



Ayuntamiento de  
**Pamplona**  
Iruñeko Udala

Área de Alcaldía  
Igualdad y Lgtbqi

Alkatetzako Alorra  
Berdintasuna eta Lgtbqi

# ORDENANZA DE IGUALDAD

# AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA

## ÍNDICE

### PÁGINA

<b>EXPOSICIÓN DE MOTIVOS .....</b>	<b>7</b>
<b>TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES .....</b>	<b>11</b>
Artículo 1: Objeto y marco normativo	
Artículo 2: Objetivo.	
Artículo 3. Definiciones	
Artículo 4. Ámbito de aplicación.	
Artículo 5: Principios generales.	
<b>TÍTULO II: GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO .....</b>	<b>16</b>
<b>CAPÍTULO I: ESTRUCTURAS Y COORDINACIÓN .....</b>	<b>16</b>
SECCIÓN I: Estructuras municipales para la igualdad	
Artículo 6. El Área de Igualdad	
SECCIÓN II: Estructuras de impulso gestión y coordinación de la política municipal de igualdad.	
Artículo 7. Comisión Política	
Artículo 8. Comisión Técnica.	
Artículo 9. Consejo Municipal de la Mujer.	
Artículo 10. Impulso de la igualdad.	
Artículo 11. Participación interinstitucional.	
Artículo 12. Trabajo en red con técnicas de Igualdad de Entidades Locales de Navarra	
<b>CAPÍTULO II: REPRESENTACIÓN POLÍTICA Y COMPOSICIÓN DE ÓRGANOS MUNICIPALES...18</b>	
Artículo 13. Disposición general.	
Artículo 14. Órganos afectados	
<b>CAPÍTULO III: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN TÉCNICA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD..... 19</b>	
Artículo 15. Disposición general.	
Artículo 16. Medidas.	
<b>CAPÍTULO IV: PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO Y ADMINISTRATIVOS QUE INTEGREN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD..... 20</b>	
SECCIÓN I: Plan para la Igualdad de Pamplona .....	<b>20</b>
Artículo 17. Disposición general.	

Artículo 18. Áreas de intervención.

SECCIÓN II: Integración de la igualdad en el conjunto de las políticas municipales ..... 21

Artículo 19. Disposición general.

Artículo 20. Plan de Igualdad interno.

Artículo 21. Acceso y selección de personal.

Artículo 22. Promoción.

Artículo 23. Retribuciones

Artículo 24. Seguridad y salud laboral.

Artículo 25. Entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

SECCIÓN III. Informes de impacto de género ..... 24

Artículo 26. Disposición general.

Artículo 27. Pertinencia de la realización de informes de impacto de género.

Artículo 28. Procedimiento de elaboración de informes de impacto de género:

Artículo 29. Tipo de impacto.

Artículo 30. Contenido y proceso de identificación del impacto por razón de género.

SECCIÓN IV: Enfoque de género en la contratación ..... 26

Artículo 31. Disposición general.

Artículo 32. Medidas

Artículo 33. Obligaciones

SECCIÓN V. Enfoque de género en las subvenciones ..... 28

Artículo 34. Disposición general

Artículo 35. Medidas

Artículo 36. Obligaciones de la persona o entidad beneficiaria.

SECCIÓN VI: Planificación y evaluación presupuestaria ..... 29

Artículo 37. Disposición general

SECCIÓN VII: Gestión de la información y política de comunicación ..... 29

Artículo 38. Disposición general.

Artículo 39. Asesoramiento temporal.

Artículo 40. Medidas

SECCIÓN VIII: Estudios y estadísticas municipales ..... 31

Artículo 41. Disposición general.

<b>TÍTULO III: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES.....</b>	<b>32</b>
CAPÍTULO I: AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES.....	32
Artículo 42. Visibilidad de la situación de las mujeres y el empleo	
Artículo 43. Nuevas tecnologías.	
CAPÍTULO II: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA POLÍTICA.....	33
SECCIÓN I: Participación en la vida política y civil municipal: el Consejo Municipal de la Mujer	
Artículo 44. Disposición general.	
SECCIÓN II. Casa de las Mujeres.	
Artículo 45. Disposición general.	
CAPÍTULO III: EDUCACIÓN Y COEDUCACIÓN.....	34
Artículo 46. Disposición general	
CAPÍTULO IV: DERECHOS SEXUALES Y DIVERSIDAD DE IDENTIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO.....	34
Artículo 47. Disposición general	
Artículo 48. Garantizar una adecuada información, asesoramiento y apoyo en materia de diversidad sexual y de género	
CAPÍTULO V: HÁBITOS SALUDABLES, ACTIVIDAD FÍSICA Y PARTICIPACIÓN DEPORTIVA....	36
Artículo 49. Disposición general.	
Artículo 50. Promoción de la salud.	
CAPÍTULO VI: CULTURA Y CREACIÓN CULTURAL.....	38
Artículo 51. Disposición general	
Artículo 52. Memoria local.	
Artículo 53. Memoria histórica	
CAPÍTULO VII. FIESTAS.....	39
Artículo 54. Disposición general.	
Artículo 55. Campaña de prevención	
Artículo 56. Marco de actuación:	
Artículo 57. Promoción de la participación de las mujeres en la fiesta.	
CAPÍTULO VIII. COOPERACIÓN AL DESARROLLO.....	40
Artículo 58. Disposición general	

<b>TÍTULO IV: RECONOCIMIENTO DE LOS CUIDADOS Y LA CORRESPONSABILIDAD COMO ELEMENTOS CLAVE PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA.....</b>	<b>41</b>
CAPÍTULO I: ENTORNO HABITABLE, SOSTENIBLE Y SEGURO.....	41
SECCIÓN I Estrategia de Sostenibilidad .....	41
Artículo 59. Disposición general.	
SECCIÓN II. Planificación urbanística .....	41
Artículo 60. Disposición general.	
Artículo 61. Atención y protección	
SECCIÓN III. Vivienda .....	42
Artículo 62. Disposición general.	
SECCIÓN IV. Movilidad y transporte.....	43
Artículo 63. Disposición general	
SECCIÓN V. Medio ambiente. ....	43
Artículo 64. Disposición general.	
CAPÍTULO II: REVALORIZACIÓN DE LOS CUIDADOS E INTERDEPENDENCIA DEL SISTEMA PRODUCTIVO.....	44
Artículo 65. Disposición general.	
<b>TÍTULO V: VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.....</b>	<b>45</b>
CAPÍTULO I: MARCO GENERAL .....	45
Artículo 66. Disposición general.	
Artículo 67. Marco general de actuación.	
Artículo 68. Derecho a atención integral y coordinada.	
CAPÍTULO II. PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	46
Artículo 69. Disposición general.	
Artículo 70. Investigación.	
CAPÍTULO III: RECURSOS.....	47
Artículo 71. Servicio Municipal de Atención a las Mujeres	

CAPÍTULO IV: COORDINACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES..... 48

SECCIÓN I: Coordinación entre los recursos municipales

Artículo 72. Disposición general.

Artículo 73. Acuerdo interinstitucional para la coordinación ante la violencia contras las mujeres en Navarra y su protocolo de Actuación Conjunta

SECCIÓN II: Capacitación del personal municipal.

Artículo 74. Disposición general.

<b>Disposición adicional.....</b>	<b>49</b>
<b>Disposición Transitoria Única. Informes de impacto de género.....</b>	<b>49</b>
<b>Disposición Derogatoria Única.....</b>	<b>49</b>
<b>Disposición final.....</b>	<b>49</b>

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El objetivo de la presente ordenanza es la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desterrando las diversas estructuras históricas que producen y reproducen la discriminación de las mujeres y las desigualdades sociales y de género.

Como constante histórica y realidad presente en la mayoría de las sociedades, el hecho de ser mujeres ha estado ligado a una situación de desigualdad con respecto a los hombres, lo que ha conllevado una dedicación al ámbito privado de las mujeres, enfocada en el cuidado y una vinculación de los varones con el ámbito público y de producción. Este proceso se debe al conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales, al cual se le llama el sistema sexo-genero. Se trata de un sistema en el que está arraigada la supremacía de los varones sobre las mujeres, instituyéndose así una asignación asimétrica y jerarquizada de roles y de espacios por razón de sexo, a través de estructuras socioeconómicas y políticas, de normas o valores y de procesos de socialización que rigen dicho sistema.

El desarrollo cultural, científico e ideológico junto con los cambios democráticos y tecnológicos habidos especialmente en las últimas décadas, han ido paulatinamente modificando las relaciones sociales y familiares entre varones y mujeres, iniciándose una vía de cambio de actitudes que, progresivamente, aunque de forma más lenta, se ven traducidas en cambios de comportamientos reales en los cuidados, en el mundo laboral, en la esfera política, en la toma de decisiones, etc. Gran relevancia ha tenido a la hora de promover dicha evolución los cambios legislativos, ya que las políticas de igualdad han ido adquiriendo reflejo en nuestra normativa tanto a nivel de la ONU, de la Unión Europea, estatal o autonómico. A pesar de estos cambios, la situación de algunas mujeres y grupos de mujeres ofrece una panorámica que anima a seguir trabajando por unas mayores cotas de igualdad real, ya que esta igualdad formal no tiene su reflejo en la sociedad.

Con tal fin, se deben diseñar estrategias temporales destinadas a remover dichas situaciones, prejuicios, comportamiento o prácticas culturales y sociales que impiden a la sociedad alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades. El primer mecanismo para conseguirlo, y en torno al cual se sitúa esta Ordenanza, es la integración de la perspectiva de género, transversalidad o mainstreaming. El mainstreaming, constituye una metodología de actuación que sitúa la igualdad de mujeres y hombres como un objetivo prioritario que debe ser incorporado en todas las políticas y en todos los niveles de decisión, mediante el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, la planificación de las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y la identificación y evaluación de resultados e impactos producidos por éstas en el avance de la igualdad real. El término de mainstreaming se acuñó en la Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres, organizada por Naciones Unidas, celebrada en Beijing en 1995. Fueron los movimientos de mujeres y feministas quienes lograron la incorporación del nuevo concepto de igualdad a las políticas públicas.



En el año 1995 en el ámbito Europeo, el Consejo de Europa crea un Grupo de Especialistas en Mainstreaming, las cuales en su informe final desarrollan la definición, considerada hoy en día como más completa de transversalidad de género: *“la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”*.

La transversalidad, en el marco de las Instituciones de Unión Europea, fue introducida por el Tratado de Ámsterdam en 1999. Dicha norma establecía como fin de la Comunidad Europea la igualdad en el trato entre hombres y mujeres, fijándose como objetivo principal de todas las acciones, la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres y promover la igualdad. A su vez, el artículo 13 del citado tratado permitía a las instituciones comunitarias, en su respectivo ámbito competencial, la adopción de medidas dirigidas a la lucha contra toda discriminación por razón de sexo o de orientación sexual. De esta manera, con estas previsiones del Tratado de Ámsterdam, las recomendaciones de la Declaración y la Plataforma de acción de la IV Conferencia Mundiales sobre la Mujer en el Mundo de las Naciones Unidas, anteriormente citadas se introdujeron en el Derecho de la Unión y, subsiguientemente, en el ordenamiento jurídico de los sus Estados.

Por otro lado, en el año 2005, se elabora la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, en la cual se recoge como principio fundamental para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres *“integrar la dimensión de género en todas las actividades de los gobiernos locales y regionales”*. Dicha Carta fue firmada y ratificada el 7 de noviembre del 2013 por el Pleno del Ayuntamiento de Pamplona.

En ámbito estatal, la Constitución Española de 1978, recoge en su artículo 14 como derechos fundamentales tanto la igualdad entre hombres y mujeres como la prohibición de discriminación por razón de sexo o cualquier otra circunstancia personal o social. A su vez, el artículo 9.2 del citado texto legal obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos integre sea real y efectiva. Por otro lado, la transversalidad se introduce en nuestro ordenamiento jurídico a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. En la exposición de motivos de la misma se contempla el mainstreaming como seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio y lo eleva a pauta general de actuación de los poderes públicos. Es en el artículo 15 en el que se define de manera más específica el principio de transversalidad: *“el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos”*.

En lo que a la Comunidad Foral de Navarra se refiere, la norma de referencia en la igualdad de trato es la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de Fomento de la Igualdad de Oportunidades entre



Mujeres y Hombres. Se trata de una Ley pionera, aprobada varios años antes que la estatal, y que supuso un respaldo a todas aquellas acciones que pudieran emanar de la Administraciones navarras.

Además, debemos colocar la Ordenanza en el marco del III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona/Iruña, el cual, contiene una línea estratégica que tiene como objetivo *“desarrollar 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 compromiso municipal con igualdad”*.

Por último, esta Ordenanza, incluye como novedad con respecto de otras ordenanzas aprobadas a nivel estatal la obligatoriedad de inclusión de Informes de Impacto de Género para que proyectos de normas y planes puedan ser aprobados, y conseguir así que no afecten de forma discriminatoria a mujeres y hombres, y tengan un impacto positivo en la igualdad de género.

Los informes de impacto tienen su inspiración y origen en la aplicación de las políticas medioambientales. En el marco de la Unión Europea, en la década de los 80, se comenzó a introducir la obligatoriedad de realizar, en el desarrollo de actuaciones públicas vinculadas con las infraestructuras y actividades industria, informes de su impacto medioambiental. En torno, por lo tanto, a la incorporación de dichas cláusulas nace la idea de la incorporación de cláusulas de género. Es por ello, que la Comisión Europea viene utilizando las cláusulas de género en el proceso de preparación de la normativa desde 1997. Además, dentro de la Iniciativa ‘Legislar Mejor’, en su última versión sobre la Guía de los informes de Impacto, justifica la elaboración de informes de impacto de género para conseguir: la mejora del diseño de la legislación y las políticas, la mejora del proceso y la incorporación a las políticas específicas de los principios legales y objetivos generales. La Comisión Europea ubica los informes de impacto de género en el ámbito social, que junto a los del ámbito económico y medioambiental completan los de carácter legal y administrativo.

En el ámbito estatal, la obligación de tener en cuenta el impacto de género a la hora de elaborar normas se recogió por primera vez en la *Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno*. En dicha norma, se estableció que los proyectos de ley y las disposiciones reglamentarias irían acompañados de un informe, sobre el impacto por razón de género, de las medidas que en ellas se contengan. El cómo elaborar dicho informe de impacto fue regulado mediante la Memoria de análisis de impacto normativa, aprobada por el Real Decreto 1083/2009.

Posteriormente, la ley Orgánica 3/2007, estableció, en su artículo 19, que *“los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de género”*.



Por otra parte, y en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, la Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente, regula la iniciativa legislativa y la potestad normativa del Gobierno, obligando a que todos los anteproyectos se acompañen de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establezcan en dicho anteproyecto, desarrollando las instrucciones para la elaboración de los mismos en el Acuerdo del Gobierno de Navarra, de 16 de mayo del 2011.

Es en este contexto jurídico, donde se desarrolla esta Ordenanza, con el objetivo de avanzar, consolidar y dar sostenibilidad a las políticas para la igualdad de mujeres y hombre en Pamplona. Es una herramienta normativa que tiene vocación de permanencia en el tiempo, y que sirve para fijar los principios y objetivos que deben guiar la actuación del Ayuntamiento de Pamplona, definiendo las líneas principales de intervención y creando las condiciones de organización interna para poder alcanzar los objetivos señalados.

## TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: Objeto y marco normativo.

1. Esta ordenanza tiene por objeto establecer el régimen jurídico de la igualdad entre mujeres y hombres a nivel municipal en el marco de las normativas internacional, europea, estatal y de la Comunidad Foral de Navarra. Para ello parte del reconocimiento de que la discriminación contra las mujeres es un fenómeno universal de carácter subordinante, estructural y sistémico.
2. La presente Ordenanza establece los principios generales que han de presidir la actuación del Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional, en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como un conjunto de medidas dirigidas a garantizar la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, eliminando las formas de discriminación contra las mismas y eliminando los obstáculos que impidan el ejercicio efectivo y real de sus derechos.
3. De conformidad con lo establecido en el apartado anterior, el contenido de esta Ordenanza cumplirá con la normativa vigente, resultando de especial relevancia por la materia objeto de regulación:
  - a. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres.
  - b. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, firmada y ratificada en el Pleno de 7 de noviembre de 2013 por el Ayuntamiento de Pamplona.
  - c. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
  - d. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
  - e. Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local.
  - f. Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de la Administración Local de Navarra.
  - g. Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
  - h. Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres
  - i. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW)



- j. Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de Género
- k. Ley Foral 12/2018 de 14 de junio de Accesibilidad Universal.
- l. La Ley foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas lgtbi+
- m. La Ley foral 2/2018, de 13 de abril, de contratos públicos

#### Artículo 2: Objetivo.

El objetivo general de esta Ordenanza es contribuir a lograr la igualdad de mujeres y hombres a nivel municipal eliminando todas las formas de discriminación contra las mujeres, en el Ayuntamiento y su sector público institucional. Para ello, además de hacer público el compromiso con la igualdad, el gobierno municipal implicará a las demás instituciones públicas y políticas, así como a las organizaciones privadas de la sociedad civil.

El término Área de Igualdad responde en la presente Ordenanza a su definición como Área central de la acción municipal, con independencia de su ubicación en la estructura organizativa municipal.

#### Artículo 3. Definiciones

Se entiende por:

- a) Acción Positiva: Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- b) Brecha de género: La diferencia entre las tasas masculina y femenina que pone de manifiesto la desigual distribución de recursos, acceso y poder de las mujeres y hombres en un contexto determinado.
- c) Conciliación: Equilibrio de los usos del tiempo y recursos que las personas tienen en las distintas facetas de la vida, particularmente en el ámbito personal, laboral, profesional o familiar.
- d) Corresponsabilidad: La responsabilidad que mujeres y hombres tienen en cuanto a similares deberes y obligaciones para que la vida sea viable y sostenible desde una perspectiva de equidad y justicia social.

e) Discriminación directa y Discriminación indirecta:

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

f) Empoderamiento: es una estrategia que favorece la autoestima, autonomía y participación de las mujeres para avanzar hacia la justicia social y la consecución de la igualdad.

g) Igualdad sustantiva: El acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o pleno ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

h) Perspectiva o enfoque de género: Análisis de la realidad que se basa en la consideración de los diferentes roles y funciones que socialmente se asigna a mujeres y hombres, el valor que se les adjudica a los mismos y las interrelaciones existentes entre ambas, que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.

i) Segregación ocupacional: Situación por la que las mujeres y hombres ocupan mayoritariamente determinadas profesiones, eligen determinados estudios o se distribuyen el uso del tiempo o del espacio, entre otros ámbitos, debido a roles y estereotipos de género. Dicha segregación se entiende horizontal cuando se produce concentración en un abanico restringido de profesiones o áreas de actividad, y vertical cuando se producen desigualdades en el acceso a categorías directivas y cargos con poder de decisión.

j) Sostenibilidad de la vida: Paradigma que entiende el proceso de la vida teniendo en cuenta las necesidades tanto de recursos materiales como de contextos y relaciones de cuidado y afecto.

k) Transversalidad: La organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas.



#### Artículo 4. Ámbito de aplicación.

- a) Esta Ordenanza se aplicará a la Administración del Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional.
- b) Las entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles y laborales, fundaciones u otros entes, o asociaciones de cualesquiera de ellos, dotados de personalidad jurídica, pública o privada, vinculados o dependientes del Ayuntamiento de Pamplona que cumplan los siguientes requisitos:
  - a) Que en su actividad satisfagan, al menos parcialmente, fines de interés público que no tengan carácter industrial o mercantil.
  - b) Que sean financiadas, directa o indirectamente, más de la mitad de su actividad, o bien tengan influencia dominante sobre las mismas a través de mecanismos que controlen su gestión, o bien permitan designar a más de la mitad de los miembros de sus órganos de administración, de dirección o de vigilancia por el Ayuntamiento de Pamplona.

#### Artículo 5: Principios generales.

1. Los principios generales que rigen y orientan la actuación de la Administración municipal en esta Ordenanza se encuentran recogidos en los artículos 9.2 de la Constitución Española a tenor del cual los poderes públicos han de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

Por otro lado, el artículo 14 de la Constitución Española establece la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

A efectos de procurar la igualdad real y efectiva mencionada en el apartado anterior, la actuación de la administración municipal en esta Ordenanza coincide con la que, según los artículos 14 a 22 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, debe regir y orientar la forma de proceder de todos los poderes públicos.

2. La interpretación y ejecución de los principios mencionados en el párrafo anterior se efectuarán de conformidad con las definiciones recogidas en los artículos que comprenden los principios generales de la Ley Orgánica 3/2007.
3. Sin perjuicio de la referencia simétrica a hombres y a mujeres efectuada en la definición de los



citados principios, la política municipal que se desarrolle conforme a los mismos en esta Ordenanza tomará en consideración que el problema de la desigualdad de mujeres y hombres en la sociedad, si bien afecta a ambos sexos, lo sufren estructuralmente las mujeres.

4. También atenderá otros factores añadidos de discriminación que afectan a mujeres, tales como la edad, la clase social, la nacionalidad, la etnia, la diversidad funcional, la identidad sexual y/o de género, la orientación sexual, la situación administrativa de residencia en el caso de mujeres migrantes u otras circunstancias que impliquen posiciones más desventajosas

## **TÍTULO II: GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO**

### **CAPÍTULO I: ESTRUCTURAS Y COORDINACIÓN**

#### **SECCIÓN I: Estructuras municipales para la igualdad**

##### **Artículo 6: Área de Igualdad**

El Área de Igualdad promueve la igualdad entre mujeres y hombres y la búsqueda de la equidad. Esta área lleva el impulso y coordinación de las políticas de Igualdad, que, en todo caso, deberán implementarse con carácter transversal en todas las vertientes de la acción del Ayuntamiento.

En la presente Ordenanza se debe entender por Área de Igualdad, a la unidad administrativa municipal competente en materia de Igualdad. En ningún caso ésta denominación condicionará la organización y estructura de la Administración municipal ejecutiva, que es competencia exclusiva del Alcalde.

#### **SECCIÓN II: Estructuras de impulso gestión y coordinación de la política municipal de igualdad.**

##### **Artículo 7. Comisión Política.**

1. La Comisión Política se constituye como el más alto órgano de dirección y seguimiento del Plan de Igualdad, y su cometido es garantizar la implementación de la estrategia de Igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad, garantizando el acuerdo político y el compromiso institucional. Su trabajo se orienta a movilizar, en los niveles de toma de decisiones, los compromisos necesarios para hacer de la igualdad de género una prioridad política compartida y un elemento central de gobernabilidad.
2. Dicha comisión estará integrada por un concejal o concejala por cada grupo político con representación municipal y presidida por la persona responsable política del Área de Igualdad. Se reunirán al menos dos veces al año para aprobar el programa de igualdad anual y verificar su implantación y seguimiento.
3. Se podrán establecer reuniones para tratar asuntos de carácter extraordinario a petición de un tercio las personas integrantes de la Comisión.





#### Artículo 8. Comisión Técnica.

1. Con el fin de impulsar, gestionar y supervisar tal coordinación se crea la Comisión Técnica para la Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona. Dicha Comisión es el grupo de apoyo permanente para la asistencia técnica a la Comisión Política y podrá actuar en representación de ésta en los aspectos técnicos de su competencia. Se constituye como órgano estable de coordinación, cuya misión será garantizar la viabilidad técnica y el desarrollo de los Planes para la Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona.
2. La Comisión técnica para la Igualdad estará compuesta por todas las direcciones de área, junto con una persona técnica designada en cada área como interlocutora con el Área Igualdad.
3. Este equipo se coordinará desde el Área de Igualdad.
4. Se reunirá en función del calendario de trabajo que junto con el responsable de igualdad se acuerde, estableciendo un mínimo de 3 reuniones al año.
5. Las reuniones de la Comisión tendrán una periodicidad cuatrimestral, pudiendo acortarse el periodo de la reunión cuando lo considere procedente la autoridad municipal per se o a instancia de sus componentes o del Área Igualdad.
6. La Comisión Técnica se encargará de realizar el seguimiento de la aplicación de la Ordenanza en el Ayuntamiento de Pamplona y en su sector público institucional.

#### Artículo 9. Consejo Municipal de la Mujer.

1. El Consejo Municipal de la Mujer tiene el objetivo de posibilitar, facilitar, garantizar la participación en igualdad de mujeres y hombres en el gobierno y en la vida pública municipal. Su composición, competencias y régimen de funcionamiento se encuentra regulado en el Reglamento del Consejo Municipal de la Mujer.
2. Se trata de órgano consultivo de participación sectorial, interlocución política y seguimiento de las políticas de igualdad, a través del cual se coordina la relación del Área de Igualdad con los grupos de mujeres y colectivos feministas, las áreas de mujer de sindicatos y los grupos políticos para informar el seguimiento del Plan y el desarrollo de acciones específicas.

#### Artículo 10. Impulso de la igualdad.

Sin perjuicio de las funciones del Área de Igualdad, todas las áreas del Ayuntamiento deberán promover en su ámbito de actuación la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

#### Artículo 11. Participación interinstitucional.

Con el fin de impulsar la política municipal para la igualdad de manera coordinada con el resto de municipios y demás organismos públicos y privados, el gobierno municipal hará los esfuerzos necesarios para mantener los lazos y la presencia de redes ya constituidas, así como para promover la participación de otras redes y fórmulas de coordinación de futura creación.

#### Artículo 12. Trabajo en red con técnicas de Igualdad de Entidades Locales de Navarra

En concreto, se impulsará por el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona el trabajo e intercambio profesional entre las técnicas de igualdad de las entidades Locales de Navarra.

### CAPÍTULO II: REPRESENTACIÓN POLÍTICA Y COMPOSICIÓN DE ÓRGANOS MUNICIPALES.

#### Artículo 13. Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional promoverán la representación y composición equilibrada en todos sus órganos.
2. Se entenderá por representación y composición equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo ni superen el sesenta por ciento ni sean menores del cuarenta por ciento.

#### Artículo 14. Órganos afectados.

1. La representación o composición equilibrada afectará a la constitución del gobierno municipal que surja tras cada proceso electoral, debiéndose promover también dicho equilibrio en la composición de las Comisiones, cargos de libre designación o cargos de confianza del equipo de gobierno municipal, consejos y órganos de participación, y demás órganos administrativos municipales.
2. En aplicación del artículo 44 bis de la Ley Orgánica del Régimen Electoral General, las candidaturas que se presenten para las elecciones municipales deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista las personas candidatas de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento.
3. A tales efectos, y, con informe favorable del Área de Igualdad, se podrá justificar la no aplicación del criterio de representación equilibrada en los siguientes casos:

- a) Cuando no alcance el 40% la presencia de personas de alguno de los dos sexos en el sector o ámbito de actuación sobre el que actúe el órgano municipal correspondiente. En ese caso, se deberá garantizar que, al menos, haya una presencia de las personas del sexo menos representado equivalente a su presencia en el referido sector o ámbito, salvo que concurra alguna de circunstancias señaladas en los apartados siguientes.
- b) Cuando exista una representación de mujeres superior al 60%, pero esa sobrerrepresentación se considere acorde al objetivo de corregir la histórica situación de desigualdad que han sufrido las mujeres derivada de su infrarrepresentación en los ámbitos de toma de decisiones.
- c) Cuando no haya personas de un sexo determinado con competencia, capacitación y preparación adecuada para participar en el órgano en cuestión o, a pesar de haberlas, éstas no deseen hacerlo o no puedan por la sobrecarga de trabajo que les pueda generar.
- d) Cuando se trate de órganos administrativos en los que la designación de sus integrantes se hace en función del cargo y/o cuando ésta designación es realizada por varias instituciones u organizaciones. En este caso, el criterio de representación equilibrada se deberá mantener por lo que respecta al grupo de personas designadas por una misma institución u organización, salvo que le sea de aplicación alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores.
- e) La representación o composición equilibrada no resultará de aplicación, sin embargo, en el caso del Consejo Municipal de la Mujer, entidad prevista en el artículo 9 de la ordenanza, en cuya composición, por su especial naturaleza, se priorizará la presencia de mujeres.

### CAPÍTULO III: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN TÉCNICA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD.

#### Artículo 15. Disposición general.

A fin de permitir la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa, el gobierno municipal promoverá y facilitará una formación básica, progresiva y permanente de su personal en materia de igualdad de mujeres y hombres. A su vez garantizará una formación y capacitación específicas para todos aquellos puestos que formen del Área de Igualdad.

#### Artículo 16. Medidas.

Al objeto de posibilitar lo establecido en el apartado primero del artículo anterior, el gobierno local, asesorado por el Área de Igualdad, adoptará, por lo menos, las siguientes medidas:

- a) Efectuar diagnósticos sobre el nivel de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal a su servicio, así como facilitar formación en materia en igualdad entre mujeres y hombres para las personas con responsabilidad política. Estos diagnósticos se realizarán durante el primer año de cada legislatura
- b) Elaborar y ejecutar, a partir del diagnóstico, planes de formación para el personal a su servicio y planes de sensibilización para las personas con responsabilidad política.
- c) Adaptar los horarios de su personal y valorar el tiempo invertido por éste en su formación en materia de igualdad.

### CAPÍTULO IV: PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO Y ADMINISTRATIVOS QUE INTEGREN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD.

#### SECCIÓN I: Plan para la Igualdad de Pamplona

#### Artículo 17. Disposición general.

El Plan para la Igualdad es el documento en el que se plasma periódicamente el desarrollo y la concreción de la política municipal en materia de igualdad de mujeres y hombres que sienta sus bases en esta Ordenanza. Es un marco para lograr una transformación profunda, para revertir las desigualdades entre mujeres y hombres, así como la construcción de una vida diferente en la cual todas las personas estén incluidas tanto en el ámbito público y como en el privado.

#### Artículo 18. Áreas de intervención.

1. El Plan para la Igualdad desarrollará medidas de actuación en cualquiera de las áreas de intervención para la igualdad previstas en la Ordenanza, así como en otras de posible interés.
2. Serán en todo caso medidas de consideración específica en el Plan las tendentes a procurar la igualdad de mujeres y hombres en los siguientes ámbitos de actuación, o en aquellos que se consideren necesarios:
  - a) Gobernanza y compromiso político con la igualdad.



- b) Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores.
- c) Reconocimiento de los cuidados y la corresponsabilidad como elementos claves para la sostenibilidad de la vida.
- d) Una vida libre de violencia contra las mujeres en una ciudad segura.
- e) Otros ámbitos que se consideren necesarios.

## SECCIÓN II: Integración de la igualdad en el conjunto de las políticas municipales.

### Artículo 19. Disposición general.

- a) El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional garantizarán el principio de igualdad de mujeres y hombre en la definición de los puestos de trabajo, el acceso, clasificación profesional, promoción, formación, salud laboral, retribución y derechos laborales asegurando unas condiciones laborales dignas y no discriminatorias.
- b) El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional adoptarán las medidas recogidas en esta ordenanza y con carácter general:
  - a) Revisarán su política de personal desde la perspectiva de género.
  - b) Adoptarán las medidas necesarias para garantizar el principio de igualdad de la gestión del personal.
  - c) Promoverán la mejora y el uso de los derechos laborales desde una perspectiva igualitaria de sus respectivas plantillas.

### Artículo 20. Plan de Igualdad interno.

1. Para llevar a cabo dichas medidas, se elaborará un diagnóstico institucional para comprobar el grado de incorporación de los objetivos de igualdad en la organización municipal. En dicho diagnóstico se analizarán la gestión de personas, la prevención de acoso sexual y por razón de sexo y la representación equilibrada.
2. Se diseñará e implantará un Plan para la Igualdad Interno referido al personal municipal que dé respuesta a las necesidades identificadas en el diagnóstico.

3. Dicho plan se evaluará de manera bianual.

#### Artículo 21. Acceso y selección de personal.

Con el fin de garantizar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en los procesos de selección y la capacitación en materia de igualdad de mujeres y hombre del personal de nueva incorporación, el Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional adoptarán las siguientes medidas:

1. Incorporación de contenidos de igualdad en los temarios, tanto de carácter general como específico y vinculado con el ámbito de trabajo de la plaza a la que se acceda.
2. Principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la constitución de todos los tribunales y jurados, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas
3. Promoción activa del acceso de las mujeres a toda la diversidad de puestos de trabajo y a todos los niveles de clasificación, a fin de avanzar en la erradicación de la segregación horizontal y vertical.

#### Artículo 22. Promoción.

El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional facilitarán en sus procesos de promoción el establecimiento de mecanismos que eviten discriminaciones indirectas en la carrera profesional, tanto en relación con la segregación vertical como horizontal.

#### Artículo 23. Retribuciones

El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional identificarán las brechas salariales existentes entre su personal y garantizarán la eliminación de los sesgos de género y la aplicación de una política igualitaria, tanto en la valoración de puestos, como en la política retributiva.

#### Artículo 24. Seguridad y salud laboral.

Al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en relación a la seguridad y salud laboral, el Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional adoptarán las siguientes medidas pertinentes:

1. Analizar las desigualdades de género en las condiciones de trabajo, en la exposición a los riesgos laborales psicosociales, ergonómicos, higiénicos y en la salud, y establecer mecanismos de prevención.



2. Crear y mantener ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica.
3. Analizar la incidencia de las bajas laborales de la plantilla en relación al puesto de trabajo desempeñado, para prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados al sexo de las personas.
4. Impulsar investigaciones relativas a las enfermedades laborales desde la perspectiva de género.
5. Garantizar la prevención de la salud reproductiva, el embarazo y la lactancia de sus trabajadoras.
6. Fomentar la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
7. Formar al personal en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

#### Artículo 25. Entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

1. El Ayuntamiento de Pamplona, su sector público institucional y todo su personal, incluyendo a sus representantes, se comprometen a establecer mecanismos de prevención y acción para mantener un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En concreto, sus órganos y personal directivo proveerán todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como para sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.
2. Garantizar el cumplimiento del Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que es de aplicación para la totalidad del personal que presta servicios para el Ayuntamiento de Pamplona y para su sector público institucional, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación laboral.
3. El protocolo se revisará de manera bianual, cada tres denuncias y siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto.
4. Se prevé la evaluación del propio protocolo como herramienta de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tras la tramitación de las tres primeras denuncias o al año de su implantación, y siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto.

### SECCIÓN III. Informes de impacto de género.

#### Artículo 26. Disposición general.

1. El impacto de género tiene el objetivo de identificar y valorar los diferentes resultados que las disposiciones normativas o las políticas públicas pudieran producir sobre mujeres y hombres, de forma separada.
2. El estudio sobre impacto de género hace referencia al análisis sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción, el incremento o el mantenimiento de desigualdades de género.

#### Artículo 27. Pertinencia de la realización de informes de impacto de género.

1. Será obligatoria la realización de informes de impacto de género en los proyectos de normas y planes elaborados por Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional y los cuales se deberá recoger, de forma razonada y objetivamente justificada, mediante los correspondientes datos, los efectos que el contenido de la norma o plan, de ser aprobado, tendrá sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. En todo caso será obligatoria la realización de informe de impacto de género en los presupuestos anuales del Ayuntamiento.

#### Artículo 28. Procedimiento de elaboración de informes de impacto de género:

Se seguirán las siguientes etapas para la realización del informe de impacto de género.

1. Será el área municipal promotora de la norma o plan la que elabore el informe de impacto de género.
2. Se enviará la norma o plan y el informe de impacto de género al Área de Igualdad.
3. El Área de Igualdad tras analizar el proyecto normativo o plan y el informe, remitirá al área municipal promotora, si fuera necesario, las observaciones señalando las modificaciones que deberán incluirse para adecuar el contenido del proyecto normativo o plan a la legislación de igualdad vigente.



#### Artículo 29. Tipo de impacto.

En función del contenido de la norma, plan o el informe puede concluir que tiene o no impacto por razón de género.

1. Se considera que tiene impacto por razón de género cuando la materia regulada incide en la posición personal y social de mujeres y hombres. En este caso, el informe deberá mostrar si su efecto es:
  - a) Positivo en la igualdad. Lo será si reduce las desigualdades entre mujeres y hombres, previamente identificadas. La norma o plan es adecuado al principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
  - b) Negativo a la igualdad. Lo será si no reduce las desigualdades o si las aumenta. La norma o plan deberá ser revisada e introducir las correcciones que hagan que su impacto sea positivo.
  - c) Se considera que no tiene impacto por razón de género cuando la materia regulada no incida, en absoluto, en la posición personal y social de mujeres y hombres, y, en consecuencia, en nada afecte al logro de la igualdad efectiva.

#### Artículo 30. Contenido y proceso de identificación del impacto por razón de género.

1. Si se prevé que la norma o plan tiene impacto por razón de género el informe deberá aportar:
  - a) Datos estadísticos oficiales que muestren la situación y posición de mujeres y de hombres respecto al objeto y contenido de la norma o plan. Supone una descripción de la presencia de mujeres y hombres y su posición jerárquica en la materia que se está regulando, utilizando bien números reales o indicadores de género sencillos, tales como la “brecha de género”. En el caso de personas jurídicas u órganos colegiados se aportarán datos sobre porcentaje de mujeres y hombres que componen los mismos, niveles de responsabilidad y áreas de actividad.
  - b) Resultado del análisis de género de los citados datos, mostrando el grado de igualdad o desigualdad existente tanto en lo relacionado con los aspectos cuantitativos como cualitativos.
  - c) El impacto previsible de la norma o plan sobre la igualdad. Comparando los resultados del análisis anterior y los contenidos de la norma o plan se hará una previsión de los efectos de su aplicación sobre las situaciones de desigualdad identificadas y se mostrará cual sería el resultado: la disposición o plan, de ser aprobada, incidiría en perpetuar las desigualdades

existentes o aumentarlas o, por el contrario, incidiría en corregirlas, disminuirlas y hacer avanzar la igualdad de género.

- i. Si del anterior análisis se desprende que el impacto es negativo, el informe sugerirá razonadamente las medidas correctoras de la norma o plan que harían que el impacto fuera positivo.
  - ii. Si del análisis de la norma o plan se concluye que el impacto es positivo, se identificarán en el informe los artículos del proyecto normativo o los contenidos concretos del plan que incluyan las medidas, acciones o aspectos que incidirían en el avance de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- d) Si se prevé que la norma, plan no tiene impacto de género, no será suficiente con que el informe señale que el contenido es neutro y, en consecuencia, no produce impacto favorable o adverso en la igualdad, sino que deberá justificar por qué no incide en absoluto en la posición personal y social de mujeres y hombres, y, en consecuencia, en nada afecta al logro de la igualdad efectiva. Asimismo, y en cualquier caso el lenguaje que se emplea será acorde al principio de igualdad, utilizando un lenguaje no excluyente y no usando términos que pudieran ser discriminatorios para mujeres u hombres.
- e) Desde el Área de Igualdad se facilitará a las áreas municipales, más concretamente al personal encargado de la elaboración de dichos informes, las instrucciones para la verificación del grado de adecuación de la norma o plan al fomento de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.
- f) A su vez, el Ayuntamiento de Pamplona y sus empresas públicas se comprometen a formar al personal responsable de la elaboración de los informes de impacto de género dentro del Plan anual de formación en el plazo de un año tras la entrada en vigor de esta Ordenanza.

#### SECCIÓN IV: Enfoque de género en la contratación

##### Artículo 31. Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional promoverán, en su contratación pública, la igualdad de mujeres y hombres.
2. El Área de Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona realizará, recomendaciones para la incorporación de criterios de igualdad de mujeres y hombres en las condiciones particulares de

los contratos, del Ayuntamiento de Pamplona y de su sector público institucional.

3. A su vez, el Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional se comprometen a formar al personal que realiza las licitaciones públicas, en el plazo de un año tras la entrada en vigor de esta ordenanza.

#### Artículo 32. Medidas

En el marco del compromiso, el reconocimiento y las garantías del artículo anterior, el Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional se encargarán de aplicar la siguiente medida:

1. Deberá tomar en consideración las implicaciones de género y las oportunidades que ofrece cada contrato para la promoción de la igualdad, aplicando la normativa foral de contratos en lo que a criterios sociales de igualdad se refiere.
2. En ese sentido, cuando sea pertinente en relación al objeto del contrato, al menos el 5% de la ponderación de los criterios de adjudicación de carácter social, tendrán que ver con la igualdad entre hombres y mujeres.

#### Artículo 33. Obligaciones

Serán obligaciones de todas aquellas entidades o personas que contraten con el Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional la adopción de medidas de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

1. Realizar un uso no sexista del lenguaje e imágenes en los contenidos de los carteles, textos, documentos y demás soportes que se elaboren como elementos de promoción de los programas, proyectos o actividades subvencionadas.
2. Incorporar la perspectiva de género en los programas, proyectos y actividades objeto de contrato.
3. No generar ningún programa, proyecto o actividad que implique una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
4. La elaboración de estadísticas desagregadas por sexos.

## SECCIÓN V. Enfoque de género en las subvenciones

### Artículo 34. Disposición general

1. El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional garantizarán la inclusión entre los criterios de valoración de las subvenciones la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada.
2. La Área de Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona se compromete a dictar, recomendaciones para la incorporación de criterios de igualdad de mujeres y hombres en las bases de las subvenciones, dirigidas a todas aquellas personas que, ostentando responsabilidades de gobierno, directiva o técnicas, promuevan y/o intervienen en los procedimientos de concesión de subvenciones del Ayuntamiento de Pamplona y de su sector público institucional.

### Artículo 35. Medidas

1. El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional no otorgarán ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, salvo en los supuestos en que se busque un efecto de corrección de desigualdades entre sexos, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el período impuesto en la correspondiente sanción.
2. A la hora de adjudicar subvenciones a las asociaciones, organizaciones o colectivos petitionarios, cuando sea pertinente conforme al objeto de la misma se incluirá como criterio de valoración el compromiso de éstas con la igualdad de mujeres y hombres, tanto en el referente a la composición de sus órganos directivos como en relación a las actividades que pretenden desarrollar

### Artículo 36. Obligaciones de la persona o entidad beneficiaria.

Todas las personas y entidades beneficiarias de alguna subvención, cualquiera que sea la línea de subvenciones y el procedimiento de concesión, estarán obligadas a:

1. Realizar un uso no sexista del lenguaje e imágenes en los contenidos de los carteles, textos y documentos que se elaboren como elementos de promoción de los programas, proyectos o actividades subvencionadas.
2. Incorporar la perspectiva de género en los programas, proyectos y actividades objeto de



subvención.

3. No generar ningún programa, proyecto o actividad que implique una discriminación directa o indirecta por razón de sexo
4. La elaboración de estadísticas desagregadas por sexos.

## SECCIÓN VI: Planificación y evaluación presupuestaria

### Artículo 37. Disposición general

1. El Ayuntamiento consignará y especificará anualmente en sus presupuestos los recursos económicos destinados al ejercicio de las funciones y a la ejecución de las medidas previstas en esta Ordenanza, así como la promoción de la igualdad de mujeres y hombre en general.
  2. El Área de Igualdad contará cada año con una partida presupuestaria adecuada y suficiente para el desarrollo de todas sus funciones.
  3. Además, como mínimo el cómputo del 1% del presupuesto anual, comprenderá medidas para el fomento e impulso para la igualdad entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta el total de la actividad municipal.
2. Asimismo, en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas de ingresos y gastos tendrá en cuenta las diferentes condiciones, situaciones y necesidades de mujeres y hombres. A tal fin, promoverá la reflexión, el análisis y la puesta en marcha o consolidación de las iniciativas destinadas a la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género.

## SECCIÓN VII: Gestión de la información y política de comunicación

### Artículo 38. Disposición general.

1. Sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 28 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional efectuarán un uso no sexista en la producción y gestión de todo tipo

de información, comunicación y lenguaje en los documentos escritos e iconográfica y soportes (imágenes, web, chats...) que produzcan directamente o a través de terceras personas físicas o jurídicas.

2. También se impulsará la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social, política, cultural y económica.
3. Además, evitará y prevendrá los prejuicios, prácticas y utilización de expresiones verbales e imágenes fundadas sobre la idea de la superioridad o de la inferioridad de uno u otro sexo, o sobre los roles femeninos y masculinos estereotipados,
4. Se impulsará que el tratamiento, protagonismo y valoración de mujeres y hombres sea equivalente en la información escrita, oral, iconográfica como en las acciones publicitarias y en la comunicación interna y externa.

#### Artículo 39. Asesoramiento temporal.

En relación a la delimitación de lo que haya de entenderse por uso no sexista de la información, comunicación, iconografía o utilización de estereotipos sexistas en el Ayuntamiento de Pamplona y en su sector público institucional, será el Área de Igualdad quien preste asesoramiento al personal técnico y político.

#### Artículo 40. Medidas

1. A fin de fomentar una información, comunicación e iconografía no sexista y de evitar actitudes y comportamientos estereotipados, el Ayuntamiento de Pamplona a iniciativa del Área de Igualdad, realizará campañas de concienciación, promoverá cursos de formación, y facilitará asesoramiento a las asociaciones, organizaciones y entidades municipales que lo soliciten.
2. Las informaciones, comunicaciones, iconografía y cualquier tipo de escrito que se dirija entre las áreas del Ayuntamiento como a otras Administraciones Públicas se realizarán con una comunicación no sexista.
3. Se evitará un lenguaje sexista en cualquier elemento de propiedad municipal

## SECCIÓN VIII: Estudios y estadísticas municipales

### Artículo 41. Disposición general.

1. Al objeto de hacer efectivas las normas contenidas en esta Ordenanza y garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, el Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional, en el ámbito de sus competencias, deberá:
  1. Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleve a cabo.
  2. Utilizar en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que permitan un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.
  3. Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
  4. Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
  5. Explotar los datos de que se disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
  6. Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.



## **TÍTULO III: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES.**

### **CAPÍTULO I: AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES.**

Artículo 42. Visibilidad de la situación de las mujeres y el empleo.

1. El Ayuntamiento y su sector público institucional se comprometen a dar a conocer, visibilizar, dotar de relevancia y difundir el papel de las mujeres en el desarrollo local, no sólo en el presente, sino también a lo largo de la historia del municipio. Para ello, tanto a iniciativa del Área de Igualdad como de otros servicios, entidades y organismos vinculados al Ayuntamiento de Pamplona, por sí o en colaboración con otras Entidades, se promoverán acciones que permitan investigar y conocer el papel de las mujeres en el desarrollo socioeconómico de Pamplona.
2. Se establecerán relaciones permanentes y fluidas con el conjunto de agentes locales implicados en el fomento del desarrollo de la actividad económica y empresarial, de cara a trabajar en la mejora de las condiciones de las mujeres en dicho ámbito.
3. El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional colaborarán y promoverán actividades y programas destinados a la inserción socio-laboral de las mujeres, a través de formación, orientación, información y apoyo y prestando especial atención a mujeres en situación de exclusión social.
4. Asimismo, se comprometen a apoyar y/o reconocer, de un lado, a aquellas empresas que adopten el compromiso de contratar a mujeres en empleos de calidad y, de otro, al apoyo y estímulo de aquellas ciudadanas que decidan emplearse de forma autónoma.
5. En sus relaciones con los centros escolares y centros de formación local, el Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional promoverán actuaciones o programas destinados a favorecer una orientación vocacional y profesional que rompa con los estereotipos de género vigentes en función de los cuales chicos y chicas se decantan por estudios tradicionalmente asignados a uno y otro sexo, reproduciendo una y otra vez lo que la sociedad espera de hombres y mujeres y, por tanto, generando desigualdades.

Artículo 43. Nuevas tecnologías.

1. El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional se comprometen a mantener e impulsar recursos, orientados a facilitar a las mujeres equipamientos, apoyo y aprendizaje para



acceder y usar Tecnologías de la información y Comunicación (TIC).

2. Con este recurso municipal se pretende contribuir a acortar la brecha digital de género en el uso y acceso a la tecnología. Con ello, se trata de 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.

## CAPÍTULO II: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA POLÍTICA

### SECCIÓN I: Participación en la vida política y civil municipal: el Consejo Municipal de la Mujer

Artículo 44. Disposición general.

1. Las mujeres y hombres de Pamplona tienen derecho a participar en igualdad en el gobierno y la vida pública local.
2. El Ayuntamiento se compromete a diagnosticar y profundizar en el estado de la participación local de las mujeres en orden a conocer las causas y motivaciones que habitualmente limitan su participación en las cuestiones locales.
3. Así mismo, el Ayuntamiento, a través del Área de Igualdad, trabajará en la búsqueda de fórmulas que remuevan los obstáculos para garantizar la participación de las mujeres de forma individual o colectiva, incluyendo, si procedieran, aspectos relacionados con la formación para la participación, o la puesta en marcha de medidas que contribuyan a adecuar los procesos participativos a sus necesidades prácticas e intereses estratégicos.

### SECCIÓN II. Casa de las Mujeres.

Artículo 45. Disposición general.

El Ayuntamiento de Pamplona se compromete a la creación e impulso de la Casa de las Mujeres con el objetivo de conseguir crear condiciones para fortalecer el movimiento asociativo y feminista de la ciudad, así como generar recursos para el encuentro de las ciudadanas residentes en la ciudad.

### CAPÍTULO III: EDUCACIÓN Y COEDUCACIÓN

#### Artículo 46. Disposición general

1. El Ayuntamiento y su sector público institucional, a través del Área de Igualdad, entablarán relaciones con entidades dedicadas a la educación, la formación y socialización de personas por considerarlas especialmente relevantes en la promoción y el impulso de valores, modelos y referentes más igualitarios.
2. Será objetivo prioritario del Ayuntamiento de Pamplona y de su sector público institucional y, en concreto, del Área de Igualdad y del personal político y técnico que lo lidere, mantener un contacto permanente y fluido con la representación de la comunidad escolar local (profesorado, madres-padres, alumnado, etc.) y otros órganos u entidades formativas en orden a detectar necesidades y elaborar un diagnóstico compartido enfocado al desarrollo de una cultura de la igualdad en el municipio.
3. Igualmente, el Área de Igualdad valorará la conveniencia de solicitar su participación e integración en los foros escolares de diferente índole que puedan funcionar en el municipio.
4. El Ayuntamiento a través del Área de Igualdad diseñará y pondrá en marcha iniciativas de colaboración con centros escolares y entidades formativas destinadas a promover valores relacionados con la igualdad.
5. Toda campaña de sensibilización para la igualdad tendrá un tratamiento y difusión específicos en centros escolares y/o entidades formativas locales en coordinación con las entidades públicas correspondientes.

### CAPÍTULO IV: DERECHOS SEXUALES Y DIVERSIDAD DE IDENTIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

#### Artículo 47. Disposición general

1. El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional reconocen que todas las personas, con independencia de su orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos fundamentales y todos los derechos humanos universales.
2. Por ello, el Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional velarán por el derecho a



la no discriminación, con independencia de la orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género de la persona o del grupo familiar y social al que pertenezca.

3. Así mismo se comprometen a promover y garantizar el cumplimiento efectivo del principio de igualdad y no discriminación, ejerciendo cuantas acciones positivas sean necesarias para eliminar las situaciones de discriminación por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género y pertenencia a grupo familiar y social.
4. El Área de Igualdad el Ayuntamiento de Pamplona promoverá la realización de campañas que contribuyan a la erradicación de la múltiple discriminación que sufren las mujeres lesbianas, bisexuales, transexuales y transgénero, por razones de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género.
5. Así mismo el Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional prestarán respaldo a la celebración en fechas conmemorativas de actos y eventos que, como formas de visibilización, constituyen instrumentos de normalización y consolidación de la igualdad social plena y efectiva en la vida de las personas lgtbi+.

Artículo 48. Garantizar una adecuada información, asesoramiento y apoyo en materia de diversidad sexual y de género

El Ayuntamiento de Pamplona regulará mediante Ordenanza específica la atención de este servicio que ofrecerá:

- a) Atención y asesoría sexológica y psicosocial individual y grupal a personas LGTBI.
- b) Grupos de apoyo mutuo a personas LGTBI, sus familiares y personas allegadas.
- c) Centro de documentación con servicio de biblioteca y mediateca especializada en contenidos LGTBI, ofrece sala de consulta y préstamo.
- d) Asesoría jurídica a personas LGTBI con carácter abierto, trato igualitario, gratuito y confidencial para facilitar información y asesoramiento en diferentes ámbitos
- e) Cesión de espacios y recursos para colectivos, entidades y asociaciones que trabajen en diversidad sexual y de género

## CAPÍTULO V: HÁBITOS SALUDABLES, ACTIVIDAD FÍSICA Y PARTICIPACIÓN DEPORTIVA.

### Artículo 49. Disposición general.

- a) El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional impulsarán la cooperación con los diferentes agentes deportivos del municipio de cara a intervenir sobre aquella práctica deportiva, recreativa o competitiva, en donde sea detectada objetivamente una discriminación contra la mujer por motivos como la falta de oferta deportiva para sus intereses, motivos culturales y educativos en el entorno de las mujeres y las niñas deportistas, la falta de referentes femeninos deportivos en los medios de comunicación, o una menor disponibilidad de tiempo libre para la práctica deportiva, entre otros.
- b) El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional fomentará el equilibrio la representación de mujeres y hombres en el desempeño de aquellos roles deportivos (deportista, dirigente, arbitraje, voluntariado, etcétera) en los que sea detectada objetivamente una discriminación contra la mujer.
- c) El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional apoyarán con recursos públicos aquellas ofertas deportivas a nivel del municipio que, tras diagnósticos objetivos, permitan incrementar la diversidad de opciones para todos los colectivos poblacionales independientemente de su sexo y que minimicen aquellas barreras educativas y culturales que pudieran estar encasillando a determinadas personas en unos tipos de práctica deportiva queriendo o pudiendo realizar otra diferente.
  - a) El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional impulsarán entre las mujeres de cualquier edad, pero especialmente en edad escolar y en la tercera edad, la cantidad y la tipología de ejercicio físico y deporte recomendado por los organismos médicos y deportivos oficiales
  - b) Los torneos, competiciones y campeonatos que se organicen o se apoyen con recursos públicos por parte del Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional promoverán una presencia lo más equitativa posible de mujeres y hombres. Asimismo, se impulsarán aquellas actividades deportivas mixtas, de carácter coeducativo, y que de una forma planificada incorporen la igualdad entre sus valores añadidos.
  - c) Los premios, recompensas, reconocimientos o subvenciones concedidas por el Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional garantizarán una representatividad y visibilidad lo más equilibrada posible por sexos entre las personas beneficiadas.

Artículo 50. Promoción de la salud.

1. El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional en sus actuaciones de Promoción de la salud favorecerá el proceso mediante el cual las mujeres mejorarán su nivel de salud al asumir un mayor control sobre sí mismas. Se incluyen las acciones de educación, prevención, fomento de salud, en las que la población actúa en favor de políticas y estilos de vida saludables, mediante el empoderamiento y un sistema de soporte social que le permita vivir más sanamente.
2. El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional se comprometen a investigar y visibilizar los determinantes de salud que influyen en las mujeres, haciendo especial hincapié en aquellos derivados de las tareas y obligaciones que les asigna el sistema de género.
3. El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional según sus competencias, ejercidas en el marco de los planes y directrices sanitarias de la Administración de la Comunidad Foral, se compromete a establecer cauces de comunicación y trabajo conjunto, con los Servicios de Atención Primaria y Pediatría Y en particular, con los servicios sanitarios que contribuyen a mejorar la salud afectivo-sexual y reproductiva de las mujeres, prestando una especial atención a aquellas mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad.
4. Los servicios municipales de Juventud e Igualdad llevarán a cabo acciones de sensibilización para promover prácticas saludables y reducción de riesgos en el ámbito de la salud sexual.
5. El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional, se compromete a sensibilizar a la ciudadanía en general y al personal sanitario en particular de que la violencia contra las mujeres atenta contra su salud y las de sus familias, especialmente la de sus hijos e hijas.
6. El Ayuntamiento diseñará y realizará actuaciones a fin de evitar que los estereotipos por razón de género dañen la salud de las mujeres y hombres del municipio.
7. El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional se comprometen a ofrecer información sobre los condicionantes de salud que influyen en el nivel de salud de la población y, en particular, sobre los riesgos biológicos, medioambientales, climáticos o de otro carácter, Y si es relevante para la salud de las mujeres se facilitará la información desagregada, según sexo.

## CAPÍTULO VI: CULTURA Y CREACIÓN CULTURAL

### Artículo 51. Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.
2. El Ayuntamiento de Pamplona revisará la política cultural local desde un prisma de género y adoptará las medidas oportunas para subsanar progresivamente los posibles déficits detectados en relación a la participación de las mujeres en la esfera cultural (tanto en lo relativo a la creación, la exhibición o difusión, como al consumo).
3. Asimismo, a efectos de equilibrar la tendencia actual, facilitará los medios adecuados y accesibles a las mujeres en orden a promocionar su implicación en la producción artística y creativa, mientras que, en el caso de los hombres, impulsará su participación en el consumo de actividades culturales.
4. El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional velarán también para que los distintos contenidos programados en el marco de su política cultural estén exentos de mensajes y/o iconografía sexistas, y que sus programaciones estén vinculadas al género.

### Artículo 52. Memoria local.

La memoria local es un elemento fundamental que otorga identidad al municipio. Por ello, a través del Área de Igualdad, se impulsarán iniciativas que aseguren la visibilización de las mujeres a lo largo de la historia y el desarrollo del municipio, incrementando progresivamente la presencia de mujeres en el imaginario local reconociéndolas en plazas, parques, edificios, monumentos y otros elementos simbólicos.

### Artículo 53. Memoria histórica

El Ayuntamiento de Pamplona integrará la perspectiva de género en todas las actuaciones que lleve a cabo en este ámbito. Además, colaborará con otras entidades y organizaciones que también tengan en cuenta el protagonismo y aportaciones realizadas por las mujeres.

## CAPÍTULO VII. FIESTAS

### Artículo 54. Disposición general.

1. El Consistorio reconoce el valor simbólico del espacio y del tiempo festivo en el ámbito local y por ello se compromete a diagnosticar, conocer y reconocer los aspectos discriminatorios hacia las mujeres que el mismo pueda albergar. También velará por que todos los elementos que componen el tiempo y el espacio festivo se ajusten estrictamente a criterios de igualdad y equidad.
2. El Ayuntamiento y su sector público institucional se encargarán de que las actividades festivas y el ambiente que generan actúen como potenciadores del disfrute de todas las personas del municipio sin que ninguna de ellas vea limitado su derecho a la fiesta y a tomar parte en todos sus actos por motivos de sexo, edad, origen, nivel educativo, situación económica u opción sexual.

### Artículo 55. Campaña de prevención

- a) El Ayuntamiento de Pamplona asume la responsabilidad respecto a la violencia contra las mujeres y apuesta por construir una ciudad donde no se produzcan agresiones de ningún tipo contra las mujeres. Por ello muestra su compromiso con este modelo de ciudad respondiendo de manera coordinada y coherente cuando ocurren casos de violencia sexista
- b) Los objetivos generales de la campaña de prevención son:
  - a) Avanzar en el compromiso municipal para eliminar las agresiones sexistas en fiestas.
  - b) Involucrar a la ciudadanía para que sea la ciudad en su conjunto quien se posicione contra las agresiones sexistas.
  - c) Posibilitar que la ciudad sea vivida por las mujeres como un espacio libre y seguro.
  - d) Informar a la ciudadanía sobre los recursos disponibles de orientación, atención y denuncia de agresiones sexistas en las fiestas.
  - e) Ofrecer una respuesta coordinada institucional y ciudadana en caso de agresión sexista.

#### Artículo 56. Marco de actuación:

El marco de actuación frente a agresiones sexistas engloba los tres protocolos que actualmente se ponen en marcha en caso de agresión:

1. Protocolo de intervención policial
2. Protocolo de atención y acompañamiento
3. Protocolo de respuesta ciudadana e institucional.

Desde un enfoque global e integrador todos ellos tienen como base el posicionamiento firme y radical en cuanto a la protección de las mujeres agredidas y su entorno.

#### Artículo 57. Promoción de la participación de las mujeres en la fiesta.

El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional se comprometen a promocionar la participación de las mujeres en los ámbitos festivos.

## CAPÍTULO VIII. COOPERACIÓN AL DESARROLLO

#### Artículo 58. Disposición general

El Ayuntamiento velará para que en los proyectos de cooperación al desarrollo con los que colabora se valore la perspectiva de género y el enfoque de sostenibilidad de manera coherente, integral y transversal, en todas sus fases.



## **TÍTULO IV: RECONOCIMIENTO DE LOS CUIDADOS Y LA CORRESPONSABILIDAD COMO ELEMENTOS CLAVE PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA.**

### **CAPÍTULO I: ENTORNO HABITABLE, SOSTENIBLE Y SEGURO.**

#### **SECCIÓN I. Estrategia de Sostenibilidad**

Artículo 59. Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Pamplona tiene un compromiso con la sostenibilidad, entendiéndola como un proceso mediante el cual se satisfacen las necesidades sociales, económicas, de diversidad cultural y de un medioambiente sano de la actual generación, sin poner en riesgo la satisfacción de las mismas a las generaciones futuras, tal y como recoge la *Declaración de Johannesburgo sobre el Desarrollo Sostenible* (2002). En este marco la igualdad de género es considerada dentro del mismo y al mismo tiempo como un objetivo y una condición previa del desarrollo sostenible
2. El Ayuntamiento de Pamplona integrará la perspectiva de género en todas las actuaciones que se lleven a cabo para materializar dicho compromiso. Para ello el Área de Igualdad colaborará con la AL21 en particular, al ser el marco donde se recoge la estrategia de sostenibilidad municipal, y con otras entidades y organizaciones que trabajen en este ámbito.

#### **SECCIÓN II. Planificación urbanística**

Artículo 60. Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional reconocen que el urbanismo no es neutro desde el punto de vista del género, ya que puede mejorar o perjudicar el modo en el que las mujeres llevan a cabo sus múltiples responsabilidades en la esfera pública y en privada.
2. Por ello el Ayuntamiento y su sector público institucional se comprometen al desarrollo del espacio y de políticas y planes de utilización de del territorio municipal a fin de crear las condiciones que faciliten el uso de la ciudad en igualdad tanto para mujeres como para hombres.



3. El Ayuntamiento y su sector público institucional impulsarán la corresponsabilidad y conciliación demandadas por las políticas de igualdad a través de la ordenación territorial y el planeamiento urbano, fomentando un urbanismo multifuncional (frente al urbanismo zonificado y monofuncional), impulsando la accesibilidad y la eliminación de barreras arquitectónicas, mejorando las condiciones de seguridad para todas las personas en el espacio público, asegurando la ubicación adecuada de servicios y equipamientos públicos y privados que facilite la conciliación y adaptando la oferta horaria de los equipamientos y servicios públicos y privados a las necesidades de la conciliación.

#### Artículo 61. Atención y protección

El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional se comprometen a:

1. Analizar, teniendo en cuenta el sexo y la edad, las estadísticas referidas a la cantidad y a los tipos de incidentes (incluidos los delitos graves cometidos contra la persona) que afecten a la seguridad de las mujeres y de los hombres y, cuando sea conveniente, calibrar el nivel y la naturaleza de la falta de seguridad ciudadana ante la criminalidad u otras fuentes de peligro en el espacio público.
2. Desarrollar y aplicar estrategias, políticas y acciones, incluidas mejoras específicas en el estado o en la configuración del entorno. Todo ello con el fin de aumentar la seguridad de la ciudadanía en el espacio urbano y tratar de reducir la falta de seguridad, en todos los ámbitos ciudadanos.
3. Realizar en cada legislatura un mapa de ciudad con el objetivo de subsanar los puntos de del municipio generadores de inseguridad para las mujeres.

### SECCIÓN III. Vivienda

#### Artículo 62. Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional reconocen que el acceso a una vivienda digna y de calidad es un derecho basado en una de las necesidades fundamentales para el bienestar de todas las personas.
2. También reconoce que, para lograr el igual disfrute de ese derecho por hombres y mujeres, resulta necesario tomar en consideración las mayores dificultades y especiales necesidades de las mujeres.

## SECCIÓN IV. Movilidad y transporte.

### Artículo 63. Disposición general

1. La movilidad se considera condición fundamental para que las mujeres y los hombres puedan ejercer gran número de sus derechos en la ciudad y acceder a sus servicios derivados.
2. El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional se comprometen a introducir la perspectiva de género en todo diagnóstico, acción, programa o planificación orientada a la mejora de la movilidad.

## SECCIÓN V. Medio ambiente.

### Artículo 64. Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Pamplona reconoce su responsabilidad en la mejora de la calidad del medio ambiente en su territorio, incluyendo políticas locales relativas a las competencias municipales.
2. Reconoce asimismo el derecho de mujeres y hombres a beneficiarse de sus servicios y de sus políticas en materia de medio ambiente, para lo cual habrá de tener en cuenta que los modos de vida de mujeres y hombres suelen ser diferentes, que las mujeres y los hombres tienden a distinguirse en el uso que hacen de los servicios locales y de los espacios al aire libre, o incluso que se enfrentan a problemas medioambientales diferentes.
3. A consecuencia de lo anterior, el Consistorio, en lo referente al desarrollo de sus políticas y servicios medioambientales, tendrá en igual consideración las necesidades específicas ligadas a las modalidades de vida de mujeres y hombres y al principio de solidaridad entre las generaciones.
4. Sensibilizará, asimismo, a la población acerca de la importancia de mantener unas pautas de consumo sostenible, teniendo en cuenta que la realidad de mujeres y hombres es diferente y que, por lo tanto, deben utilizarse los mensajes, formatos y canales de difusión adecuados para cada caso.
5. En el caso de las acciones de sensibilización en torno al consumo de agua, energía y generación



y gestión de residuos en los domicilios, el Ayuntamiento fomentará la corresponsabilidad en relación a las tareas domésticas ligadas a este tipo de consumos.

## CAPÍTULO II: REVALORIZACIÓN DE LOS CUIDADOS E INTERDEPENDENCIA DEL SISTEMA PRODUCTIVO

### Artículo 65. Disposición general.

El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional establecerán los mecanismos necesarios para el desarrollo de las siguientes medidas:

1. Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y profesional de su personal, siempre desde una perspectiva empoderante para las mujeres, que promueva además la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo de cuidado.
2. Promover procesos de cambio organizacional que coloquen la igualdad de mujeres y hombres y el cuidado de la vida en el centro.
3. Elaborar un plan de actuación específico que promueva la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado.
4. Impulsar acciones dirigidas a la equiparación de los permisos intransferibles de maternidad y paternidad para el personal a su servicio.
5. Impulsar la flexibilidad horaria y espacial para el personal, desde una perspectiva empoderante para las mujeres y que promueva la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo de cuidado.
6. Promover que las empresas proveedoras del consistorio desarrollen procesos de cambio organizacional en términos de conciliación, corresponsabilidad e igualdad de mujeres y hombres.
7. Promover que las empresas radicadas en el municipio de Pamplona desarrollen procesos de cambio organizacional en términos de conciliación, corresponsabilidad e igualdad de mujeres y hombres.

## **TÍTULO V: VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.**

### **CAPÍTULO I: MARCO GENERAL**

#### **Artículo 66. Disposición general.**

A los efectos de esta ordenanza, se entiende por violencia contra las mujeres la que se ejerce contra estas por el hecho de serlo o que les afecta de forma desproporcionada como manifestación de la discriminación por motivo de género y que implique o pueda implicar daños o sufrimientos de naturaleza física, psicológica, sexual o económica, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada. En todo caso se entiende por violencia contra las mujeres lo recogido en la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para Actuar contra la Violencia Hacia las Mujeres como tal.

#### **Artículo 67. Marco general de actuación.**

Para atender al grave problema de la violencia contra las mujeres sus hijas e hijos, el Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional, se comprometen a cumplir las obligaciones que, en el ámbito de sus competencias, se hallan previstas en la Ley Foral 14/2015, del 10 de abril, para Actuar contra la Violencia Hacia las Mujeres y en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, además de las actuaciones previstas en los protocolos o procedimientos interinstitucionales.

#### **Artículo 68. Derecho a atención integral y coordinada.**

- a) Las mujeres víctimas de violencia por su condición de mujeres tienen derecho a recibir asistencia de manera integral y personalizada, de modo que se aborden las diferentes necesidades derivadas de la situación de violencia y se les facilite los recursos más idóneos en función de las circunstancias personales o sociales que concurren en cada caso.
- b) La actuación municipal frente a la violencia contra las mujeres, especialmente la dirigida a la asistencia de las víctimas deberá:
  - a) Garantizar la igualdad, sin que quepa discriminación por razón de estado civil, orientación sexual, edad, creencia o ideología, pertenencia a una minoría étnica, nacional o lingüística, nivel económico, así como por razón de cualquier tipo de discapacidad, o cualquier otra condición personal o social. Se adoptarán las medidas necesarias para que tenga garantizado el ejercicio efectivo de sus derechos las víctimas cuyas circunstancias

personales y sociales supongan una mayor dificultad para el acceso integral a la asistencia y, en especial, las mujeres con discapacidad y las mujeres migrantes, con independencia de su situación administrativa.

- b) Favorecer la autonomía personal de las mujeres víctimas de violencia, promoviendo un modo de vida normalizado.
- c) Garantizar la defensa del interés de las personas menores de edad.
- d) Articularse de forma eficaz y ágil con el fin de actuar con la inmediatez requerida por la urgencia propia de estas situaciones.
- e) Evitar al máximo la victimización secundaria, reduciendo al mínimo las molestias de las víctimas derivadas de las intervenciones de diferentes profesionales e instituciones.
- f) Garantizar que las personas con discapacidad tengan accesibilidad a los recursos, bienes y servicios tal y como rige la Ley Foral 12/ 2018 de 14 de junio de Accesibilidad Universal.

## CAPÍTULO II. PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### Artículo 69. Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional llevarán a cabo individualmente o en colaboración con otras instituciones campañas para sensibilizar a la población de esta realidad, así como acciones dirigidas a las mujeres para que la violencia contra las mujeres sea reconocida y desvelada como primer paso para que se pueda actuar ante ella.
2. En todas las campañas, el Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional se comprometen a conceptualizar la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos e identificar la desigualdad de mujeres y hombres como causa de la misma.

### Artículo 70. Investigación.

El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional apoyarán activamente y promoverá investigaciones para conocer cómo se manifiesta la violencia contra las mujeres en el municipio, las causas que lo originan, el número de mujeres afectadas y formas de mejora de esta situación. Se analizará también cómo son reforzados los comportamientos machistas para implementar políticas dirigidas a su corrección y erradicación.

### CAPÍTULO III: RECURSOS.

#### Artículo 71. Servicio Municipal de Atención a las Mujeres

1. Se trata de un servicio público, gratuito y especializado destinado a la atención integral y personalizada de las mujeres empadronadas en Pamplona que se encuentran en alguna de estas situaciones:
  - a. Violencia de género o riesgo de sufrirla:
    - Violencia por parte de la pareja o expareja.
    - Violencia en el contexto familiar por parte de otros varones y como consecuencia de discriminación por motivos de género.
    - Cualquier manifestación de violencia sexual hacia las mujeres (agresión sexual, acoso sexual, abuso sexual o agresiones sexistas)
    - Trata de mujeres con fines de explotación sexual o cualquier otro fin.
    - Explotación sexual.
    - Matrimonios a edad temprana, concertados o forzados.
  - b. Rupturas de relaciones de pareja con alto grado de conflictividad.
  - c. Procesos de divorcio y de regulación legal de las relaciones con los hijos e hijas.
  - d. Procesos de abandono de la prostitución.
  
2. Tendrá como ámbitos de actuación específicos:
  - a. Atención integral a las mujeres que se encuentran en alguna de las situaciones enunciadas en el apartado anterior, y que requieran apoyo social, jurídico o psicológico.
  - b. Orientación al entorno socio-familiar de las mujeres víctimas de violencia de género.
  - c. Coordinación, articulación y puesta en marcha de las actuaciones necesarias para la prevención de las distintas violencias contra las mujeres. A tal fin y bajo la dirección del área en que se integre, el Servicio Municipal de Atención a las Mujeres trabajará en red con los distintos servicios y organismos de las Administraciones Públicas y con cualesquiera entidades, públicas o privadas, que desarrollen actividades contra la violencia de género.
  - d. Promoción de actuaciones de sensibilización contra la violencia de género dirigidas a la ciudadanía.
  - e. Cualesquiera otros que le asigne, en cada momento, el área municipal en la que se integre.

## CAPÍTULO IV: COORDINACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

### SECCIÓN I: Coordinación entre los recursos municipales

#### Artículo 72. Disposición general.

La atención recogida en este capítulo se realizará de manera coordinada con todos los servicios municipales que estén implicados en el mismo, así como con las demás instituciones que contribuyan a la recuperación de las mujeres de una manera adecuada. Para ello, el Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional promoverán que en el ámbito local se elaboren acuerdos de colaboración y protocolos que desarrollen, concreten y adecuen a la realidad municipal los acuerdos y protocolos suscritos a nivel de Comunidad Autónoma.

Artículo 73. Acuerdo interinstitucional para la coordinación ante la violencia contras las mujeres en Navarra y su protocolo de Actuación Conjunta.

1. El Ayuntamiento de Pamplona se adhiere a lo recogido en el Acuerdo Interinstitucional para la coordinación ante la violencia contras las mujeres de Navarra y al Pacto de Estado contra la Violencia de Género.
2. El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional cumplirán lo recogido en el protocolo de actuación conjunta creado en el marco del Acuerdo Interinstitucional.

### SECCIÓN II: Capacitación del personal municipal.

#### Artículo 74. Disposición general.

El Ayuntamiento de Pamplona y su sector público institucional se comprometen a formar al personal en relación a la violencia contra las mujeres. Especialmente al personal que se dedique a la asistencia de las mujeres víctimas de violencia, pero también a aquellas que se dediquen a implementar políticas dirigidas a diferentes sectores como a juventud, personas mayores, personas con discapacidad y otras para que políticas de información y prevención de la violencia contra las mujeres sean llevadas a cabo de manera transversal.

En las actividades dirigidas a las mujeres del municipio se preverán actividades formativas



especialmente aquellas planteadas de manera transversal dirigidas a que las mujeres conozcan cómo se manifiesta la violencia contra las mujeres, formas de reconocerla y maneras de hacer frente a este tipo de violencia.

#### **Disposición adicional.**

En relación al procedimiento sancionador en materia de igualdad entre mujeres y hombres se tendrá en cuenta lo dispuesto en ese aspecto en la normativa que resulte aplicable a las entidades locales.

#### **Disposición Transitoria Única. Informes de impacto de género.**

Lo recogido en esta Ordenanza sobre los informes de impacto de género será de obligado cumplimiento un año después de la entrada en vigor de la misma.

#### **Disposición Derogatoria Única.**

A partir de la entrada en vigor de esta Ordenanza quedan derogadas cuantas disposiciones municipales se opongan a la misma

#### **Disposición final.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 326 de la Ley Foral 6/1990, de 2 de julio de la Administración Local de Navarra, la presente Ordenanza no producirá efectos jurídicos en tanto no haya sido publicado íntegramente su texto en el Boletín Oficial de Navarra y haya transcurrido el plazo establecido para el ejercicio por la Administración del Estado o de la Comunidad Foral de la facultad de requerimiento a las Entidades Locales en orden a la anulación de sus actos o acuerdos (quince días hábiles).