónico, con las personas integrantes de la Comisión Técnica para aclarar dudas surgidas en el proceso de cumplimentación de las fichas de seguimiento, así como para ampliar información, en los casos en los que fue necesario. Se recibieron **140 fichas de seguimiento**¹ de acciones, considerándose 135² fichas para el análisis y realización de este informe.

También durante 2022 se ha llevado a cabo un informe global de seguimiento del III Plan para la Igualdad en el periodo 2017-2022, así como la **evaluación cualitativa** del III Plan para la Igualdad.

En 2021 se inició el proceso de elaboración del **Plan Interno de Igualdad**, acción recogida en el Plan Operativo, en cumplimiento de la normativa foral de igualdad y de la Ordenanza de Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona. Se avanzó en la elaboración del diagnóstico de igualdad, con la recopilación y análisis de información cuantitativa sobre características y distribución de la plantilla, y de documentación sobre las condiciones laborales del personal y en 2022 se completó con los resultados de una encuesta online realizada a la plantilla municipal. Una vez aprobado, el diagnóstico ha servido de referencia para identificar las medidas a incorporar en el Plan Interno de Igualdad que servirán para avanzar en la información y sensibilización de la plantilla sobre la integración de la igualdad en la gestión de personas, en la promoción, condiciones laborales, prevención de acoso, análisis de puestos trabajo y de salarios, etc.

El Plan ha sido aprobado por la Comisión Directora, con representación de la Administración y de la parte social, y publicado en la web municipal, en nota de prensa, el 15 de noviembre.

Desde la Unidad de Igualdad se señala que se deben articular las estructuras y procesos de participación que puedan garantizar el desarrollo participado del Plan.

1. No se han tenido en cuenta las 9 fichas de seguimiento de actuaciones en relación a la comunidad LGTBI+, que se analizan en el Anexo I.

2. Cabe mencionar que se han agrupado las fichas del Área de Seguridad Ciudadana referidas a charlas en centros escolares y también algunas de las referidas a acciones formativas por compartir temática. Otras fichas de Participación Ciudadana se ha desdoblado al incluir actuaciones diferenciadas.

Desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, del Área de Servicios Generales, se ha mantenido la información de la existencia del **Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** y su posibilidad de consulta en la Intranet municipal y su utilización, a toda aquella persona trabajadora que inicia relación laboral con el Ayuntamiento de Pamplona o Escuelas Infantiles.

Impulsada por Igualdad, con la colaboración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, se ha celebrado una **formación sobre la actualización del Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** dirigida a las personas responsables del mismo, con la participación de 7 mujeres.

En línea con lo dispuesto en la Ordenanza de Igualdad y en el marco de la Línea Estratégica 3 del III Plan, procedimientos de trabajo y administrativos que integren el principio de igualdad y se orienten a la satisfacción de la ciudadanía y del personal municipal respecto a la gestión y el compromiso municipal con la igualdad, se han desarrollado las siguientes actuaciones agrupadas por temáticas:

— Informes de Impacto de Género en normas y planes estratégicos

Se ha puesto a disposición del personal técnico responsable en las áreas de elaborar las ordenanzas y planes estratégicos, asesoramiento individualizado para la elaboración tanto del informe de impacto como de la norma o plan estratégico de forma que éstos garanticen la incorporación de la perspectiva de género en su formulación y por tanto puedan ser considerados con un impacto positivo sobre la igualdad.

Este proceso está permitiendo avances muy importantes en la sensibilización y formación del personal a partir de la propia experiencia en la práctica.

Es una intervención directamente relacionada con la mejora de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas municipales que tienen una mayor incidencia como son las normas municipales y los planes estratégicos de ciudad. Las mejoras se registran en la identificación de desigualdades y la identificación de los mandatos normativos de igualdad que deben inspirar las políticas. Las acciones de mejora transversales se centran en promover la presencia y participación de las mujeres, favorecer su acceso a los recursos, mejorar la información y la comunicación y la disponibilidad de datos desagregados. En cuanto a las mejoras sectoriales se relacionan con las especiales desigualdades identificadas en cada uno de los temas a regular o planificar incluyendo, en la norma o plan, las medidas que lo compensen o eliminen.

Las mayores dificultades siguen siendo la escasa disposición de datos desagregados y, en cada vez menos ocasiones, la solicitud tardía de apoyo cuando ya hay decisiones tomadas sobre los contenidos de los proyectos, que dificultan la corrección.

Se ha asesorado este año 11 proyectos de norma o plan estratégico, aunque a diciembre de 2022 se han verificado 9:

1. Plan Especial de Actuación Urbana del Primer Ensanche
2. Plan Especial de Actuación Urbana de La Milagrosa
3. Plan Director de Cooperación
4. Plan de Diversidad Cultural y Ciudadanía Inclusiva de Pamplona
5. Plan de Accesibilidad Integral
6. Plan Pamplona Joven
7. Plan Interno de Igualdad
8. Presupuestos Municipales
9. Modificación del reglamento de Pleno

— Integrar la igualdad en los presupuestos municipales

En 2021 se inició un proceso liderado por Hacienda en colaboración con Igualdad, con una previsión de cuatro años de desarrollo, capacitación y asesoramiento al personal técnico para integrar la igualdad en los programas presupuestarios con capacidad para incidir sobre la consecución de la igualdad en la ciudad.

En 2022 se ha finalizado la formación iniciada el año anterior, y se ha realizado la revisión y mejora de los programas presupuestarios a través de una nueva ficha presupuestaria, pendiente de aprobación para su uso generalizado.

El informe de impacto de los presupuestos se elabora en relación a la implicación y compromiso que cada área tiene con el III Plan para la Igualdad y su desarrollo.

A partir de los informes previos de las áreas sobre su compromiso con la igualdad, asociados a la propuesta de Plan Operativo 2023, con el asesoramiento prestado desde el Área de Igualdad, Hacienda ha realizado un único **Informe de Impacto de género del proyecto de presupuestos municipales de 2023** que ha sido verificado favorablemente por Igualdad.

— Igualdad en la contratación municipal

Se ha realizado formación online para la comprensión y el conocimiento sobre las alternativas para integrar la igualdad en la contratación a través de cláusulas en los condicionados de los contratos, criterios de valoración de requisitos, proyectos, etc., con participación de 12 mujeres y 5 hombres.

Además, se ha recibido información de la consideración de cuestiones relativas a igualdad de género en los siguientes contratos:

- **Comunicación:** Se han revisado ya en su conjunto los contratos dependientes del Servicio de Comunicación: Fotografía, Videonoticias, Creatividad, Inserciones y Agencias de noticias para neutralizar en próximas licitaciones el lenguaje no inclusivo en género y valorar la introducción de más cláusulas de fomento de la igualdad. Continúa este año así el proceso iniciado en 2021 y que culminará en 2023.
- **Deporte:** En los nuevos contratos formalizados para la gestión de actividades deportivas municipales y dentro de los criterios sociales de adjudicación (Art.64.6 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de contratos públicos), se han incorporado criterios relativos a igualdad como los siguientes:
 - **Datos desagregados por sexo:** En las contrataciones de Yoga y Gimnasia Aeróbica Moderna en sus respectivos Pliegos de Prescripciones Técnicas se obliga a este aspecto. En el contrato de Liga también se desagra en la memoria esta información.
 - **Lenguaje inclusivo:** En las contrataciones de Yoga, Gimnasia Aeróbica Moderna, y gestión de proyectos de "Receta Deportivo Social" se prevé, como condición especial de ejecución, la utilización de lenguaje no sexista.
 - **Otros criterios:** Yoga y Gimnasia Aeróbica Moderna: a) desarrollo estrategia EFCR que afecta a mujeres (criterio de adjudicación); b) no discriminación retributiva (condiciones especiales de ejecución). Receta Deportivo Social: buenas prácticas en género como criterio de desempate.
- **Igualdad:** Inclusión de cláusulas de igualdad en contratos realizados para la gestión del Centro EMATIC, Gestión de la Casa de las Mujeres, Proyecto Igualdad en los presupuestos, Plan Interno de Igualdad, Evaluación Cualitativa del Plan de Igualdad, relativas a la formación en igualdad del personal, contratación de mujeres en el equipo y en la dirección, disposición de plan de igualdad en la empresa o plan de conciliación consolidados.
- **Participación Ciudadana:** En los contratos del Servicio de dinamización de la participación ciudadana y del Servicio de información y recursos a la participación se incluyó la perspectiva de género en las prescripciones técnicas, y en el cuadro del contrato (a través de los criterios de valoración).

— Igualdad en las bases de subvenciones

Se ha recibido información de la consideración de la incorporación del enfoque de género en subvenciones de las siguientes áreas Cooperación al Desarrollo, Cultura, Deporte, Educación, Igualdad, Juventud, Participación Ciudadana, Servicio de Euskera y Servicios Sociales.

En 2022 se ha realizado un **Estudio cualitativo y cuantitativo sobre la implementación de la perspectiva de género en la contratación pública y en las subvenciones del Ayuntamiento de Pamplona**. En el mismo se ha llevado a cabo un análisis de las cláusulas y condiciones incorporadas en contratos y subvenciones, para valorar el grado y la eficacia de la implementación de la perspectiva de género. Dicho análisis se ha realizado por áreas, por presupuesto implicado, por relevancia de las cláusulas y por consecuencias en las contrataciones, con el fin de ajustar las intervenciones de asesoramiento y formación a la realidad y nivel de implicación municipal.

— Comunicación y uso del lenguaje inclusivo no sexista

Desde el **Servicio de Comunicación** se ha mantenido el cuidado de las imágenes de mujeres, para que aparezcan igualmente representadas que los hombres en los contenidos, y del lenguaje, para que no sea sexista, ni denigrante ni refleje estereotipos machistas, en campañas de comunicación, redes sociales (con especial cuidado en las imágenes elegidas), páginas web (relevancia del texto aunque sea breve), envíos de fotografías, convocatorias de ruedas de prensa, servicio de videonoticias, notas de prensa (con independencia del área de procedencia), espacio radiofónico Día a día, publicidad, memoria municipal, etc.

También desde el Área de Proyectos Estratégicos, Movilidad y Sostenibilidad reportan la utilización de imágenes y textos no sexistas, que muestran una imagen igualitaria de la realidad sin mantener roles tradicionales y estereotipados.

— Datos desagregados y Observatorio de Ciudad

El **Observatorio Urbano de Pamplona** es la referencia para que todas las áreas municipales dispongan de información sobre la situación de hombres y mujeres en los temas que abordan. Permite facilitar referencias actualizadas para las acciones de transversalidad: Igualdad en los Presupuestos, Informes de Impacto, y Seguimiento de Planes Sectoriales.

Con el objetivo de disponer del máximo de información posible desagregada por sexo, en el año 2021, desde el Área de Igualdad, se inició un proceso de análisis de la información disponible en el Observatorio, realizándose una propuesta de mejora.

En 2022 se ha avanzado en la actualización de datos y se ha iniciado un análisis de la información que se precisa desde todas las áreas para ir dando respuesta a la necesidad de información, además de identificar cuáles serían los datos que cada área podría aportar para nutrir el Observatorio. Esta acción se desarrolla en paralelo con igualdad en los presupuestos y con los informes de impacto de género de planes y normas y la web de gobernanza.

Además, se ha recibido información de la consideración de datos desagregados por sexo en la gestión de datos e información cuantitativa en las siguientes áreas: Casa de la Juventud y la Unidad de la Juventud, Oficina Estratégica, Participación Ciudadana Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Personal. Servicios de Ecología Urbana y Educación Ambiental: Servicio de Epidemiología Servicios Sociales Igualdad: Oficina de Vivienda:

— Presencia equilibrada de hombres y mujeres

Se ha recibido información relativa al fomento de la presencia equilibrada de hombres y mujeres en actuaciones de las siguientes áreas:

- **Alcaldía:** Visibilización de mujeres en los cargos públicos de la institución, con 3 tenientes de alcalde. También desde el Servicio de Comunicación se trata de dar voz a las técnicas y las políticas en videonoticias, fotografías etc. Se ha tenido especial cuidado en usar el lenguaje inclusivo no sexista en los cargos que se reflejan en las convocatorias de medios.
- **Consejo Municipal de Cooperación al Desarrollo:** distribución equilibrada entre los miembros del Consejo de forma que haya paridad entre hombres y mujeres.
- **Cultura:** En el diseño de los programas de los distintos ciclos se busca la presencia de referentes femeninos para que se vea el potencial cultural que atesoran las mujeres. Por ello en todos los ciclos que se organizan se busca que haya una equiparación en la presencia femenina.
En concreto, la programación cultural en euskera del año 2022 se ha desarrollado con la contratación de un 56% de mujeres y un 44% de hombres. Se ha procurado una presencia equilibrada de mujeres y hombres (creadoras, artistas, conferenciantes, etc.), resultando del siguiente modo: Garaikide (36% m / 64% h), Bertsoaroa (55% m / 45% h), Irriziklo (45% m / 55% h), Antzerki aroa (70% m / 30% h), Kantu eta hitza (20% m / 80% h), Programas en colaboración (60% m / 40 h).
- **En Juventud** se ha incentivado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en acciones como, por ejemplo, contrataciones, jurados, Zona Joven de San Fermín, Mesa de la Juventud...
- **En los procesos participativos** y foros de barrio se han priorizado las intervenciones de mujeres. Además, en caso de detectar un déficit en la participación femenina se presta especial atención a la convocatoria de las mujeres (a través del envío específico, llamadas...).

— Integración de la igualdad en la actividad municipal

Se ha recibido información sobre la integración del enfoque de género en actuaciones concretas como las siguientes:

- **El Área de Sanidad** ha incorporado el enfoque de género, de forma transversal, en las sesiones de formación en la técnica de marcha nórdica, registrando información de participación desagregada por sexo, utilizando lenguaje e imágenes inclusivas en el folleto informativo, y contando con más del 50% de mujeres entre el personal contratado.
- **La Oficina de Rehabilitación Urbana** ha considerado un apartado relativo a Medidas de Igualdad en el documento técnico del Proyecto de Intervención Global (PIG), que planteará, como resultado del análisis/ diagnóstico del ámbito de que se trate, acciones/propuestas necesarias a tener en cuenta en el desarrollo de Proyectos de Urbanización/Reurbanización asociados al entorno y Proyectos de Ejecución asociados a los edificios. No todos los PIG revisados (informados por los Servicios Técnicos Municipales, 6 en 2022) han alcanzado un nivel óptimo de análisis y de avance de propuestas. Se trata de documentos elaborados por equipos técnicos externos contratados directamente por las comunidades de propietarios promotoras o a través de NASUVINSA.
- **En la Gerencia de Urbanismo** se han considerado actuaciones de mejora de la visibilidad y eliminación de puntos oscuros que produzcan inseguridad y de mejora de la accesibilidad. Se ha realizado un Informe de impacto de género del Plan Especial de Actuación Urbana del Primer Ensanche y, tras la aprobación inicial del documento y previo a su aprobación definitiva, se ha obtenido el informe de verificación del Servicio de Igualdad con una valoración del impacto de género positivo del PEAUP previsto.
- Como cada año, desde **Comunicación** se ha realizado la difusión a la ciudadanía y/o a medios de comunicación de programas, actividades e iniciativas impulsadas desde Igualdad. Se han utilizado soportes como notas de prensa (35 en 2022), redes sociales, páginas web, micro espacio en radio Día a día, memoria, resumen de prensa escrita diaria para uso interno municipal, videonoticias (7), difusión en los tres mupis digitales (7), etc. Adicionalmente se ha cedido el uso de mupis convencionales para campañas de la Unidad de Igualdad.
- Se ha considerado el enfoque de género en el diseño del **II Plan Municipal de Cooperación Internacional al Desarrollo** (2022-202) del Ayuntamiento de Pamplona que está pendiente de aprobación.

- Se ha incorporado la perspectiva de género en el **I Plan de Diversidad Cultural y Ciudadanía Inclusiva de Pamplona** (pendiente de aprobación). Se han propuesto acciones específicas para mujeres, y se ha trabajado con la Unidad de Igualdad en el informe de impacto de género.
- Los proyectos enmarcados en la **Agenda Urbana de Pamplona 2030** se comprometen a transversalizar el valor de la igualdad. Para facilitar esta tarea se está desarrollando una “Guía para la Integración de la Igualdad entre mujeres y hombres en la Agenda Urbana de Pamplona” y se han elaborado 4 cuestionarios de igualdad sobre: (1) Planes sobre el territorio, (2) Planes sobre aspectos sociales y económicos, (3) Planes sobre creación de un centro u organismo y (4) Planes sobre proyectos de construcción.
- Se ha integrado la Igualdad en la **Estrategia de Transición Energética y Cambio Climático 2030**. En su elaboración se ha utilizado lenguaje inclusivo y se ha indicado que los indicadores se desglosen por sexo. Una vez aprobada por pleno municipal, las acciones que se ejecuten deberán incluir la perspectiva de género.

Por último, en este ámbito se ha impartido Formación básica en igualdad y comunicación no sexista dirigida a Policía Municipal, acción no prevista en el Plan Operativo 2022, realizada a raíz de una declaración institucional y moción que instaba a su celebración. La formación, de 6 horas de duración en formato online, contempló los siguientes contenidos:

- Bloque 1: Conceptos básicos de igualdad.
- Bloque 2: Comunicación no sexista.
- Bloque 3: Guía de actuación del Protocolo en violencia de género.

Fue obligatoria para toda la plantilla de Policía Municipal, participando 204 hombres y 48 mujeres.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES

En el ámbito de **empoderamiento, para favorecer la autonomía económica de las mujeres**, el Servicio Municipal de Atención a las Mujeres, SMAM, ha mantenido sus programas de acompañamiento e intervención integral dirigidos a mujeres en situación de especial vulnerabilidad: DUO (Date Una Oportunidad) y GESTANTES. En 2022 ha prestado atención a 43 mujeres con 67 menores (32 hijas y 35 hijos).

También desde Servicios Sociales se han desarrollado actuaciones para **mejorar la empleabilidad de las mujeres**, como el compromiso de contratación de, al menos, un 55% de mujeres en el Programa de Empleo Social Protegido; la priorización de mujeres en el Proyecto de contratación a personas desempleadas para tareas de mantenimiento, pintura de mobiliario urbano y desarrollo de actividades agrícolas auxiliares por parte de personas afectadas por trastorno mental; o la reserva para mujeres de, al menos, el 60% de las plazas de la formación de empleo inclusivo de hostelería.

Adicionalmente, el Equipo de Incorporación Sociolaboral (EISOL) del Ayuntamiento, en colaboración con AMEDNA (Asociación de mujeres empresarias y directivas de Navarra), ha desarrollado el **Proyecto MENTORING** para aumentar la empleabilidad y la incorporación laboral de las mujeres, consistente en procesos individualizados donde una empresaria y/o directiva asesora y acompaña de manera individual e independiente a una mujer desempleada usuaria de Servicios Sociales, reforzados con la intervención de coach profesional y con formación grupal para las participantes.

En la misma línea estratégica, en **Participación Ciudadana** se ha fomentado la empleabilidad de mujeres facilitadoras en los cursos de formación para la participación. En total en 2022 se han contratado a 43 mujeres o asociaciones dirigidas por mujeres de 54 cursos de formación.



En la línea estratégica de **participación e incidencia política**, el **Consejo Municipal de las Mujeres** ha mantenido su actividad durante el año con sesiones celebradas los días 17/2, 27/4, 28/6 y 26/10. Desde la Unidad de Igualdad se impulsó una sesión formativa dirigida al Consejo para fomentar su participación y su función para la incidencia política, en la que participaron 15 mujeres, adquiriendo el compromiso de continuar con formaciones que mejoren su capacitación para la participación.

La Casa de las Mujeres de Pamplona-Iruñeko Emakumeen Etxea, recurso municipal cogestionado con la Asociación Casa de las Mujeres, ha continuado con su programación de actividades incluyendo cursos, talleres, conferencias y sesiones formativas, exposiciones, etc., acogiendo también actividades propuestas por otras entidades.

Asimismo, se ha mantenido la cesión de espacio en la Casa de las Mujeres a la entidad Ipes Elkartea para la gestión del **Centro de Documentación-Biblioteca de Mujeres Silvia Fernández Viguera**.

En 2022 se han celebrado reuniones de coordinación y de la Comisión de seguimiento, realizado compras de material informático para el desarrollo de actividades formativas, y contratado una coordinadora de la Casa. También en la Casa de las Mujeres se ha iniciado la impartición de 2 niveles de formación de la **Escuela de feminismos**, que se prolongarán hasta mayo de 2023.

Desde el **Área de Igualdad** se ha tramitado la convocatoria de subvenciones a asociaciones de mujeres, colectivos feministas y otras entidades sin ánimo de lucro de Pamplona para la financiación de proyectos que promuevan la sensibilización y el cambio progresivo de actitudes y conductas que favorezcan el avance hacia la igualdad real entre mujeres y hombres y el empoderamiento de las mujeres y las niñas en todos los ámbitos de la vida así como apoyar el avance del conocimiento, la investigación y la difusión de estudios y documentación que lo favorezcan. Se han financiado proyectos de 18 entidades que han recibido un total de 121.655 €.

En el ámbito de las TIC, **EMATIC** ha recuperado su actividad sin restricciones de aforo, impartándose en 2022 60 cursos y 15 tutorías temáticas sobre habilidades TIC para avanzar hacia la igualdad, en las que participaron 816 y 188 usuarias respectivamente. Los tres ejes de trabajo en los que se centra la labor de EMATIC son la formación básica y avanzada de apoyo para la presencia activa y segura en el mundo digital, la información, redes y recursos TIC y el desarrollo de proyectos específicos de empoderamiento a través de las TIC.

La programación sigue mostrando muy buena acogida, con mucha demanda e interés por parte, sobre todo, de mujeres mayores. En 2022 se han realizado numerosas actividades difundidas a través de la programación además de las actividades que programan las propias asociaciones de mujeres.

También en el ámbito de las TIC, el Ayuntamiento conmemoró el 11 de febrero, Día internacional de las niñas y mujeres en la Ciencia, con la conferencia: "Mujeres en la divulgación científica", con la participación de 12 mujeres y 28 hombres, echándose en falta mayor difusión de la actividad.

Con el propósito de trabajar la **prevención en la salud sexual**, identificar nuevas prácticas de riesgo, fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la salud se celebraron las "Jornadas para el fomento de la salud sexual, las relaciones igualitarias y la prevención de las ETS", con la participación de 52 mujeres y 12 hombres.

El grupo "**Nombrar a las Mujeres en Pamplona**", que integra personas expertas en historia y en ciencias de la universidad, investigadoras, representantes de entidades culturales, ha propuesto en 2022 su ampliación para enriquecer su actividad. La presencia de todos los grupos políticos en el grupo, interfiere en ocasiones en los procesos de toma de decisiones.

El grupo ha mantenido su actividad con la celebración de 3 reuniones de coordinación en los meses de marzo, mayo y septiembre, y la realización de los siguientes trabajos:

- **Tótems** colocados en la ciudad: Hermanas Úriz, Remigia Echarren, y renovación de lavanderas.
- Traducción al euskera y maquetación del estudio **"Mujeres Relevantes de Navarra represaliadas por el franquismo"** incluyendo fotografías y otros documentos gráficos. En 2023 se hará la edición electrónica y en papel. Identificación y selección de 3 mujeres relevantes represaliadas por el franquismo para nombrar nuevos espacios en la ciudad: M^a Luisa Elío Bernal (calle), Matilde Huici Navaz (escuela) y Francis Bartolozzi (centro de Arte). Se envió el 16 de mayo de 2022 no habiéndose recibido aún ninguna respuesta.
- Actualización del **"Estudio sobre la presencia de las mujeres en las calles y espacios de Pamplona"**, con el propósito de visibilizar los resultados del trabajo realizado desde el grupo y el compromiso municipal con el incremento de la presencia y visibilidad de las mujeres en los espacios públicos.
Es un estudio que actualiza la información disponible sobre la presencia de las mujeres en el callejero desde 1998 y 2014.

RECONOCIMIENTO DE LOS CUIDADOS Y LA CORRESPONSABILIDAD COMO ELEMENTOS CLAVE PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA

En el ámbito de reconocimiento de los cuidados y la corresponsabilidad, en 2021 se realizó la **exposición "Mujeres y Cuidados. Otra memoria fotográfica de Pamplona"**, una muestra de 40 instantáneas de mujeres cuidadoras, que protegen, que curan... reconociendo, a través de paneles explicativos, la importancia de las tareas y los trabajos realizados siempre por las mujeres. Durante 2022 la muestra ha sido cedida a 10 entidades locales de Navarra por espacio de un mes - mes y medio a cada una. Con el préstamo se reconoce y revaloriza el trabajo realizado desde Pamplona habiendo sido acogido en todos los pueblos de forma muy positiva con una afluencia de público muy alta. Se reforzarán todas las fotografías con marcos de aluminio en 2023, ya que no estaba previsto el préstamo, y muchos de los paneles fotográficos han sufrido daños en los procesos de instalación.

UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN UNA CIUDAD SEGURA

El Ayuntamiento de Pamplona, como cada año, se sumó a la reivindicación social del **8 de marzo**, Día Internacional de las Mujeres, con una campaña que incluyó, además del diseño de cartelería y lema **"De la conciliación a los cuidados corresponsables. Transformar para resolver"** en coordinación con el resto de entidades locales con técnica de igualdad de Navarra, una programación con actividades específicas de carácter cultural y de sensibilización para toda la ciudadanía con propuestas de teatro, fotografía, cine, arte interdisciplinar, divulgación científica, sostenibilidad..., y dos actividades organizadas por la **Casa de la Juventud**: Escape Room: La mujer y la Ciencia, y Taller de Manualidades: Crea tu mentora.

En el **acto institucional** se rindió homenaje a siete mujeres relevantes por sus trayectorias en los campos de la investigación científica, la práctica médica, la gestión universitaria, el deporte adaptado, el liderazgo empresarial, el emprendimiento económico y social y la lucha contra los prejuicios de género, y se ha iluminado la fachada de la Casa Consistorial de color morado.

También como cada año, y en coordinación con el resto de las entidades locales con técnica de igualdad y la Federación Navarra de Municipios y Concejos, se diseñó la cartelería, el lema **"Existe y hay responsables"**, y el manifiesto institucional de la campaña de sensibilización del **25 de noviembre**, Día contra la violencia hacia las mujeres, y se iluminó la fachada de la Casa Consistorial de color morado. Se programaron las proyecciones de la propuesta artística "In VISIBLES" y del documental "Ama-das", para el público en general, y tres actividades destinadas a público joven en la **Casa de la Juventud**: Programa de radio en directo "La violencia de género en el mundo del deporte"; Taller de Amor saludable y prevención contra el maltrato; y Taller "Cúpula de nuestras historias".

Coincidiendo con el 25 de noviembre, el Ayuntamiento quiso centrar la atención en las mujeres con discapacidad, adaptando su campaña **“Libre que me quiero libre”**. En este sentido, se presentó una nueva imagen de la campaña reflejando mujeres de distintas edades y con diversas discapacidades: visual, motora, de audición y discapacidad cognitiva. El diseño del cartel, en castellano y euskera, incluye un código Navilens, un QR de color al que se accede por dispositivos móviles a través de la app NaviLensGO, que busca una comunicación accesible a través de contenidos editados en lectura fácil, un vídeo en lenguaje signado y un audio preparado para personas con discapacidad visual. Se ha mantenido el objetivo de la campaña que es dar a conocer a las mujeres recursos y espacios para el empoderamiento, la prevención frente a la violencia y la concienciación social.

Después de 2 años de suspensión por motivo de la pandemia, en 2022 se celebraron de nuevo los **Sanfermines**, reeditándose la campaña municipal para mostrar el compromiso contra las agresiones sexistas manteniendo la **mano roja** pero bajo el lema **“Pamplona, ciudad comprometida contra las agresiones sexistas. Libre que me quiero libre”**. Sus objetivos son avanzar en el compromiso municipal para eliminar las agresiones sexistas en fiestas y construir una ciudad donde no se produzcan agresiones de ningún tipo contra las mujeres; mostrar el posicionamiento de Pamplona (tanto a nivel institucional como social) contra la violencia hacia las mujeres y establecer como prioridad la denuncia de estas situaciones; y posibilitar que la ciudad sea vivida por las mujeres como un espacio libre y seguro. Asimismo, visibilizar que si no se es parte activa en la respuesta se es parte pasiva en la tolerancia y que la violencia contra las mujeres no es un “fenómeno” ni resulta inevitable en un contexto festivo.

La campaña, en varios idiomas, se difundió en carteles, mupis digitales, redes, web... entre otros soportes.

Materiales de la campaña de Sanfermines 2022	Nº
Carteles	2.150
Imanes	160
Guías violencia	50.000
Tarjetas bolsillo	80.000
Pegatinas	25.000
Villavesas	9
Lonas Labrit	1
Folleto decálogo prensa	500
Vídeo	1
Manos gigantes	3

También en Sanfermines, con el propósito de dar una respuesta coordinada en la comunicación pública y articulación de las respuestas ciudadanas en caso de agresiones sexistas se puso en marcha el **Protocolo de respuesta frente a las agresiones sexistas de la ciudad de Pamplona en Sanfermines 2022**, con la participación del Área de Igualdad, Comunicación, Área de Seguridad Ciudadana, Área de Servicios Sociales, y movimiento feminista a través del Grupo para el Abordaje de las Violencias sexistas dependiente del Consejo Municipal de la Mujer.

La incertidumbre sobre la celebración de las fiestas de Sanfermines y posteriores razones organizativas ajenas a Igualdad impidieron la planificación adecuada de las acciones comunicativas vinculadas a los diferentes escenarios además de mantenerse hasta última hora la incertidumbre sobre la activación del protocolo de respuesta frente a las agresiones sexistas y la disponibilidad de financiación para las acciones puestas en marcha (punto de información, campaña, etc.).

Además, la Plaza del Castillo acogió un **punto de información para sensibilizar y prevenir agresiones sexistas**. Se realizaron 15.000 atenciones a 12.182 mujeres, 4.954 hombres y 127 personas no binarias.



Por último, en torno a las fiestas, se celebró una **sesión formativa con medios de comunicación** locales sobre participación y protagonismo de las mujeres en Sanfermines, en la que participaron 4 mujeres y 2 hombres.

En 2022 se ha mantenido la dinámica de trabajo del **Grupo Permanente para el abordaje de las violencias hacia las mujeres en Pamplona**, con el fin de compartir información sobre el tipo de violencias a las que se enfrentan las mujeres en Pamplona, conocer la realidad de las víctimas de violencias machistas en la ciudad, y mejorar la difusión de recursos públicos frente a la violencia, diseñar campañas de sensibilización ciudadana, etc.

El **Servicio Municipal de Atención a la Mujer-SMAM** ha continuado con la atención integral y personalizada de las mujeres de Pamplona que sufren violencia de género o están en riesgo de sufrirla, colaborando con el resto de los servicios de atención primaria y secundaria (Área de Servicios Sociales), y con su participación en diferentes grupos de trabajo y comisiones.

Como novedad este año se ha puesto en marcha el **Programa GAIA**, a través del convenio de colaboración entre el Servicio Navarro de Empleo - Nafar Lansare y el Ayuntamiento de Pamplona, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Se trata de un proyecto de formación con compromiso de contratación e inserción para mujeres víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual, mediante el desarrollo de un proceso acompañado de atención personalizada, a través de itinerarios integrados de inserción social y laboral con el fin de mejorar su empleabilidad y promover su inserción profesional.

Con el propósito de reforzar los **espacios de igualdad y aprendizaje libres de violencia para chicos y chicas**, personal de la Policía Municipal de Pamplona impartió 24 charlas sobre igualdad de género (292 chicos y 281 chicas), 49 charlas sobre violencia de género (504 chicos y 392 chicas), 68 charlas sobre redes sociales y violencia de género a más de 1.600 jóvenes estudiantes y 62 charlas sobre delitos en internet relacionados con violencia de género a más de 1.400 alumnos y alumnas.

Profesionales de la Policía Municipal de Pamplona participaron en diversas acciones formativas en materia de igualdad y violencia de género, en concreto:

- Atención policial a víctimas de violencia de género, la denuncia y protección tras la denuncia. 3 horas.
- Curso de Instrucción de atestados de policía judicial, violencia de género, agresiones sexuales y otros. 66 horas. Participantes: 1 mujer y 4 hombres.
- Jornada de formación en violencia de género a policías municipales de Azpeitia. El atestado, control y seguimiento de casos de violencia de género. 6 horas. Participantes: 2 mujeres y 3 hombres.
- Jornada de formación en violencia de género a policías municipales de San Sebastián. El atestado, control y seguimiento de casos de violencia de género. 6 horas. Participantes: 3 mujeres y 1 hombre.
- Formación en manejo de la base de datos SIRAJ. Participantes: 2 mujeres y 5 hombres.
- Formación en manejo de la base de datos SIRAJ2. Participantes: 2 mujeres y 4 hombres.
- Formación en el manejo inicial del Sistema VioGén. 5 horas.

En 2022 se presentó el **Protocolo de coordinación SMAM-EAIA-PAIF**, con el fin de mejorar la atención coordinada por parte de los programas de los servicios sociales municipales (SMAM, EAIA y EIF, así como los Programas DUO y el PIF) a los **menores en contextos de violencia de género**. Se diseñó la extensión de formación especializada, se desarrollaron acciones de sensibilización ciudadana en materia de menores y violencia de género, y se llevó a cabo la sistematización y coordinación de los registros.

En 2022 se realizó el **Estudio para conocerlas las realidades, necesidades y demandas de las mujeres que trabajan o se desplazan por Pamplona de noche**, en materia de seguridad, movilidad, conciliación...



Por último, impulsadas por el Área de Igualdad y financiadas en el marco del Pacto de Estado contra la violencia de género, el Ayuntamiento de Pamplona organizó los días 30 y 31 de mayo en el Colegio de Médicos las **jornadas “Sumisión química y violencia sexual hacia las mujeres”**.

Estas jornadas responden al objetivo de continuar la labor de identificar las diferentes violencias hacia las mujeres y de generar un espacio de debate con miradas multidisciplinares para mejorar en respuestas integrales para el acompañamiento a las víctimas y para la erradicación de estas violencias. El tema escogido recoge una realidad que personas expertas en Derecho, Educación, Medicina, Farmacología, Periodismo, Igualdad o Psicología abordaron en diferentes ponencias seguidas de coloquios y espacios para el debate.

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LAS ACCIONES REPORTADAS

Para la elaboración de este análisis cuantitativo del III Plan para la Igualdad de Pamplona en el año 2022, se ha contado con la información de **135 fichas de seguimiento** de acciones.

Las 9 Áreas de intervención municipal han cumplimentado y remitido fichas de seguimiento desde diferentes departamentos, en concreto: Comunicación, Cultura, Servicio de Euskera, Igualdad, EMATIC, Educación, Juventud, Participación Ciudadana, Planeamiento Estratégico, Sostenibilidad, Protección Civil, Hacienda, Recursos Humanos, Cooperación al Desarrollo, Deporte, Servicios Sociales, Sanidad, Rehabilitación de viviendas, y Urbanismo y Vivienda. Un 28% de las acciones reportadas (38 de 135) han sido lideradas por Igualdad.

De acuerdo con los **ámbitos de intervención del III Plan**, el 48% de las acciones corresponden al ámbito de GOBERNANZA.

Cabe señalar que el número de acciones más elevado (59) corresponde a la **LE03. Procedimientos de Trabajo y Administrativos que integren el principio de igualdad**, que incluye entre sus actuaciones la incorporación de la perspectiva de género en todos los planes, programas y proyectos de especial relevancia. Le siguen las acciones correspondientes a la **LE13. Prevención y Sensibilización de la Ciudadanía en materia de violencia contra las mujeres** (11), **LE05. Participación e Incidencia Política** (10) y **LE06. Educación y Coeducación** (10).

Como ya se ha señalado, las fichas corresponden al seguimiento de acciones, entendidas estas como la unidad mínima de ejecución, de tal manera que **a una actuación del III Plan le pueden corresponder varias acciones**. En este sentido, las 135 acciones valoradas se incluyen en 36 actuaciones del Plan, siendo la distribución de acciones por actuación la que se muestra en la tabla a continuación.

De nuevo el número más elevado de acciones (52) corresponde a la actuación de incorporación de la perspectiva de género (AC10).

La ficha de seguimiento incluye información sobre el **carácter temporal de la acción** que puede ser habitual (un Servicio o una subvención, por ejemplo) o puntual del área (una investigación, por ejemplo). El 71% de las acciones se han considerado habituales de las áreas y el 29% restante puntuales.

Respecto a la **relación de la acción con la Igualdad**, 75 se han considerado específicas de igualdad y 60 transversales.

En relación con el **público objetivo de las acciones**, el 51% se dirige a la ciudadanía y el 16% a Personal municipal. En otros públicos destinatarios se han señalado: jóvenes de entre 14 y 30, Colegios de Educación Infantil y Primaria. Asociaciones de Padres y Madres y Federaciones de APYMAS, Alumnado de Educación Infantil a Bachillerato... entre otros.

De acuerdo con el **tipo de acciones**, la mayoría se encuadran en los grupos de acciones transversales (40) y acciones formativas, talleres, sesiones informativas y de divulgación (39).

Respecto al **punto de situación de las acciones a 31 de diciembre**, el 83% se encuentran finalizadas (113 acciones).

Por último, cabe señalar que el 40% de las acciones valoradas conllevan **contratación externa**, frente al 47% que se realizan de forma exclusiva con recursos propios. No se dispone de información sobre este aspecto en el caso de 17 acciones.

LGTBI

PRINCIPALES ACTUACIONES EN EL MARCO DEL RECONOCIMIENTO DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y PROMOCIÓN DE DERECHOS DE LA POBLACIÓN LGTBI+

El Ayuntamiento de Pamplona viene impulsando en los últimos años iniciativas y políticas de reconocimiento y apoyo a la diversidad sexual y de género, y de defensa e impulso de los derechos de las personas LGTBI+. En 2022 se han recibido **9 fichas de seguimiento** de actuaciones relativas a la comunidad LGTBI+.

En el marco del **Protocolo de coordinación y respuesta frente agresiones a personas LGTBI+**, en 2022 se mantuvo el trabajo conjunto entre colectivos del movimiento LGTBI+ de la ciudad y diferentes áreas del Ayuntamiento: Igualdad, Seguridad Ciudadana (UPAS) y Servicios Sociales (SMAM), con el propósito de generar el marco de actuación y los recursos necesarios para construir una ciudad diversa y libre con las personas LGTBI+. No obstante, la falta de aprobación de la Propuesta de Plan LGTBI de 2021 dificulta la ejecución, el seguimiento y la evaluación organizada de estos procesos y actuaciones.

Este proceso es parte del compromiso de la ciudad con las políticas públicas LGTBI+, teniendo en cuenta a los colectivos LGTBI+ y a la ciudadanía como agentes clave para la transformación real de la sociedad. Para erradicar la LGTBIfobia en la ciudad es necesario visibilizar estas violencias y enmarcarlas en la violencia cultural estructural en la que suceden y en la vulneración de derechos que representan y, desde ahí, generar los mecanismos necesarios para eliminarlas y garantizar una ciudad libre de LGTBIfobia.

En esta línea, el Ayuntamiento difundió en 2022 la campaña "LGTBSI / LGTBAI", ejecutada con presupuesto de 2021 a través de una enmienda del PSN, con los objetivos de:

- Visibilizar a las personas LGTBI en Pamplona y a impulsar la consecución de su igualdad efectiva.
- Desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGTBI+).
- Evitar a estas personas situaciones de discriminación y violencia es una responsabilidad social e institucional para asegurar que se pueda vivir la diversidad sexual y afectiva en plena libertad.

Se publicaron 1.560 Flyers, 200 carteles y 6 posts, y se difundió en 18 mupis municipales.

Por su parte, **Harrotu**, Centro público de Información y Atención a la Diversidad Sexual y de Género del Ayuntamiento de Pamplona, mantuvo su Servicio de Información, promoción de los derechos y participación LGTBI, prestando atención a más de 280 mujeres y más de 200 hombres, así como su programación trimestral, y acciones de sensibilización para la ciudadanía.

La programación de Harrotu se divide en varios programas:

- empoderamiento personal,
- empoderamiento colectivo,
- sensibilización,
- voluntariado, y
- actividades socioculturales.



Además de las actividades programadas trimestralmente, se realizan actuaciones en fechas conmemorativas como las siguientes:

Con motivo del Día del Libro se publicó una **Guía de libros LGTBI disponibles en la biblioteca de Harrotu** con los objetivos de:

- Dar a conocer el servicio de biblioteca de Harrotu.
- Informar a la ciudadanía de los libros y materiales LGTBI disponibles.
- Generar un espacio de encuentro cultural LGTBI.
- Dar a conocer libros, vídeos y autores/as de temática LGTBI.

Se publicaron 2.000 Folletos de la Guía Libros LGTBI.

El **28 de junio**, el Ayuntamiento de Pamplona iluminó su fachada de forma multicolor, para unirse a las reivindicaciones de derechos y denunciar la discriminación que sufren muchas personas por su orientación sexual o identidad de género. Se celebró un Concierto en la Plaza San José con la asistencia de unas 250 personas, y la actividad Bertso Saio LGTBI, con la participación de 120 personas, 80 mujeres y 40 hombres.

En **octubre** se organizaron diversas actuaciones, en colaboración con asociaciones, para visibilizar la realidad de las personas trans en la ciudad y generar espacios de encuentro y reflexión sobre esta materia:

- Presentación de libro "Sentimientos encontrados" (25 mujeres y 25 hombres participantes).
- Documental Mi pequeño gran Samurai (80 mujeres y 80 hombres participantes).
- Taller Me empodero me gusto (5 mujeres y 7 hombres participantes).
- Charla "Una mirada sexológica sobre la realidad trans"(40 mujeres y 20 hombres participantes).
- El Taller en creación de danza contemporánea "¿Qué tal si yo estoy yo y tú estás tú?".

Por último, desde el Área de Igualdad, como en años anteriores, se gestionó la subvención a colectivos LGTBI para la realización de proyectos dirigidos a la ciudadanía y/o población LGTBI para promover su participación, empoderamiento y trabajar por la consecución de derechos sociales, a través de la cual, se financiaron proyectos de 5 entidades que recibieron un total de 15.735 €.

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LAS ACCIONES REPORTADAS

En 2022 se han recibido 9 fichas de seguimiento de actuaciones relativas a la comunidad LGTBI+, todas ellas referidas a la acción AC42. Incorporación en el proyecto de información al colectivo LGTBQI de un servicio de asesoramiento sexual, en el ámbito de Empoderamiento.

De todas las actuaciones reportadas 6 son habituales del área y 3, la campaña "LGTBSI / LGTBAI", la Guía Libros LGTBI+ y la participación del Área de Comunicación en la preparación y difusión de campañas, puntuales. Todas ellas son específicas de igualdad.

Las actuaciones se dirigieron a la ciudadanía, excepto en el caso de la convocatoria de subvenciones donde algunos de los proyectos subvencionados se enfocaron únicamente a la población LGTBI y otros a la ciudadanía en general. De acuerdo con el tipo de acciones, 3 se encuadran en el grupo de Acciones Formativas / Talleres / Sesiones Informativas / Divulgación, 3 en el de Campañas y/o Acciones de Sensibilización, y el resto se reparte en otras tipologías: Subvención, Servicio de Atención, y Protocolo.

Respecto al **punto de situación de las acciones a 31 de diciembre**, todas han finalizado su ejecución en 2022 si bien 6 de ellas se mantendrán o repetirán en 2023, las consideradas habituales.