8.1 Igualdad

El IV Plan para la Igualdad de Pamplona, aprobado por el Pleno del Ayuntamiento el 26 de mayo de 2025, ha seguido dando 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. 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 4 líneas de intervención, para las que se detallan los objetivos estratégicos de cada línea, los objetivos operativos en los que se desglosan y una propuesta de medidas con sus responsables, tiempos e indicadores. El desarrollo del plan se concreta en planes operativos anuales, con presupuestos aprobados en las áreas municipales y proyectos comunes transversales que desarrollan actuaciones en los cuatro ámbitos del plan.

- Gobernanza para la igualdad. “Iruña comprometida de verdad” con el impacto de género positivo de las políticas municipales.
- Sostenibilidad de la vida. “Iruña comprometida de verdad” con los cuidados, la transformación y el progreso sostenible y feminista.
- Violencia. “Iruña comprometida de verdad” con una ciudad libre de violencia contra las mujeres.
- Participación e incidencia política. “Iruña comprometida de verdad” con el protagonismo y la participación de las mujeres en la construcción y consolidación de un modelo de ciudad igualitario.

El IV Plan para la Igualdad de Pamplona tiene una vigencia de 2025 - 2030.

Proceso de evaluación continua del III Plan para la igualdad de Pamplona

El IV Plan para la Igualdad de Pamplona contempla una evaluación continua, basada en el seguimiento de los indicadores de ejecución de 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. Anualmente, se elaborará un informe de seguimiento en el que se recogerá y analizará la información aportada por todas las áreas municipales y que contemplará el grado de ejecución, las necesidades y dificultades detectadas.

Desarrollo del IV Plan para la igualdad de Pamplona durante el año 2025

En el año 2025, se han mantenido las acciones consolidadas por parte tanto de igualdad como desde las áreas municipales en el marco de sus programaciones anuales.

8.1.1 Gobernanza y compromiso político con la igualdad

Durante el año 2025, se lleva a cabo una reunión de la **Comisión Política** y otra de la **Comisión Técnica**, integrada por direcciones y personal técnico (14 mujeres y 14 hombres) de todas las áreas. En estas reuniones, se ha informado sobre la marcha de los trabajos de gobernanza comunes en torno al plan operativo anual su ejecución y seguimiento.

Para el diseño del **Plan Operativo de Igualdad 2026**, tras la reunión de la Comisión Técnica, 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 sirvió para establecer los objetivos de igualdad a incorporar en los presupuestos 2026 de cada área.

Durante 2025, se finalizó la definición operativa del IV Plan para la Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona, aprobándose en mayo de 2025.

Respecto al seguimiento del **Plan Operativo Anual**, se remitió a las áreas la herramienta (ficha en formato Excel), con su correspondiente Guía de Uso e indicaciones para cumplimentar y enviar las fichas, así como el Plan Operativo de 2025. 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.

Las técnicas de igualdad, como cada año, participaron en las reuniones de la **Red de Técnicas de Igualdad de las Entidades Locales de Navarra** con el objetivo de coordinar acciones, mejorar procedimientos de trabajo conjuntos, realizar labores de interlocución con el Instituto Navarro para la Igualdad (INAI), la Federación Navarra de Municipios y Concejos (FNMC), etc.

En línea con lo dispuesto en la **Ordenanza de Igualdad** y en el marco del **IV Plan para la Igualdad**, sobre los procedimientos de trabajo y administrativos que integren el principio de igualdad, se han desarrollado las siguientes actuaciones agrupadas por temáticas:

INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO EN NORMAS Y PLANES ESTRATÉGICOS

La unidad de Igualdad participó en la elaboración de planes y normas, a solicitud de las áreas responsables de su diseño, realizando propuestas de recomendaciones sobre el texto y los informes de impacto de género correspondientes.

En todos ellos, las orientaciones estuvieron dirigidas a incorporar la perspectiva de género en el diagnóstico, la identificación y análisis de las desigualdades, la definición de acciones o medidas para compensarlas, el uso del lenguaje y la recogida de datos desagregados por sexo en el seguimiento y la evaluación y la visibilidad de las mujeres, su posición y capacidad de incidencia y sus necesidades en cualquiera de las acciones comprometidas. Desde Igualdad se señaló la importancia de solicitar el asesoramiento al inicio del procedimiento.

INTEGRAR LA IGUALDAD EN LOS PRESUPUESTOS MUNICIPALES

En 2021 se inició un proceso liderado por Hacienda, en colaboración con Igualdad, con una previsión de seis años de desarrollo, capacitación y asesoramiento al personal técnico para integrar la igualdad en los programas presupuestarios relevantes por su capacidad para incidir sobre la consecución de la igualdad en la ciudad. En 2022 se analizaron 6 programas presupuestarios, en 2023 lo hicieron 11 programas, en 2024 fueron 12 y en 2025 participaron 7 programas en total.

El informe de impacto de los presupuestos recoge la implicación y compromiso que cada área tiene con el IV Plan para la Igualdad y la Ordenanza de Igualdad, y prevé el impacto de género positivo que tendrá toda la planificación anual presupuestaria.

A partir de los informes de Impacto de Género elaborados por cada área sobre su compromiso con la igualdad y el previsible impacto positivo sobre la igualdad de la planificación presupuestaria elaborada para 2026, con el asesoramiento prestado desde Igualdad, Hacienda realizó un único **Informe de Impacto de género del proyecto de presupuestos municipales de 2026** que fue verificado favorablemente por Igualdad.

IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN MUNICIPAL

Se ha trabajado con diferentes áreas municipales en la incorporación de cláusulas de igualdad en la contratación pública.

IGUALDAD EN LAS BASES DE SUBVENCIONES

Se ha trabajado con diferentes áreas municipales en la incorporación del enfoque de género en subvenciones públicas.

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

El Observatorio Urbano de Pamplona es un instrumento de análisis y diagnóstico que permite apoyar y orientar la toma de decisiones y acciones estratégicas.
En 2023 se encargó desde la Unidad de Igualdad la revisión de todos los indicadores del Observatorio urbano y su desagregación por sexo trasladándose al Observatorio las recomendaciones derivadas del análisis realizado, relativas a la mejora de la desagregación de todos los datos.
En 2025 se ha trabajado en diversos proyectos con el Área Proyectos Estratégicos y Movilidad, como el Proyecto Runa 2025.

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:

Desde **Acción Comunitaria** se fomentó y favoreció la participación equilibrada entre mujeres y hombres, incidiendo en aquello que obstaculiza la participación de las mujeres. Para ello, se consideró el enfoque de género en las reuniones de Comisiones de gestión y Asamblea de colectivos (turno de palabra equilibrado, horarios

que tienen en cuenta disponibilidad de mujeres participantes, etc.). Además, se tuvieron en cuenta los horarios más favorables siempre que fue posible, sondeando previamente con las personas asistentes o conociendo sus horarios de "vida".

Alcaldía: Planificación de los actos de forma que en la cifra final del conjunto del año hubiera paridad de género entre quienes presentaron actos públicos del Ayuntamiento organizados desde Protocolo. En un futuro se trataría de ir logrando que esa circunstancia se diera también en cada acto programado.

El **Servicio de Comunicación** trató de dar voz a las técnicas y jefaturas intermedias en presentaciones públicas, fotografías y videonoticias, etc. Se tuvo especial cuidado en usar el lenguaje inclusivo no sexista en los cargos reflejados en las convocatorias de medios.

Cultura: En el diseño de los programas de los distintos ciclos se buscó la presencia de referentes femeninos para que se viera el potencial cultural que atesoran las mujeres. Por ello en todos los ciclos se procuró que hubiera una equiparación en la presencia femenina.

También en la programación de los distintos escenarios y ciclos de la programación de Sanfermines, se buscó la presencia de intérpretes femeninas para mostrar a la ciudadanía la creación artística realizada por mujeres.

Se procuró una representación y composición equilibrada entre sexos en los órganos de selección y en las Comisiones constituidas bajo el ámbito de actuación del **Área de Gestión de Personas.**

Se incentivó la presencia equilibrada de mujeres y hombres en acciones de **juventud** como, por ejemplo, contrataciones, jurados, Zona Joven de San Fermín, Mesa de la Juventud…

En los órganos de participación dinamizados por personal de **Participación Ciudadana** se utilizaron metodologías para facilitar que las mujeres pudieran estar presentes y expresaran sus aportaciones. En ocasiones, a la hora de abrir procesos participativos a escala de ciudad o de barrio, se intensificó y cuidó la convocatoria a mujeres (en algunos casos de algunas edades concretas) para poder mantener la paridad inicial.

A fin de conseguir la participación ciudadana tanto de hombres y mujeres en la redacción del **planeamiento urbanístico**, se incluyeron dentro de los y las agentes implicadas en la participación a las asociaciones de mujeres y se trabajó en acercar la participación especialmente a las mujeres. En concreto se tramitaron este año distintos procesos de participación

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:

Como cada año, desde **Comunicación** se realizó la difusión a la ciudadanía y/o a medios de comunicación de programas, actividades e iniciativas impulsadas desde Igualdad. Se utilizaron soportes como notas de prensa, convocatorias de medios,

redes sociales, página web, microespacios en radio, memoria, resumen de prensa escrita diaria para uso interno municipal, videonoticias y mupis digitales.
También se intermedió en el diseño de contenidos gráficos y publicitarios para el Día contra la LGTBi Fobia y la jornada LGTBi (junio).

La **Oficina Estratégica** realizó la difusión y formación sobre la "Guía para la Integración de la Igualdad entre mujeres y hombres en la **Agenda Urbana de Pamplona**".

Además, llevó a cabo la búsqueda y análisis de programas, convocatorias, líneas de financiación para el desarrollo y puesta en marcha de proyectos vinculados a la Agenda Urbana y al resto de planes sectoriales municipales, así como el apoyo en la presentación y seguimiento de propuestas.

También la implementación de la Agenda Urbana como plan estratégico que define el modelo de ciudad, objetivos, líneas de trabajo y proyectos estratégicos, integrando la perspectiva de género y contribuyendo al desarrollo de una ciudad libre de violencias contra las mujeres, y la integración de la Estrategia de Género en la programación de los proyectos europeos.

Gerencia de Urbanismo sigue trabajando en la incorporación de cláusulas en materia de igualdad en los condicionados de las concesiones de suelos y/o edificaciones que se licitan desde la Gerencia y en que el personal implicado en los procedimientos relacionados con la gestión del planeamiento tenga la formación necesaria en materia de igualdad para poder aplicarla al planeamiento y a la ejecución de la urbanización.

Inclusión de la perspectiva de género en el Grupo de Acción Climática.
El Servicio considera la perspectiva de género para romper estereotipos y generar una visión social más inclusiva en la elaboración de materiales didácticos, boletines, etc. de Educación Ambiental.

Proyecto RUNA 2025. Se consideraron datos de participación desagregados por sexo, uso de lenguaje e imágenes inclusivas en el proceso de diseño conceptual y gráfico de las acciones.

Desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL), del Área de Gestión de Personas, se ha mantenido la información de la existencia Y difusion 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 utilización, a toda aquella persona trabajadora que inicia relación laboral con el Ayuntamiento de Pamplona o Escuelas Infantiles.

PLAN INTERNO DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA

En 2022, la Comisión Directora, con representación de la Administración y de la parte social, aprobó el **Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona**, acción recogida en el Plan Operativo, en cumplimiento de la normativa foral de igualdad y de la Ordenanza de Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona.

A lo largo del año se realizaron dos reuniones del órgano responsable del seguimiento del Plan (Comisión Directora), para evaluar el grado de desarrollo de las acciones contempladas para 2025, así como establecer pautas de trabajo para los siguientes pasos.

Dentro de las acciones previstas en el Plan Operativo Anual, se llevaron a cabo o iniciaron las siguientes:

- Elaboración de un informe de impacto de género vinculado a la aprobación de la Oferta Pública de Empleo de 2025.
- Comunicación de la oferta formativa en materia de prevención procurando que llegue a toda la plantilla.
- Promoción de la utilización de lenguaje e imágenes inclusivas en las acciones formativas y de la ruptura de estereotipos de género en los contenidos.
- Mantenimiento del registro, desagregado por sexo, de las formaciones impartidas, tanto de quienes las imparten como de quienes participan. Realizado en las formaciones promovidas desde el SPRL.
- Facilitación de la participación de personas con necesidades de conciliación en las formaciones.
- Incorporación de contenidos de igualdad en el Plan de Acogida para informar y sensibilizar a las personas que se incorporan al Ayuntamiento de Pamplona sobre el ámbito, dar a conocer el Área de Igualdad municipal y el trabajo que se realiza relacionado con la igualdad.
- Puesta en marcha del Buzón de Igualdad dirigido a la plantilla, cuyo diseño se inició en 2024. El buzón se ha incorporado en el portal del personal, ya que es un espacio digital al que accede toda la plantilla.
- Análisis de desigualdades de género en las condiciones de trabajo. La evaluación de riesgos no se desagrega por sexo como elemento de valoración. Sí se incluyen en la misma, los riesgos con origen en el género y se consideran datos por sexo en la evaluación de salud.
- Mantenimiento de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica, en el marco del plan de prevención.
- Análisis de la incidencia de las bajas laborales en relación con el puesto desempeñado, considerando datos desagregados por sexo en accidentes con baja, sin baja y enfermedades profesionales. La empresa está obligada a investigar los accidentes con el objetivo de conocer sus causas para evitar repeticiones, implantando las medidas que sean necesarias.
- Prevención de la salud reproductiva, el embarazo y la lactancia, identificando los puestos con riesgo y estableciendo los mecanismos para la adaptación de puesto si fuera posible o en su defecto garantizar la prestación por riesgo durante el embarazo. Información del protocolo de actuación a las trabajadoras que desarrollen su trabajo en puestos con riesgo para el embarazo.
- Adecuación de equipamientos, ergonomía, vestimenta, sistemas de protección y maquinaria para mujeres y hombres. El servicio de Prevención no realiza la adquisición de materiales y equipamientos, sí verifica que se ejecute conforme a unos criterios técnicos, entre ellos la adaptación ergonómica de los puestos de trabajo.

- Reserva del 2% de las plazas incluidas en cada Oferta Pública de Empleo a mujeres víctimas de violencia de género.
- Difusión interna de los servicios específicos para ofrecer atención a las víctimas de violencia de género.

8.1.2 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) mantuvo su programa de acompañamiento e intervención integral dirigido a mujeres en situación de especial vulnerabilidad, DUO (Date Una Oportunidad).

También desde Servicios Sociales se desarrollaron 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 o la priorización de mujeres en el Proyecto de contratación a personas desempleadas.

En la edición de 2025 de las Escuelas Taller se hizo un especial esfuerzo de captación de mujeres jóvenes. Se realizaron acciones concretas de visibilización, captación y priorización en el acceso de mujeres a Escuelas Taller en coordinación con el Área de Comunicación y con Igualdad.

Adicionalmente, el EISOL, en colaboración con AMEDNA (Asociación de mujeres empresarias y directivas de Navarra), mantuvo el Proyecto MENTORING para favorecer la inserción laboral (por cuenta ajena o propia) a través del coaching y mentoría de empresarias y /o directivas con mujeres en desempleo.

En **Participación Ciudadana** se fomentó la empleabilidad de mujeres facilitadoras en los cursos de formación para la participación.

En la línea estratégica de **participación e incidencia política, el Consejo Municipal de las Mujeres** mantuvo su actividad durante el año con la intención de mantener una interlocución activa desde la Concejalía de Igualdad y las asociaciones de mujeres, grupos políticos y sindicatos.

La **Casa de las Mujeres de Pamplona-Iruñeko Emakumeen Etxea**, recurso municipal cogestionado con la Asociación Casa de las Mujeres, continuó con su programación de actividades incluyendo cursos, talleres, conferencias y sesiones formativas, exposiciones, etc., acogiendo también actividades propuestas por otras entidades (habiendo crecido exponencialmente el número de actividades presentadas para tener lugar en la Casa de las Mujeres por parte de profesionales), y manteniendo sus objetivos generales:

- Crear un espacio de referencia feminista, interseccional e intergeneracional que permita llevar a cabo estrategias conjuntas de incidencia política.
- Dotar a las asociaciones de mujeres y colectivos feministas de un espacio donde llevar a cabo sus actuaciones y actividades para lograr el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres de la ciudad.
- Ofrecer mecanismos de participación y canales de comunicación que permitan el dialogo entre las asociaciones de mujeres y la administración para impulsar el cambio de valores sociocultural y político en Pamplona a favor de la igualdad.
- Crear un espacio de reflexión, debate y creación que permita aflorar el impacto que la discriminación tiene sobre la vida de las mujeres.

En 2025 se celebraron reuniones de coordinación y de la comisión de seguimiento, se realizaron compras de material, mantenimiento de la Casa y contratación de una coordinadora de la Casa.

Asimismo, se mantuvo 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**.

También en la Casa de las Mujeres se inició en octubre una nueva edición de la **Escuela de feminismos**, con 2 niveles, que se prolongarán hasta junio de 2025. El **Nivel I** está siendo cursado por 22 mujeres y 3 hombres, y el **Nivel II** por 25 mujeres. Los objetivos de esta formación son conocer qué es el Feminismo como movimiento social y como teoría filosófica y política, y abordar debates de actualidad desde la perspectiva feminista.

En esta misma línea estratégica, desde el Área de Igualdad se tramitó la **convocatoria de subvenciones** a asociaciones de mujeres, colectivos feministas y otras entidades sin ánimo de lucro de Pamplona para que las asociaciones puedan avanzar en su capacidad de incidencia política y social, promoviendo reflexiones y cambios en la percepción de las realidades y relaciones de género en la sociedad actual, manteniendo como horizonte la eliminación de las violencias, el acceso a la toma de decisiones, las relaciones de colaboración y cooperación entre culturas y el avance en general del asociacionismo feminista. Se adjudicaron subvenciones para 20 proyectos por un total de 159.000 euros en dos modalidades de adjudicación: hasta 5.000 y hasta 14.000 euros de coste.

En la línea estratégica de **educación y coeducación**, desde el Área de Educación se favoreció la igualdad de género en las acciones de incentivación a la lectura. En concreto, en el Programa "Vamos a leer", dirigido a alumnado de educación infantil, primaria y secundaria de Pamplona, a través del asesoramiento al profesorado sobre libros o relatos que sirvan de herramienta con el alumnado poniendo de manifiesto la igualdad entre hombres y mujeres, los estereotipos, la violencia, el maltrato y la humillación hacia las mujeres; la selección de profesionales con sensibilidad hacia esta temática, y la redacción de cualquier texto utilizando el lenguaje inclusivo y no sexista.

También en el ámbito escolar, pero dirigidas a APYMAS de los colegios de educación infantil y primaria, se concedieron subvenciones para la organización y realización de actividades extraescolares fuera del horario lectivo que facilitaran la conciliación de la vida familiar y laboral, primando aquellas que fomentaran la igualdad.

En el marco del desarrollo del **II Plan de Infancia y Adolescencia** (2023-2027) se implementaron acciones para promover una vida familiar basada en el respeto, el cariño, los buenos tratos y la igualdad como:

- Ofrecer formación continua en igualdad de género a profesionales municipales que trabajan de manera directa con familias y niños, niñas y adolescentes.
- Celebrar Jornadas de Buenas Prácticas para trabajar la masculinidad desde la responsabilidad y la igualdad.
- Programa de Infancia.
- Implementar cursos de educación para la igualdad dirigidos a padres y madres.

La **Casa de la Juventud** mantuvo su **asesoría de estudios**, con el objeto de colaboración y/o desarrollo de proyectos para evitar la segregación horizontal en las elecciones académica, con consultas online y presenciales, y considerado la perspectiva de género en su programación.

En el **ámbito cultural,** en la **programación de civivox** se incluyeron dos ediciones del ciclo "Heroínas de Cine. Este ciclo lleva varios años en el programa Civivox y la aceptación del público ha crecido de forma exponencial basándose en una materia inagotable como es el cine en femenino.

También en la programación de Civivox, en la cuarta edición del ciclo "Oh, ¡Diosas amadas!", diferentes autoras y escritoras ofrecieron conferencias y encuentros donde explicaron su trabajo en un diálogo imaginado con otra escritora que había influido de forma notable en su trabajo. Este ciclo muestra la importancia de las mujeres en la historia de la literatura a pesar de haber sido "silenciadas", y su influencia en las autoras más actuales.

Como en 2024, la nueva edición del **festival Femkultur** se celebró en marzo, coincidiendo con las celebraciones en torno al Día Internacional de las Mujeres. El ciclo contó con la presencia de seis artistas de referencia que compartieron sus obras, procesos creativos y experiencia. El festival reivindica la presencia de las mujeres en la creación artística contemporánea y su papel como generadoras de arte. Femkultur 2025 se sumergió en el arte contemporáneo desde una perspectiva feminista, con una programación diversa que combina teatro, danza, cine y artes visuales.

En los ciclos que conforman la programación cultural en euskera se incorporó el enfoque de género de forma transversal.

En euskera y durante 2025, también continua el programa **Sartu eta Sortu**, con personas euskaldunes del mundo de la cultura, deporte... El objetivo del programa es mostrar de primera mano que los procesos creativos (el teatro, la música, la literatura...) también se realizan en euskera y son igualmente atractivos socioculturalmente, prestigiando el euskera entre las personas jóvenes e impulsar su uso cotidiano (no solamente académico).

En el **ámbito de las TIC**, se han impartido 68 cursos, talleres y tutorías en **EMATIC** con la participación de 724 mujeres. Se han impartido 699 horas de formación. Con este recurso municipal se pretende contribuir a acortar la brecha digital de género en el uso y acceso a las tecnologías, y de este modo facilitar la participación de las mujeres en los ámbitos social, político y profesional, apoyar su inserción social y laboral e impulsar su empoderamiento personal y colectivo. El número de mujeres que han hecho uso de Ematic ha sido de 2.500.

En el **ámbito deportivo**, la Liga Municipal de Fútbol Sala Escolar y juvenil cuenta con un **Protocolo de actuación frente a posibles casos de violencia** (disponible en https://www.pamplona.es/temas/deporte/deporte-escolar-y-juvenil).

En 2025 se continúa trabajando con el indicador de igualdad y deporte, actualizado en 2024 e integrado a su vez por diferentes sub-indicadores dentro del Sistema de Indicadores propio del Servicio Municipal de Deportes. Este indicador tiene un carácter multidimensional abarcando diferentes ámbitos de la gestión deportiva municipal desde los que pudieran extraerse datos para la reflexión en torno a la igualdad y el deporte.

Los ámbitos son:

a) Contratos: incorporación de la perspectiva de género en los contratos (criterios de adjudicación, condiciones especiales de ejecución, penalidades específicas, u otros).
b) Subvenciones: incorporación de la perspectiva de género en las subvenciones (requisitos y obligaciones de la persona o entidad beneficiaria, criterios de valoración de las solicitudes, u otros).
c) Participación deportiva, desagregada por sexo, en determinadas actividades deportivas municipales.

Respecto a la visibilización de mujeres, el grupo "**Nombrar a las Mujeres en la Ciudad**", que integra personas expertas en historia y en ciencias de la universidad, investigadoras y representantes de entidades culturales, mantuvo su actividad en 2025 reuniéndose una vez cada dos meses.

En 2025, se identificaron diversos proyectos y propuestas estableciendo un plan de trabajo, con objetivos y acciones en dos ejes: Investigaciones sobre mujeres y Presencia de las mujeres en la ciudad.

Se realizó una investigación sobre la presencia de las mujeres en los gremios y conflictividad laboral, "Entre el martillo y la rueca", que aportó información para seguir trabajando el próximo año sobre cómo reconocer en el espacio público la información identificada. Se identificaron, asimismo, diversas posibilidades para ser añadidas al proyecto que se desarrollará en 2025: exposición de mujeres en los gremios, edición de la investigación, mujeres troqueladas en los espacios que llevan su nombre, mujeres deportistas en los espacios deportivos, proyecto de murales en la ciudad sobre mujeres referentes. Se tratará de implicar a diversas áreas municipales en el desarrollo de en un proyecto mosaico dirigido a visibilizar y reconocer aspectos ocultos de las realidades de las mujeres y su participación en la vida económica y social de Pamplona. La presencia de las mujeres en la ciudad se verá recogida por un recorrido geolocalizado de forma que pueda ser utilizado por guías turísticas que recibirán formación sobre ello.

Por último, el **Programa "Conozcamos Pamplona"**, impulsado por Educación, incluyó entre sus objetivos, como en ediciones anteriores, "Visibilizar el papel de las mujeres en la ciudad y la aportación de personalidades femeninas a lo largo de la Historia de Pamplona".

8.1.3 Reconocimiento de los cuidados y la corresponsabilidad

Continúa en 2025 la participación en el programa Pactos Locales por los Cuidados impulsado por el Gobierno de Navarra, a través del Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua (INAI/NABI), para trascender los conceptos de conciliación y corresponsabilidad y dar un paso más hacia repartir y compartir los cuidados, adaptando las propuestas políticas de igualdad a la realidad social y cultural del momento en la ciudad.

8.1.4 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, uniéndose al mensaje común de la Red de Técnicas de Igualdad de Entidades Locales de Navarra centrado en que la igualdad de género sigue siendo una cuestión de justicia social que continúa estando pendiente, bajo el lema "**desigualdad real, justicia pendiente**".

En el acto institucional se leyó la declaración "Desigualdad real, justicia pendiente" y se instó a ciudadanía a participar en la movilización organizada por los movimientos feministas.

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 "**La violencia machista digital deja huella real**", y el manifiesto institucional de la campaña de sensibilización del **25 de noviembre, Día contra la violencia hacia las mujeres**.

Durante 2025, se avanzó en el desarrollo del marco establecido en el **Protocolo de prevención y actuación ante la violencia sexista en espacios festivos y de ocio nocturno privado**. Se adhirieron a la campaña 4 nuevos establecimientos y se continuó con la formación de nuevo personal de los locales adheridos en años anteriores.

En **Sanfermines** se reeditó la campaña "Pamplona libre de agresiones sexistas / Eraso sexistarik Gabe, Iruña aske", con el propósito de:

- 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.
- Establecer como prioridad la denuncia de estas situaciones.
- Posibilitar que la ciudad sea vivida por las mujeres como un espacio libre y seguro.
- 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. Se repartió, como segundo año, un "Cuaderno de artista" dirigido a público infantil, en el que a través de diferentes actividades se invita a dibujar entre todas y todos una Pamplona igualitaria, libre y rica en diversidad, lanzando mensajes de corresponsabilidad y en la que todo el mundo pueda participar en igualdad.

Materiales de la campaña de Sanfermines 2024	Nº
Carteles	2.000
Pines de la mano	50.000
Guías violencia en castellano, euskera, inglés y francés	75.000
Tarjetas bolsillo	60.000
Pegatinas	160.000
Cuadernos infantiles	1.600
Villavesas[1]	6
Lonas	6
Manos gigantes[2]	3
Mupis	12
Edículos	3

[1] Se incluyó la campaña en Villavesas. Se colaboró con Renfe, Teletaxi San Fermín, Moventis o la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona, entre otros, para la difusión de la campaña.
[2] El Ayuntamiento de Pamplona colocó tres manos rojas de grandes dimensiones en la plaza de la Paz, en la avenida de Carlos III y avenida de Gipuzkoa.

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 2025**.

Además, la Plaza del Castillo acogió, como cada año, un **punto de información para sensibilizar y prevenir agresiones sexistas**, con los objetivos de:

- Informar a la ciudadanía sobre la campaña de prevención de agresiones sexistas y repartir los materiales de sensibilización elaborados.
- Centralizar y facilitar el acceso de las mujeres a servicios de información y atención especializada en caso de agresión espacios festivos y de ocio (no siendo necesaria la denuncia policial).
- Orientar sobre los recursos de atención existentes ante una agresión en espacios festivos y de ocio.
- Activar, si fuera necesario, el protocolo de atención y acompañamiento.
- Recoger información de carácter anónimo sobre agresiones sexistas, sufridas o presenciadas y sobre la respuesta del entorno frente a ellas.
- Fortalecer las dinámicas de colaboración entre el Ayuntamiento, colectivos feministas y asociaciones de mujeres.

Se realizaron 15.708 atenciones a 11.082 mujeres y 4.597 hombres.

El **punto de información** estuvo presente también en los barrios.

Por último, en torno a las fiestas, desde el **Servicio de Comunicación** se revisaron con criterios de lenguaje no sexista el texto de los impresos en inglés y euskera que deben rellenar unas 400 empresas y profesionales locales, nacionales e internacionales, de cara a iniciar el proceso de acreditación para las fiestas y a las productoras audiovisuales para que presenten ofertas para la emisión del Chupinazo y del Pobre de Mí.

El **Grupo Permanente para el abordaje de las violencias hacia las mujeres en Pamplona**, grupo de trabajo estable con personal municipal y representantes de grupos feministas para conocer la realidad de las violencias machistas que enfrentan las mujeres en Pamplona. También, de diseño de campañas de sensibilización, difusión de recursos, puesta en marcha de protocolos de respuesta ciudadana, etc. El grupo se reúne el último jueves de cada mes.

El Servicio Municipal de Atención a la Mujer-SMAM continuó con la atención integral y personalizada de las mujeres de Pamplona que sufren violencia de género o están en riesgo de sufrirla, con su participación en grupos de trabajo y comisiones como los siguientes:

- Grupo permanente para el abordaje de las violencias hacia las mujeres de Pamplona.
- Consejo Municipal de las Mujeres.
- Grupo motor para la atención de menores que viven en contextos de violencia de género.
- Comisión de coordinación contra la violencia de género en la Audiencia Provincial de Navarra.
- Foro navarro contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual.

Por último, se conmemoró el **Día Internacional contra la Trata y la Explotación Sexual de Mujeres, Niñas y Niños** (23 de septiembre), con una declaración institucional.

8.1.5 LGTBI+

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

El Plan Municipal de Diversidad Sexual y de género e igualdad LGTBI+ fue aprobado por la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Pamplona el 8 de abril de 2024 y ratificado el acuerdo por el Pleno Municipal del 11 de abril de 2024. A lo largo de 2025 ha trabajado en sus cuatro ámbitos de trabajo.

Ámbitos	Objetivo
AI 1 — Gobernanza, capacitación y transversalidad	Impulsar y garantizar una administración municipal inclusiva que recoja y responda a las necesidades e intereses de la diversidad sexual de la ciudadanía de Pamplona y de su población LGTBI+.
AI 2 - Empoderamiento, visibilización y participación social	Impulsar y garantizar una administración municipal inclusiva que recoja y responda a las necesidades e intereses de la diversidad sexual de la ciudadanía de Pamplona y de su población LGTBI+.
AI 3 - Sensibilización ciudadana en materia de derechos LGTBI+ y diversidad sexual	Promover un cambio social para que la ciudadanía incorpore la diversidad sexual y de género como un valor propio, así como el respeto y promoción de los derechos LGTBI+.
AI 4 - Ciudad libre de LGTBIfobia	Eliminar la discriminación y violencias por motivo de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual y de género y generar las condiciones para que Pamplona sea una ciudad libre, segura y diversa

ACCIONES PREVISTAS EN EL PLAN PARA 2025 POR ÁMBITOS

Gobernanza, capacitación y transversalidad	
Acción	**Estado**
Dotación de recursos económicos, personales y técnicos específicos y suficientes para el desarrollo de las políticas LGTBI+	Iniciada-En curso
Establecimiento de los mecanismos de coordinación internos y externos necesarios para el desarrollo transversal del Plan	Iniciada-En curso
Incorporación de la perspectiva de DSG en la normativa municipal y los planes estratégicos relacionados	Iniciada-En curso
Inclusión en la recogida de datos/información y en la producción estadística de nuevas variables o categorías relacionadas con la DSG, considerando especialmente a las mujeres LBT y de acuerdo a la normativa aplicable en esta materia.	Iniciada-En curso
Difusión de información sobre temática LGTBI+ y DSG dentro del plan de comunicación del Ayuntamiento y a través de sus espacios y canales informativos corporativos	Iniciada-Desarrollada
Creación del Consejo Municipal LGTBI+, como órgano para la participación de personas y entidades LGTBI, con criterios de representación paritarios.	Iniciada-Desarrollada
Inclusión de la perspectiva de DSG en los foros consultivos y espacios de participación de Pamplona.	Iniciada-En curso

Empoderamiento, visibilización y participación social	
Acción	**Estado**
Dotación a Harrotu de las estructuras físicas y los recursos económicos, humanos y técnicos adecuados para el desarrollo de sus funciones, así como de los mecanismos de coordinación necesarios	Iniciada-Desarrollada
Promoción del conocimiento de Harrotu mediante el apoyo, refuerzo y comunicación de sus servicios, programación y actividades, a través de diferentes canales.	Iniciada-En curso
Mapeo de recursos y de la situación de las personas LGTBI+ especialmente las mujeres	Iniciada-En curso
Inclusión de contenidos de temática LGTBI+ en la programación cultural.	Iniciada-En curso
Realización de actos institucionales en las fechas significativas (26A, 17M, 28J, otras).	Iniciada-En curso
Creación de campañas y materiales informativos de promoción de la salud y prevención de conductas de riesgo para las personas LGTBI+ (HSH, MSM, VIH, cruising, reproducción, salud mental, etc.), que atiendan a criterios de accesibilidad universal	Iniciada-En curso
Apoyo a las iniciativas de los grupos y colectivos LGTBI+ de la ciudad	Iniciada-En curso
Garantía de una convocatoria de subvenciones, suficiente y adaptada, para colectivos LGTBI+ y entidades que realicen programas LGTBI+ en la ciudad.	Iniciada-Desarrollada

Sensibilización ciudadana en materia de derechos LGTBI y diversidad sexual	
Acción	**Estado**
Incorporación de la perspectiva de DSG en los servicios de información y atención municipales.	Iniciada-En curso
Desarrollo de campañas de sensibilización y visibilización sobre DSG dirigidas a toda la ciudadanía, accesibles para personas con discapacidad.	Iniciada-En curso
Promoción y visibilización de la DSG por parte de los principales agentes y referentes culturales de la ciudad.	Iniciada-En curso
Incorporación de la DSG en las instituciones educativas municipales formales y en sus intervenciones no formales e informales	Iniciada-En curso
Promoción de la participación de los colectivos LGTBI+ en la Mesa de los Sanfermines.	Iniciada-En curso

Difusión del protocolo de coordinación y respuesta frente a agresiones LGTBIfóbicas a los diferentes agentes que participan en las fiestas de San Fermín y de los barrios.	Iniciada-En curso
Elaboración y difusión de materiales de sensibilización sobre la DSG para los espacios de ocio y festivos.	Iniciada-En curso
Inclusión de información básica sobre los servicios dirigidos al colectivo LGTBI+ en los materiales de acogida de las personas recién llegadas a la ciudad.	Iniciada-En curso
Realización de campañas sobre el derecho a la protección internacional de las personas LGTBI+ y de acciones de información y acogida, con especial atención a las personas trans	Iniciada-En curso
Visibilizacion y potenciación de los discursos abiertos y las experiencias de personas LGTBI+ de origen cultural y étnico diverso	Iniciada-En curso
Evaluación de las estrategias y acciones en torno a la DSG en los planes municipales de infancia.	Iniciada-En curso
Desarrollo de herramientas informativas y programaciones específicas sobre DSG y temática LGTBI+ dirigidas a la juventud.	Iniciada-En curso

Ciudad libre de LGTBIFOBIA	
Acción	**Estado**
Creación de un mapa de los diferentes tipos de violencias presentes en la ciudad asociados a cifras que hagan posible medir transformaciones, avances y/o retrocesos	Iniciada-En curso
Análisis sobre agresiones y percepción de inseguridad de las personas en los espacios públicos, con especial atención a las mujeres LBT.	Iniciada-En curso
Desarrollo de acciones institucionales simbólicas que contribuyan al restablecimiento de la dignidad y el derecho de reparación del daño a las personas LGTBI+.	Iniciada-En curso
Creación de mecanismos que atiendan, visibilicen y contrarresten los discursos de odio y las violencias simbólicas contra la DSG y las personas y colectivos LGTBI+ en espacios físicos y virtuales.	Iniciada-En curso
Realización de campañas de información y sensibilización sobre LGTBIfobia dirigidas a toda la ciudadanía, que atiendan a criterios de accesibilidad universal.	Iniciada-En curso
Difusión de información sobre derechos y discriminación segmentada por las diferentes realidades que aglutinan el acrónimo LGTBI+ (LGTBIfobia, serofobia. etc.).	Iniciada-En curso
Elaboración y difusión de herramientas sobre “qué hacer ante los discursos de odio y la LGTBIfobia”.	Iniciada-En curso

Incorporación de la perspectiva de DSG en los procedimientos de gestión y clasificación de las denuncias.	Iniciada-Desarrollada
Sensibilización y capacitación en materia de DSG y LGTBIfobia para todo el personal de la Policía Municipal.	Iniciada-En curso
Capacitación y formación continua en materia de DSG al personal de los grupos de Denuncias y Unidad de Protección y Acción Social (UPAs).	Iniciada-En curso
Difusión y publicidad periódica del protocolo de coordinación y respuesta para la ciudadanía y agentes involucrados, en formatos que atiendan a criterios de accesibilidad universal.	Iniciada-En curso
Activación y consolidación de la comisión de coordinación permanente de protocolo para su desarrollo.	Iniciada-Desarrollada
Difusión y creación de mecanismos de coordinación entre agentes y servicios específicos de atención a las víctimas.	Iniciada-En curso
Promoción del Observatorio contra la LGTBIfobia y de sus actividades.	Iniciada-En curso
Dotación al Observatorio contra la LGTBIfobia de recursos económicos, técnicos y personales necesarios para su funcionamiento	Iniciada-Desarrollada
Realización y difusión de informes anuales sobre LGTBIfobia en la ciudad.	Iniciada-Desarrollada

ACCIONES PREVISTAS EN EL PLAN PARA 2025-2028 ADELANTADAS Y REALIZADAS EN 2025 POR ÁMBITOS

Gobernanza, capacitación y transversalidad	
Acción	**Estado**
Promoción de relaciones e intercambios de experiencias con otras instituciones en materia LGTBI+	Iniciada 2024 - En curso

Sensibilización ciudadana en materia de derechos LGTBI y diversidad sexual	
Acción	**Estado**
Desarrollo de espacios de reflexión y formación que promuevan modelos de masculinidades comprometidas con la igualdad con el objetivo de combatir la LGTBIfobia y el machismo.	Iniciada 2025 - En curso
Habilitación de espacios de relación y encuentro de adolescentes y jóvenes LGTBI+ dentro de los equipamientos juveniles.	Iniciada 2025 - En curso

Ciudad libre de LGTBIFOBIA	
Acción	**Estado**
Creación, liderazgo y coordinación de la "Red Navarra de Municipios libres de LGTBIfobia".	Iniciada 2025 - En curso
Aportación de información sobre incidencias y denuncias en Pamplona a redes de observatorios contra la LGTBIfobia.	Iniciada 2024 - En curso

En el marco del **protocolo de coordinación y respuesta frente agresiones a personas LGTBI+,** en 2025, se ha mantenido el trabajo conjunto entre colectivos del movimiento LGTBI+ de la ciudad y diferentes áreas del Ayuntamiento: Igualdad, Seguridad Ciudadana (UPAS) y Servicios Sociales, con el propósito de generar el marco de actuación y los recursos necesarios para construir una ciudad diversa y libre con las personas LGTBI+. Se trata de crear un entorno en el que todas las personas estén incluidas en todos los ámbitos.

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.

Uno de estos mecanismos es el **Observatorio contra la LGTBIfobia**, sistema de observación permanente en contra de la homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia en Pamplona. Desde este órgano se pretende tener una perspectiva global de las agresiones LGTBIfóbicas de la ciudad y así orientar las acciones de prevención y sensibilización que se llevan a cabo desde el Ayuntamiento.
En 2025 se han registrado 44 incidencias.

Harrotu, Centro público de Información y Atención a la Diversidad Sexual y de Género del Ayuntamiento de Pamplona, ha mantenido su **Servicio de Información, promoción de los derechos y participación LGTBI**, se han realizado 45 actividades a lo largo del año, en las que han participado 881 personas, 211 mujeres, 174 hombres, 36 personas no binarias y 460 sin clasificar. Se ha contado con la participación de 96 ponentes y se han realizado 61 presentaciones del servicio en las que han participado 169 personas.

Todo ello con el objetivo de desarrollar y dinamizar actuaciones para la información, la comunicación y la capacitación, relacionadas con los ámbitos de Diversidad Sexual y de Género en Pamplona, en concreto:

- Facilitar recursos de apoyo a la ciudadanía y al tejido social LGTBI.
- Atender a las asociaciones y a la ciudadanía en general interesada en Diversidad Sexual y de Género.
- Trabajar en la difusión sobre las realidades de la población LGTBI y en la promoción de sus derechos en coordinación con el Ayuntamiento.
- Trabajar en la sensibilización ciudadana para la identificación, prevención y rechazo hacia cualquier manifestación de LGTBIfobia.

Harrotu ha mantenido su **programación trimestral** dividida en programas:

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

Además de las actividades programadas trimestralmente, se han realizado actuaciones en fechas conmemorativas, compartiendo un cartel por las redes sociales de Harrotu y los grupos de difusión de Whatsapp y email de cada efeméride con el fin de recordar y visibilizar cada una de ellas. Así como, visibilizando otros carteles y materiales de difusión que otros colectivos LGTBI+ han compartido en redes.

También se han organizado actividades concretas en torno a las mismas:

- Punto de encuentro de personas trans en el que se ha visionado el documental "tránsito" entorno al 31 de marzo, Día Internacional de la visibilidad Trans.
- Taller de "Hombres GBT+: analicemos nuestra masculinidad" el cual se ha organizado en torno al 8M, Día Internacional de las Mujeres, para que los hombres GBT+ puedan también un trabajo introspectivo sobre sus privilegios y las violencias que ejercen sobre las mujeres
- Punto de encuentro de mujeres lesbianas y bisexuales, en el que además del propio encuentro se llevó a cabo una Poetry Slam y posterior fiesta con Dj entorno al 26 de abril, Día de la visibilidad lésbica.
- "Conversatorio sobre Bifobia" con Daniel Valero y Elisa Coll entorno al 23 de septiembre, Día Internacional de la Visibilidad Bisexual.
- Participación activa en el Octubre Trans de este año.

Por último, desde el Área de Igualdad, como en años anteriores, se ha gestionado 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 6 entidades que recibieron un total de 20.000 €.