

IV PLAN PARA
LA IGUALDAD
ENTRE
MUJERES Y
HOMBRES EN
PAMPLONA

PLANIFICACIÓN
OPERATIVA
2025-2030



Ayuntamiento de
Pamplona | Iruñeko
Udala

ÍNDICE

1.	PRESENTACIÓN	3
2.	MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO	4
3.	PROCESO DE ELABORACIÓN	6
4.	FINALIDAD Y PRINCIPIOS ORIENTADORES	7
5.	ESTRUCTURA	9
	Línea 1. GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD. “Iruña comprometida de verdad” con el impacto de género positivo de las políticas municipales.	10
	Línea 2. SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA. “Iruña comprometida de verdad” con los cuidados, la transformación y el progreso sostenible y feminista.	26
	Línea 3. VIOLENCIA. “Iruña comprometida de verdad” con una ciudad libre de violencia contra las mujeres.	36
	Línea 4. PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA POLÍTICA. “Iruña comprometida de verdad” con el protagonismo y la participación de las mujeres en la construcción y consolidación de un modelo de ciudad igualitario.	45
6.	IMPULSO Y SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN	54
	6.1 Nuevo enfoque. Retos estratégicos	54
	6.2 Estructuras de impulso y coordinación	59
	6.3 Planificación, seguimiento y evaluación	62
7.	ANEXO. GLOSARIO	64



1. PRESENTACIÓN

La Ordenanza de igualdad del Ayuntamiento de Pamplona aprobada en el año 2019 tiene por objeto *la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres eliminando las diversas estructuras históricas que producen y reproducen la discriminación de las mujeres y las desigualdades sociales y de género.*

Además de ser una herramienta indispensable para la traducción real del compromiso político con la igualdad entre mujeres y hombres a la práctica municipal, la Ordenanza es el marco normativo bajo el cual ha de regirse el IV Plan para la Igualdad.

Tras más de 25 años de políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres entre las que se incluyen tres planes para la Igualdad (I Plan de Igualdad 1997-2009, II Plan de Igualdad 2010-2015, III Plan para la Igualdad 2016-2024) el Ayuntamiento de Pamplona ha realizado previamente un trabajo de análisis y redefinición estratégica con el objetivo de dar un salto cualitativo en el planteamiento del siguiente Plan para la Igualdad buscando una visión más estratégica en la transversalización de la igualdad en la ciudad de Pamplona en cuanto a objetivos, estructuras, procedimientos y personas implicadas.

Este proceso ha determinado como prioridades, además del mantenimiento de las acciones consolidadas en el III Plan para la Igualdad, la definición de nuevas acciones centradas en el avance de la Gobernanza para la Igualdad, la Participación como eje vertebrador del IV Plan y la Evaluación como herramienta de transformación de las políticas públicas.

La planificación operativa desplegada en el presente documento, parte del resultado de este proceso en el que han participado de forma activa agentes de las áreas municipales y representantes del movimiento feminista y asociativo de mujeres a través de los espacios y estructuras con las que cuentan.



2. MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO

2.1 MARCO NORMATIVO DE IGUALDAD

La obligación que tienen las administraciones públicas, incluido el Ayuntamiento de Pamplona como administración local, en materia de igualdad está recogida de forma amplia y extensa en la normativa vigente. Así, las entidades locales deben integrar de forma transversal en su actuación el principio de igualdad de trato, la perspectiva interseccional, la igualdad de oportunidades, la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres, entre otras cuestiones.

Aunque existe numerosa normativa sectorial, se ha optado por mencionar de forma sintética la normativa específica de igualdad, que recoge expresamente mandatos de igualdad que orientan la acción de las áreas municipales y, por tanto, este plan.

1) **Ámbito Local**

- Ordenanza de Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona, 2019

2) **Ámbito Autonómico**

- Ley Foral 14/2015 para actuar contra la violencia hacia las mujeres
- Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI
- Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres

3) **Ámbito Estatal**

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual
- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres



2. MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO

2.2 MARCO PROGRAMÁTICO DE IGUALDAD

1) IV Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Pamplona.

El IV Plan de Igualdad es una herramienta diseñada para facilitar el avance en el camino hacia una sociedad sin desigualdades entre hombres y mujeres y con las mismas oportunidades en todos los ámbitos de la vida. Su pone una **apuesta compartida por el gobierno municipal y el movimiento feminista y asociativo de mujeres** para hacer de Pamplona una ciudad que apuesta por la **sostenibilidad de todas las vidas**, sin exclusiones y que pone de manifiesto la necesidad de repensar de forma conjunta los modelos de desarrollo actuales.

2) Plan Interno de Igualdad para la gestión de personas

Este plan se enmarca en el **compromiso con la igualdad del propio Ayuntamiento de Pamplona con relación a la gestión de su personal**. De esta forma, se continua, a nivel interno, con una política de igualdad que, desde hace ya 25 años, se viene desarrollando a través de políticas dirigidas a la ciudadanía. Busca generar un marco de gestión y organización de personas que integre el principio de igualdad en la organización. Así, entre sus objetivos está el incorporar la perspectiva de género a la gestión de personal, garantizar un entorno de trabajo basado en el respeto, garantizar la conciliación e impulsar la corresponsabilidad y difundir el compromiso a favor de la igualdad.

3) La Igualdad de género en las Entidades Locales de Navarra

El **Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales**, es fruto de la coordinación entre administraciones, más concretamente entre el Instituto Navarro para la Igualdad y la Red de Técnicas de igualdad de las entidades locales de Navarra. Define las **competencias, funciones y contenido de las áreas de igualdad de las Entidades Locales** de una manera sistemática, con el objetivo de que su compromiso en el impulso de la igualdad de desarrolle a través de criterios de calidad.

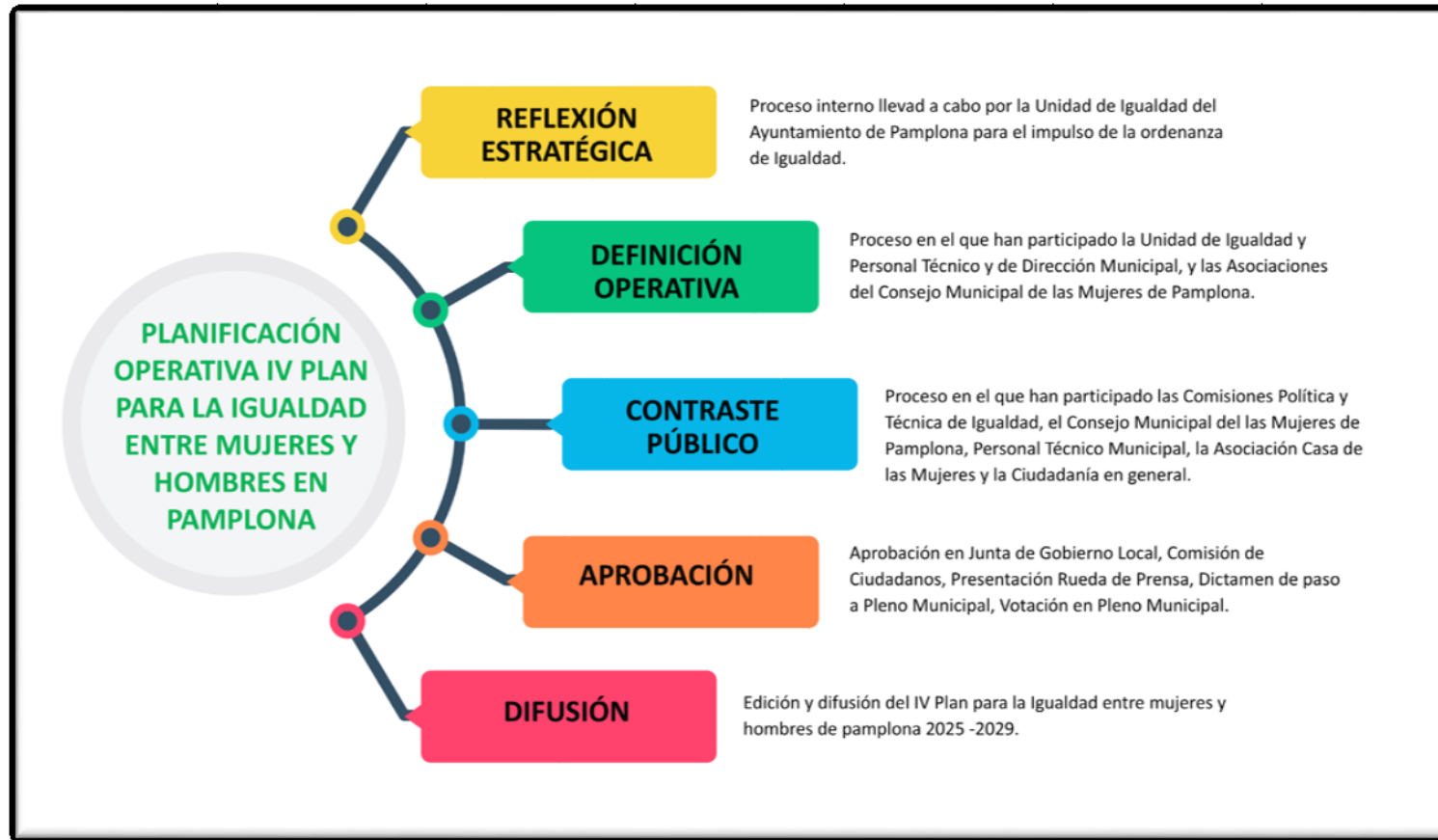
4) Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y hombres en Navarra

El **Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres 2022-2027** es la herramienta de planificación que orientará la intervención en igualdad de las administraciones públicas de la Comunidad Foral de Navarra durante los próximos seis años. Aprobado el 4 de mayo de 2022 en sesión de Gobierno y ratificado por el Parlamento, su elaboración es un mandato de la *Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres*.



3. PROCESO DE ELABORACIÓN

El siguiente grafico representa el itinerario seguido para la definición del plan Operativo del IV Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en Pamplona.





4. FINALIDAD Y PRINCIPIOS ORIENTADORES

La trayectoria del Ayuntamiento de Pamplona en materia de igualdad de mujeres y hombres confirma su apuesta inequívoca por la defensa de los derechos humanos y de su libre ejercicio para toda su ciudadanía. Su carácter de entidad local y su apuesta por la política municipal desde la proximidad, le otorga un papel tractor en el avance hacia una comunidad más igualitaria sin los prejuicios, comportamientos y prácticas que históricamente han impedido la igualdad de oportunidades, el acceso a los recursos de todas las mujeres y el ejercicio de su plena ciudadanía.

El IV Plan para Igualdad de Mujeres y Hombres en Pamplona será una de las principales herramientas que el ayuntamiento utilizará en los próximos años para el avance hacia la igualdad y la plena participación de las mujeres.

Este IV Plan se sustenta en 3 principios orientadores que surgen de la experiencia y de la reflexión de la **Unidad de Igualdad municipal** y que enmarcan los objetivos planteados y actuaciones a abordar:

1. **Paradigma feminista**
2. **Enfoque de género e interseccional**
3. **Innovación, participación e incidencia política**

1.Paradigma feminista

El feminismo reclama cambios sociales muy profundos porque no es posible vivir en una nueva sociedad basada en la desigualdad. Proponer una sociedad igualitaria supone considerar la igualdad económica, la ecológica, la cultural, la de las razas, igualitaria políticamente, genéricamente, una igualdad que respete las diferencias y que no priorice la destrucción de la naturaleza para favorecer el desarrollo.

El paradigma feminista propone nuevas formas de vivir, de cuidar, de cuidarse, de entender y medir el desarrollo social, el desarrollo económico, el bienestar, la sostenibilidad y el futuro.

2.Enfoque de género e interseccional

El Enfoque de género e interseccional, integra las dos miradas en una sola como eje estratégico, operativo y organizativo de la política municipal para la Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona.

El enfoque de género tiene en cuenta las diferentes oportunidades que tienen las mujeres y los hombres, las interrelaciones existentes y los distintos roles que socialmente se les asignan y cómo todo ello condiciona el logro de las metas, las políticas y los planes de los organismos públicos y, por lo tanto, repercuten en el proceso de desarrollo social. Y el enfoque interseccional permite comprender mejor las desigualdades y discriminación que sufren las mujeres a partir del análisis de la interacción con otros ejes de desigualdad (edad, origen, clase social, lengua, religión, discapacidad, orientación sexual y otras) que se van combinando de distintas formas, generando discriminaciones cualitativamente diferentes.

3.Innovación, participación e incidencia política

La ciudadana plena supone el libre ejercicio de derechos y la existencia de capacidades para ejercerlos en los ámbitos político, social y económico.

Garantizar este derecho para toda la población requiere de una transformación social y un cambio estructural que supere los desequilibrios en la participación y una de las estrategias con las que contamos para hacerlo es la incidencia política, entendida como organización social, la construcción de alianzas, la formación de liderazgos y la construcción de nuevas relaciones.

La incidencia política implica relación e interacción permanente entre la sociedad civil y la administración municipal, en este caso. Favorece la transparencia y fortalece la democracia. Las mujeres a través de sus organizaciones deben estar presentes y contribuir con voz propia en los espacios de negociación y toma de decisiones, en las mesas y foros de interlocución, evaluación de políticas públicas y demás mecanismos de participación ciudadana que se generen.

“Un mundo donde seamos socialmente iguales, humanamente diferentes y totalmente libres”.
Rosa Luxemburgo.

“La democracia de género propone la construcción de otro tipo de relaciones democráticas y otro modelo democrático que incluya no solamente a las mujeres, sino que –más complejo aún- se modifique el posicionamiento de los hombres y se establezcan relaciones democráticas entre los géneros”.
Marcela Lagarde.

5. ESTRUCTURA

El IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Pamplona, combina **dos enfoques de trabajo**; por un lado, avanza en la línea iniciada con el III Plan para la igualdad, poniendo el énfasis en la **consolidación de los procesos** puestos en marcha en cada área y en la mejora del nivel de capacitación del personal con implicación en los mismos, de forma que sean capaces de cumplir con las obligaciones que a nivel procedimental establece la ordenanza y el resto del marco normativo y programático.

Y por el otro, pone el énfasis en **favorecer el intercambio de experiencias y estrategias entre las áreas municipales**, situando la transversalidad de género como la fórmula que coloca los intereses estratégicos de las mujeres en todas las fases de diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas para la igualdad del Ayuntamiento de Pamplona.

Con este **doble enfoque**, se fortalece la capacidad de impulsar las políticas públicas contra la discriminación, se requiere un mayor compromiso político y el aumento de los recursos y la participación de las organizaciones feministas y de mujeres para que las políticas públicas se construyan y se implementen desde la igualdad de género.

Las próximas páginas recogen el **despliegue** del IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres 2025-2030.

Por una parte, se describen los Objetivos Estratégicos (OE) de cada Línea, los Objetivos Operativos (OO) en los que se desglosan y una propuesta de medidas con sus responsables, tiempos e indicadores, que facilitarán la definición de los planes operativos anuales. Por otra, los retos estratégicos identificados para este periodo.

Línea 1 Gobernanza y transversalidad: 4 Objetivos Estratégicos, 17 Objetivos Operativos y 70 medidas.

Línea 2 Sostenibilidad de la Vida: 2 Objetivos Estratégicos, 7 Objetivos Operativos y 34 medidas.

Línea 3 Violencia: 3 Objetivos Estratégicos, 6 Objetivos Operativos y 27 medidas.

Línea 4 Participación e incidencia política: 2 Objetivos Estratégicos, 5 Objetivos Operativos y 20 medidas. **IV Plan: 11 Objetivos Estratégicos, 35 Objetivos Operativos 151 medidas**





LINEA 1

GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD.

**“Iruña comprometida de verdad”
con el impacto de género positivo
de las políticas municipales**

Estrategia clave:

Cumplimiento de la Ordenanza de igualdad



LINEA 1. Gobernanza y transversalidad

DESCRIPCIÓN DE LA LÍNEA

Una Ordenanza para la igualdad tiene un indudable *carácter normativo* al tiempo que destaca su *dimensión comunicativa*, elementos ambos que son fundamentales para la implementación efectiva de políticas de igualdad en el ámbito local.

La Ordenanza fija las bases para la política local para la igualdad, estableciendo las líneas de intervención principales dirigidas a garantizar que las políticas para la igualdad no se queden en el plano simbólico, sino que se traducen en medidas efectivas que impactan positivamente en la vida de la ciudadanía, y especialmente en la de las mujeres.

Al contar con un marco legal que respalda estas políticas, se facilita la implementación de medidas más contundentes y efectivas. Esto no solo contribuye a la creación de un entorno más igualitario, sino que también promueve una cultura de igualdad que debe ser adoptada por toda la institución y agentes sociales participantes.

Una ordenanza para la igualdad implica que el compromiso del gobierno municipal y la responsabilidad de implementar políticas para la igualdad son asumidas por quienes gestionan los recursos y toman decisiones en el ámbito local. Además, es importante que la implementación de la Ordenanza contemple la formación y sensibilización del personal público y de la ciudadanía en general. La capacitación en materia de igualdad de género es esencial para garantizar que las políticas se apliquen de manera efectiva y que se comprendan las implicaciones de la desigualdad de género en la vida cotidiana.

La Ordenanza incluye mecanismos de seguimiento y evaluación que permiten medir el impacto de las medidas implementadas y realizar los ajustes necesarios, de forma que se adapte a los cambios sociales y económicos.

A pesar de que se reconoce la importancia de la implicación de la ciudadanía en el proceso de definición e implantación de la política municipal para la igualdad, esta es una de las líneas de mejora que más a menudo se identifican. Desde esta óptica, la ordenanza debería ser vista como un instrumento que contribuye al empoderamiento de la ciudadanía y facilita su participación activa en el avance hacia la igualdad. Abordar esta dimensión requiere habilitar espacios reales de encuentro y diálogo, en los que todas las personas, con independencia de su perfil y variables que lo componen (sexo, género, procedencia, edad, discapacidad, idioma, orientación sexual, clase social...) tengan opción de participar e incidir políticamente.

Para fortalecer el desarrollo de la ordenanza de Igualdad de Pamplona/Iruña, el IV Plan recoge 4 Objetivos Estratégicos, 17 Objetivos Operativos y 70 medidas.

“La vía propiamente normativa inaugura, sin duda, una nueva senda de posibilidades para el fortalecimiento de las políticas de igualdad en tanto permite una manera de implantar políticas públicas de mayor calado y contundencia”. Maggy Barrère, 2008.



LINEA 1. Gobernanza y transversalidad

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OBJETIVOS OPERATIVOS

1. **DESARROLLAR EL MARCO NORMATIVO MUNICIPAL QUE GARANTICE Y FACILITE EL AVANCE HACIA LA IGUALDAD.**
 - Objetivo Operativo 1.1. **Consolidar** las **estructuras** municipales para la igualdad y desarrollar el marco normativo y organizativo que las soporte.
 - Objetivo Operativo 1.2. Avanzar en el **desarrollo de la normativa** de igualdad y **evaluar su impacto**.
 - Objetivo Operativo 1.3. Ampliar el **alcance de las evaluaciones de impacto de género** de la normativa a programas y actuaciones municipales estratégicas y realizar el seguimiento de a las propuestas planteadas para mejorarlo.
2. **ASEGURAR LA COMPETENCIA EN IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL ACTIVANDO PROCESOS DE MEJORA CONTINUA Y COOPERACIÓN INTERÁREAS.**
 - Objetivo Operativo 2.1. Conocer el **nivel de capacitación en igualdad** del personal técnico y de dirección de las áreas municipales.
 - Objetivo Operativo 2.2. Garantizar y sistematizar la aplicación de la transversalidad de género en los diferentes puestos de la plantilla municipal a través de la capacitación del personal municipal
3. **ALINEAR LOS PROCESOS BÁSICOS DE LA GESTIÓN MUNICIPAL CON LOS MECANISMOS QUE GARANTIZAN SU IMPACTO POSITIVO EN LA IGUALDAD.**
 - Objetivo Operativo 3.1. Mejorar la integración del enfoque de género en la **recogida, tratamiento y difusión de la información** que el Ayuntamiento utiliza en su actividad ordinaria (estadísticas, estudios, memorias, planes, etc.) y en la rendición de cuentas.
 - Objetivo Operativo 3.2. Avanzar en la incorporación del enfoque de género en la **gestión de ayudas públicas y contratación responsable**.
 - Objetivo Operativo 3.3. Avanzar en la incorporación del enfoque de género en **normativa, planes, programas y actuaciones estratégicas**.
 - Objetivo Operativo 3.4. Consolidar los procesos de **planificación presupuestaria con enfoque de género** alineando ésta con la planificación operativa anual de los presupuestos de las áreas.
 - Objetivo Operativo 3.5. Avanzar en la incorporación de la igualdad en la **gestión interna del Ayuntamiento** a través de la aplicación del Plan interno de Igualdad.
 - Objetivo Operativo 3.6. Avanzar en la incorporación del **principio de representación equilibrada** de mujeres y hombres.
4. **INTEGRAR LOS PROCESOS Y HERRAMIENTAS DE TRANSVERSALIDAD COMO ESTRATEGIA DE MEJORA DE LA ACTUACIÓN DE LAS ÁREAS MUNICIPALES.**
 - Objetivo Operativo 4.1. Consolidar los **espacios e instrumentos de coordinación interáreas** para la igualdad y participar en los interinstitucionales.
 - Objetivo Operativo 4.2. Incrementar la **participación e incidencia del movimiento feminista y asociativo de mujeres**, en el desarrollo de las políticas municipales para la igualdad.
 - Objetivo Operativo 4.3. Fomentar el **compromiso** de todas las áreas municipales con los **valores que permitan el avance social hacia la igualdad** de mujeres y hombres.
 - Objetivo Operativo 4.4. Fortalecer el **enfoque coeducativo** en las actividades educativas municipales y en colaboración con entidades dedicadas a la educación, formación y socialización en Pamplona.
 - Objetivo Operativo 4.5. Reducir las brechas de género en la creación y participación de mujeres y hombres en la **cultura y las fiestas**.
 - Objetivo Operativo 4.6. Contribuir a la adquisición y mantenimiento de **hábitos saludables** por parte de las mujeres.



LINEA 1. Gobernanza y transversalidad

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS. INDICADORES

OBJETIVOS ESTRATEGICOS	INDICADORES
1. Desarrollar el marco normativo municipal que garantice y facilite el avance hacia la igualdad.	• Incremento del número de herramientas y materiales de apoyo orientados a cumplir con las obligaciones que marca la Ordenanza de Igualdad (porcentaje). • Grado de cumplimiento de la Ordenanza de Igualdad en lo referente a estructuras municipales para la igualdad.
2. Asegurar la competencia en igualdad del personal municipal activando procesos de mejora continua y cooperación interáreas.	• Incremento del personal municipal con conocimientos en Igualdad por nivel (Básico/especializado) (porcentaje). • Incremento del personal municipal con conocimientos en Igualdad por Área (porcentaje)
3. Alinear los procesos básicos de la gestión municipal con los mecanismos que garantizan su impacto positivo en la igualdad.	• Nº de procesos de gestión municipal que cuentan con al menos una herramienta de apoyo y publicada en la Intranet de Gobernanza.
4. Integrar los procesos y herramientas de transversalidad como estrategia de mejora de la actuación de las áreas municipales.	• Áreas municipales que participan en estructuras o espacios colaborativos para la igualdad (porcentaje). • Grado de satisfacción de las personas que participan en experiencias colaborativas y de coordinación entre Áreas municipales (alto/medio/bajo).

LINEA 1. Gobernanza y transversalidad

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. DESARROLLAR EL MARCO NORMATIVO MUNICIPAL QUE GARANTICE Y FACILITE EL AVANCE PARA LA IGUALDAD

- **OBJETIVO OPERATIVO 1.1. Consolidar las estructuras municipales para la igualdad y desarrollar el marco normativo y organizativo que las soporte.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
1.1.1. Asignación de medios personales y presupuestarios suficientes y adecuados para la Unidad de Igualdad municipal .	2025	2026					Dirección Igualdad y RRHH	Presupuesto total destinado (€) N.º de personas en la Unidad de Igualdad/sexo
1.1.2. Programación de la formación anual necesaria para que las personas que componen la Comisión Política puedan ejercer su responsabilidad en la aprobación de la planificación, seguimiento y evaluación del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Pamplona.		2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad	% de participantes/Grupo político y año
1.1.3. Impulso y coordinación de la Comisión Técnica como responsable de la planificación, seguimiento y evaluación del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Pamplona.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad	% de participantes/Área y año

- **OBJETIVO OPERATIVO 1.2. Avanzar en el desarrollo de la normativa de igualdad y evaluar su impacto.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
1.2.1. Incorporación anual en la intranet de Gobernanza de herramientas y recursos que faciliten la integración del enfoque de género en las políticas municipales (informes de impacto de género, cláusulas de igualdad, gestión de datos y comunicación, régimen sancionador, etc.).		2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad	N.º de instrumentos incorporados/año

- **OBJETIVO OPERATIVO 1.3. Ampliar el alcance de las evaluaciones de impacto de género de la normativa a programas y actuaciones municipales estratégicas y realizar el seguimiento de a las propuestas planteadas para mejorarlo.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
1.3.1. Elaboración de informes de impacto de género de normativa, presupuestos municipales, planes, programas y actuaciones estratégicas .	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Servicios Jurídicos Todas las áreas	N.º de informes de impacto de género de normativa, presupuestos municipales, programas y actuaciones estratégicas/año
1.3.2. Puesta a disposición de las herramientas necesarias para la elaboración de los informes de impacto de género a través del Observatorio para la igualdad de mujeres y hombres de Pamplona y la intranet de Gobernanza.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad S Jurídicos. Todas las áreas	N.º de herramientas incorporadas en la intranet y el observatorio/año

LINEA 1. Gobernanza y transversalidad

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. ASEGURAR LA COMPETENCIA Y LA CAPACITACIÓN EN IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL EN CLAVE DE MEJORA CONTINUA Y COOPERACIÓN INTERÁREAS

- **OBJETIVO OPERATIVO 2.1. Conocer el nivel de capacitación en igualdad del personal técnico y de dirección de las áreas municipales.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
2.1.1. Incorporación en la intranet de Gobernanza de un apartado de Formación, que facilite el registro actualizado de las competencias en igualdad de la plantilla municipal.		2026					Igualdad Informática ANIMSA	Apartado incorporado (SI/NO)

- **OBJETIVO OPERATIVO 2.2: Garantizar y sistematizar la aplicación de la transversalidad de género en los diferentes puestos de la plantilla municipal a través de la capacitación del personal municipal.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
2.2.1. Definición de la capacitación necesaria en igualdad asociada a los diferentes perfiles/puestos de plantilla.		2026					Igualdad Recursos Humanos	% de puestos con perfil competencial en igualdad definido
2.2.2. Adecuación y regulación del itinerario para conseguirla.		2026					Igualdad	Itinerario adecuado (SI/NO)
2.2.3. Desarrollo de planes formativos anuales sobre herramientas para integrar la igualdad en las políticas públicas, que garanticen conocimiento y competencias técnicas básicas para toda la plantilla y conocimiento y competencias técnicas especializadas según el ámbito de intervención.		2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Recursos Humanos	N.º de horas de formación/año realizadas % de participantes/sexo, área y tipo de competencia
2.2.4. Inclusión en todos los planes formativos de contenido específico común que explique y facilite la correlación entre el IV Plan para la Igualdad y las diferentes herramientas para la transversalidad y los objetivos de cada línea del plan para la igualdad.		2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Recursos Humanos	Contenido incluido (SI/NO)
2.2.5. Adecuación metodológica de los planes formativos a los niveles y competencias: desde sesiones generalistas online, cursos presenciales avanzados y grupos de trabajo especializados.		2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad	% de acciones adecuadas/año
2.2.6. Actualización, difusión y uso normalizado de la web de gobernanza como canal de información del Plan actual: elaboración de planes operativos anuales, informes de seguimiento, difusión de información, recursos, etc.		2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Informática ANIMSA	N.º Informes seguimiento realizados

LINEA 1. Gobernanza y transversalidad

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. ALINEAR LOS PROCESOS BÁSICOS DE LA GESTIÓN MUNICIPAL CON LOS MECANISMOS QUE GARANTIZAN SU IMPACTO POSITIVO EN LA IGUALDAD.

- **OBJETIVO OPERATIVO 3.1. Mejorar la integración del enfoque de género en la recogida, tratamiento y difusión de la información que el Ayuntamiento utiliza en su actividad ordinaria (estadísticas, estudios, memorias, planes, etc.) y en la rendición de cuentas.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
3.1.1. Incorporación de la perspectiva de género en el Observatorio Urbano como instrumento para mejorar el alineamiento de la gestión pública con la igualdad.			2027	2028	2029	2030	Sociología Igualdad	Perspectiva de género incorporada en el Observatorio urbano (SI/NO)
3.1.2. Creación de un apartado en el Observatorio Urbano a modo de Observatorio de Igualdad alimentado por la información generada desde todas las áreas municipales.			2027	2028	2029	2030	Sociología Igualdad Todas las áreas	Apartado incorporado (SI/NO)
3.1.3. Creación de mecanismos que faciliten la disposición y actualización de los datos desagregados por sexo e indicadores de seguimiento generados por todas las áreas municipales especialmente los orientados al seguimiento de la participación, representación y composición equilibrada de mujeres y hombres desde el Observatorio Urbano.			2027	2028	2029	2030	Sociología Igualdad Todas las áreas	Datos existentes y actualizados (SI/NO)
3.1.4. Incorporación de los datos desagregados por sexo en los procesos de participación ciudadana y en los estudios, publicaciones, memorias, e investigaciones realizadas por las diferentes áreas municipales.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Sociología Igualdad Todas las áreas	% de Estudios, Memorias, Publicaciones e Investigaciones que incluyen datos desagregados/sexo.
3.1.5. Incorporación de la Inteligencia Artificial en la gestión de los datos e indicadores de género municipales.			2027	2028	2029	2030	Sociología Informática ANIMSA	% de áreas que incorporan la IA en la gestión de sus indicadores de género
3.1.6. Inclusión de datos desagregados en todas las informaciones y comunicaciones sobre la acción municipal.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Comunicación Todas las áreas	% de comunicaciones municipales que incluyen datos desagregados por sexo
3.1.7. Traslado a la comunicación pública de la información asociada a las políticas de igualdad de todas las áreas con especial atención al impacto de las acciones de Gobernanza.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Comunicación Igualdad Todas las áreas	N.º de referencias incluidas en comunicaciones públicas/año
3.1.8. Desarrollo de Instrucciones relativas a comunicación y lenguaje incluyente no sexista para todo el personal municipal en castellano y euskera.		2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Comunicación	N.º de instrucciones en castellano N.º de instrucciones en euskera
3.1.9. Incorporación de contenidos auto-formativos en la intranet de Gobernanza sobre prácticas de lenguaje en la administración y orientaciones para su uso.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Comunicación	Contenidos incorporados (SI/NO) N.º de usos de los contenidos auto-formativos
3.1.10. Realización de un trabajo práctico de revisión y formación sobre comunicación inclusiva no sexista para el personal técnico municipal.		2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad	N.º de participantes en la formación/sexo y puesto

LINEA 1. Gobernanza y transversalidad

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. ALINEAR LOS PROCESOS BÁSICOS DE LA GESTIÓN MUNICIPAL CON LOS MECANISMOS QUE GARANTIZAN SU IMPACTO POSITIVO EN LA IGUALDAD

• OBJETIVO OPERATIVO 3.2. Avanzar en la incorporación del enfoque de género en la gestión de ayudas públicas y contratación responsable.

MEDIDA	CALENDARIO					RESPONSABLE	INDICADORES
3.2.1. Seguimiento de la incorporación de la igualdad en la gestión de las subvenciones municipales e identificación de mejoras.			2027	2028	2029	2030	Igualdad Todas las áreas N.º de mejoras incorporadas
3.2.2. Realización de una evaluación y seguimiento anual del impacto conseguido a partir de las mejoras incorporadas en la gestión de las subvenciones municipales.			2027	2028	2029	2030	Sociología Informática ANIMSA Igualdad Evaluación impacto realizada (SI/NO) Grado de mejora (bajo/medio/alto)
3.2.3. Elaboración de una instrucción para incorporar la igualdad en la gestión de las subvenciones municipales.		2026					Igualdad Servicios Jurídicos Instrucción realizada (SI/NO)

• OBJETIVO OPERATIVO 3.3. Avanzar en la incorporación del enfoque de género en normativa, planes, programas y actuaciones estratégicas.

MEDIDA	CALENDARIO					RESPONSABLE	INDICADORES
3.3.1. Análisis de una muestra representativa de los informes de impacto de género elaborados, evaluación de su aplicación e identificación de áreas de mejora en la elaboración, aplicación y seguimiento de las medidas incorporadas compartiendo los resultados en los grupos de trabajo implicados.			2027	2028	2029	2030	Igualdad Sociología Todas las áreas % de informes analizados Realización de seguimiento de las mejoras incorporadas (SI/NO) N.º grupos de trabajo implicados
3.3.2. Actualización de las Instrucciones existentes para cada caso, atendiendo a las mejoras identificadas e incorporación en la web de gobernanza de los recursos que lo faciliten.			2027	2028	2029	2030	Igualdad Servicios Jurídicos Comunicación % de instrucciones actualizadas % de instrucciones actualizadas incorporadas a la web
3.3.3. Formación de grupos de trabajo especializados para el avance en la implantación y mejora de la transversalidad de género: informes de impacto de planes y normas, presupuestos, subvenciones, convenidos, contratos, comunicación y representación equilibrada.		2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Hacienda S Jurídicos Todas las áreas N.º grupos de trabajo formados Nivel de satisfacción de las personas participantes en los grupos (bajo/medio/alto)

LINEA 1. Gobernanza y transversalidad

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. ALINEAR LOS PROCESOS BÁSICOS DE LA GESTIÓN MUNICIPAL CON LOS MECANISMOS QUE GARANTIZAN SU IMPACTO POSITIVO EN LA IGUALDAD

- **OBJETIVO OPERATIVO 3.4. Consolidar los procesos de planificación presupuestaria con enfoque de género alineando ésta con la planificación operativa anual de los presupuestos de las áreas.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
3.4.1. Incorporación al proceso de análisis de los programas presupuestarios identificados como relevantes para la igualdad, garantizando la capacitación permanente de todo el personal técnico implicado.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Hacienda Gerencia Todas las áreas	% de programas presupuestarios analizados/año N.º de áreas municipales que participan/año % de personal técnico capacitado/ Área
3.4.2. Consolidación del modelo de aprendizaje colaborativo entre participantes en la formación anual y análisis de los presupuestos generando procesos de cohesión valiosos para formular nuevas políticas públicas interáreas.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Todas las áreas	Valoración de la aplicabilidad del proceso por parte de las Áreas participantes (bajo/medio/alto) Grado de satisfacción con el aprendizaje colaborativo (bajo/medio/alto)
3.4.3. Coordinación del proceso formativo con la planificación y presupuestación anual en colaboración con gerencia y los equipos directivos de las áreas.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Gerencia- Igualdad Hacienda - Todas las direcciones de área	% de equipos directivos que participan/año
3.4.4. Elaboración de una instrucción para la realización de presupuestos con enfoque de género que incluya la colaboración entre diferentes equipos implicados, y la cohesión del procedimiento con la planificación y presupuestación de las áreas municipales.	2025						Igualdad- Hacienda- Gerencia	Instrucción realizada (SI/NO) N.º de equipos implicados/año
3.4.5. Difusión de los avances en la aplicación de la transversalidad de género asociada a prácticas y experiencias en los diferentes ámbitos (gobernanza, sostenibilidad, violencia, participación e incidencia política).	2025		2027		2029	2030	Comunicación – Igualdad- Todas las áreas	N.º de comunicaciones realizadas/año y ámbito

LINEA 1. Gobernanza y transversalidad

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. ALINEAR LOS PROCESOS BÁSICOS DE LA GESTIÓN MUNICIPAL CON LOS MECANISMOS QUE GARANTIZAN SU IMPACTO POSITIVO EN LA IGUALDAD

- **OBJETIVO OPERATIVO 3.5. Avanzar en la incorporación de la igualdad en la gestión interna del Ayuntamiento a través de la aplicación del Plan interno de Igualdad.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
3.5.1. Realización de informes de seguimiento anuales de las medidas del Plan Interno de Igualdad incorporadas en la Plan Operativo Anual de Igualdad y comunicación de los avances en la Comisión de Seguimiento del Plan Interno.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Recursos Humanos	% de acciones anuales del Plan Interno incorporadas al Plan Operativo anual de Igualdad Nº de informes de seguimiento con indicadores incorporados/año
3.5.2. Difusión de los Planes Anuales e Informes de seguimiento entre la plantilla municipal.		2026	2027	2028	2029	2030	Recursos Humanos	N.º de comunicaciones realizadas
3.5.3. Incorporación del Plan Interno Municipal, su desarrollo (planificación anual e Informes de seguimiento), recursos y herramientas en la web de gobernanza .		2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Recursos Humanos	Plan interno incorporado (SI/NO) Informes anuales incorporados (SI/NO)
3.5.4. Participación proactiva de las áreas municipales orientada a la aplicación, desarrollo y mejora del Protocolo de prevención y respuesta frente al acoso sexual y por razón de sexo	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Recursos Humanos Igualdad Todas las áreas	Protocolo mejorado (SI/NO) N.º de áreas participantes N.º acciones comunicativas/año N.º Acciones de actualización formativa a la asesoría confidencial, comisión investigadora y plantilla/año
3.5.5. Consolidación del uso el Buzón Interno para la igualdad como una herramienta de comunicación y avance hacia la igualdad para la plantilla municipal a través de su difusión, atención y respuesta.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Recursos Humanos Servicios Jurídicos	N.º de comunicaciones recibidas a través del buzón interno para la igualdad/año N.º de acciones de mejora generadas a partir del buzón/año
3.5.6. Desarrollo de Planes formativos específicos para los diversos grupos de la plantilla municipal sobre aspectos relativos a la igualdad en el acceso, promoción, desempeño, bienestar y relaciones laborales.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Recursos Humanos Igualdad	N.º de horas de formación impartidas N.º de participantes/sexo, año y área

LINEA 1. Gobernanza y transversalidad

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. ALINEAR LOS PROCESOS BÁSICOS DE LA GESTIÓN MUNICIPAL CON LOS MECANISMOS QUE GARANTIZAN SU IMPACTO POSITIVO EN LA IGUALDAD

- **OBJETIVO OPERATIVO 3.6. Avanzar en la incorporación del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
3.6.1. Elaboración de una Instrucción que incluya criterios para facilitar y garantizar el principio de representación equilibrada en los puestos directivos, órganos de participación y otras estructuras de trabajo y representación municipal como comisiones, grupos de trabajo, tribunales, jurados, etc.		2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Participación	Instrucción elaborada (SI/NO)
3.6.2. Establecimiento de un espacio específico en el Observatorio de Igualdad para el seguimiento de la composición equilibrada de equipos directivos, órganos de participación, comisiones de trabajo municipales (Comisión técnica de Igualdad, Comisión Política) jurados, grupos de trabajo y la difusión de su evolución.	2025	2026					Sociología	Espacio específico existente (SI/NO) Datos de evolución incluidos (SI/NO)
3.6.3. Incorporación en la intranet de Gobernanza de herramientas y recursos que faciliten la participación y representación equilibrada tanto a nivel interno municipal como en la participación de la ciudadanía.	2025	2026					Igualdad Participación Servicios Informáticos ANIMSA	N.º de herramientas y recursos disponibles

LINEA 1. Gobernanza y transversalidad

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. INTEGRAR LOS PROCESOS Y HERRAMIENTAS DE TRANSVERSALIDAD COMO ESTRATEGIA DE MEJORA DE LA ACTUACIÓN DE LAS ÁREAS MUNICIPALES.

- **OBJETIVO OPERATIVO 4.1. Consolidar los espacios e instrumentos de coordinación interáreas para la igualdad y participar en los interinstitucionales.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
4.1.1. Diseño de mecanismos de cooperación entre áreas municipales en torno a objetivos de igualdad comunes y especialmente en torno a los retos estratégicos del Ayuntamiento de Pamplona.		2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Comisión Técnica de Igualdad	N.º de mecanismos de cooperación diseñados
4.1.2. Coordinación con el INAI y otros departamentos del Gobierno de Navarra estableciendo espacios de comunicación y trabajo en ámbitos estratégicos para la ciudad (violencia, educación, sostenibilidad, participación en incidencia política).	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Todas las áreas	N.º de reuniones externas en las que participa el Ayuntamiento/año/Organismo o Departamento
4.1.3. Participación y coordinación con la Red de Técnicas de Igualdad de las Entidades Locales de Navarra a través de sus estructuras de colaboración, de formación, en acciones comunicativas, reivindicativas y de consolidación de la profesión.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad	N.º de reuniones en las que participa el Ayuntamiento/año N.º de acciones en las que participa el Ayuntamiento/año
4.1.4. Cooperación con otros organismos y entidades externas en el proceso de elaboración de normativa que defina la especialización de los perfiles técnicos en igualdad y su desarrollo .	2025	2026	2027	2028			Igualdad	N.º procesos en los que participa el Ayuntamiento/año
4.1.5. Creación de una línea de cooperación entre la Unidad de Igualdad municipal y el <i>Máster Universitario en Género, Mujeres e Igualdad</i> , de la Universidad Pública de Navarra para el intercambio y transferencia de conocimiento, formación y optimización de recursos.		2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad	N.º de reuniones mantenidas/año N.º acciones de cooperación

- **OBJETIVO OPERATIVO 4.2. Incrementar la participación e incidencia del movimiento feminista y asociativo de mujeres, en el desarrollo de las políticas municipales para la igualdad.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
4.2.1. Adecuación de los mecanismos de transparencia municipales a las necesidades de las mujeres, a su competencia tecnológica y a sus formas y tiempos de participación.		2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Todas las áreas	N.º de mecanismos adaptados
4.2.2. Información periódica a la ciudadanía, a los espacios de participación y a la plantilla municipal sobre el cumplimiento por parte de las áreas de los objetivos institucionales en materia de igualdad y de su impacto.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Comunicación Igualdad Todas las áreas	N.º de comunicaciones/área y año

LINEA 1. Gobernanza y transversalidad

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. INTEGRAR LOS PROCESOS Y HERRAMIENTAS DE TRANSVERSALIDAD COMO ESTRATEGIA DE MEJORA DE LA ACTUACIÓN DE LAS ÁREAS MUNICIPALES

- **OBJETIVO OPERATIVO 4.3. Fomentar el compromiso de todas las áreas municipales con los valores que permitan el avance social hacia la igualdad de mujeres y hombres.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
4.3.1. Consenso entre responsables de las diferentes áreas municipales sobre criterios que definen los valores y la posición del Ayuntamiento de Pamplona en materia de igualdad en temas emergentes de todos los ámbitos de competencia municipal: Gestión interna y de Recursos Humanos/Cultura y Fiestas/Archivo/ Educación/ Deporte/ Proyectos y movilidad/ Acción comunitaria y barrios /Participación ciudadana/Diversidad Cultural/ Mayores/Infancia, adolescencia y Familias/ Diversidad Sexual y de Género/ Euskera/Acción Social/ Hacienda y contratación pública responsable/ Gobierno Estratégico y Pamplona 2030/ Urbanismo/ Vivienda/ Seguridad y convivencia ciudadana/ Conservación Urbana y sanidad/ Promoción Económica: turismo y comercio/Proyección Europea, Innovación/ Juventud/Cooperación al Desarrollo		2026		2028			Igualdad Comisión Técnica de Igualdad	Documento de consenso elaborado (SI/NO) Documento de consenso ratificado por la Comisión Técnica (SI/NO)
4.3.2. Incorporación a la intranet de Gobernanza de las recomendaciones para integrar la igualdad adoptados por las diferentes áreas, organizadas para su aplicación en acciones preventivas, en investigaciones y estudios, en acciones formativas, etc.		2026	2027	2028	2029	2030	Comunicación Igualdad Todas las áreas	N.º de recomendaciones incorporadas/área

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. INTEGRAR LOS PROCESOS Y HERRAMIENTAS DE TRANSVERSALIDAD COMO ESTRATEGIA DE MEJORA DE LA ACTUACIÓN DE LAS ÁREAS MUNICIPALES.

- **OBJETIVO OPERATIVO 4.4. Fortalecer el enfoque coeducativo en las actividades educativas municipales y en colaboración con entidades dedicadas a la educación, formación y socialización en Pamplona.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
4.4.1. Capacitación en igualdad y coeducación de los equipos profesionales, de las Escuelas Taller, Programas para el Empleo, del Programa de Promoción y Prevención Comunitaria de Infancia, Adolescencia y Familias, de las Escuelas infantiles Municipales, de los Programas de Juventud, etc.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Todas las áreas	N.º horas formativas impartidas/programa N.º de participantes/año, sexo y programa
4.4.2. Establecimiento de recomendaciones para la contratación de profesionales que dinamizan las actividades extraescolares de los centros de educación infantil y primaria de Pamplona.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Educación Igualdad	Recomendaciones establecidas (SI/NO)
4.4.3. Participación activa en propuestas coeducativas para la gestión, diseño y usos de los espacios escolares de titularidad municipal (patios, accesos, etc).		2026	2027	2028	2029	2030	Educación Igualdad	N.º de iniciativas en las que participa el Ayuntamiento/año

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. INTEGRAR LOS PROCESOS Y HERRAMIENTAS DE TRANSVERSALIDAD COMO ESTRATEGIA DE MEJORA DE LA ACTUACIÓN DE LAS ÁREAS MUNICIPALES

- **OBJETIVO OPERATIVO 4.5. Reducir las brechas de género en la creación y participación de mujeres y hombres en la cultura y las fiestas.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
4.5.1. Diseño de mecanismos que garanticen la ausencia de mensajes e iconografía sexista y de promoción de la igualdad de género en la programación cultural municipal.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Cultura	Existencia de mecanismos (instrucciones, guías, etc.) (SI/NO)
4.5.2. Colaboración y apoyo a agentes y entidades que promuevan la ruptura de roles y estereotipos sexistas a través de la cultura.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Cultura	N.º y tipo de agentes con los que se colabora/año
4.5.3. Diversificación de la oferta cultural, teniendo en cuenta los diferentes intereses y realidades de las mujeres de Pamplona, promocionando la implicación de perfiles de mujeres menos habituales en la producción artística , con especial atención a la producción en euskera.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Cultura	N.º de propuestas incluidas/perfil de mujeres a los que se dirige
4.5.4. Visibilización y difusión de las aportaciones de las mujeres en todos los ámbitos de la cultura y promoción de su obra (adquisiciones, exposiciones, publicaciones, programaciones, conferencias, obras en colecciones, etc.), con especial atención a la producción en euskera .	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Cultura Igualdad	% de obras de mujeres entre las adquisiciones municipales % de mujeres contratadas en la programación cultural/año % de mujeres euskaldunes contratadas en la programación cultural/año
4.5.5. Impulso de 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	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Archivo	Incremento del % de calles y espacios que reconocen aportaciones de las mujeres N.º de proyectos de visibilización de las mujeres en la ciudad/año
4.5.6. Incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones municipales relacionadas con la memoria histórica .	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Alcaldía Igualdad Archivo	% de actuaciones de memoria histórica que visibilizan a las mujeres
4.5.7. Colaboración con personas, entidades y organizaciones que tengan en cuenta el protagonismo y aportaciones realizadas por las mujeres a lo largo de la historia de la ciudad .	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Alcaldía Igualdad Archivo	N.º de personas/entidades con las que se colabora/año y área
4.5.8. Revisión anual y mejora de los programas de cultura tanto en castellano como en euskera, para garantizar su impacto de género positivo.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Cultura	Evidencias de incorporación de la PdG en programación cultural, Civivox, Exposiciones, Programa de euskera y Sanfermines (SI/NO)
4.5.9. Realización de acciones de compromiso con la Estrategia Pamplona libre de agresiones sexistas en la programación festiva de la ciudad.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Cultura Igualdad	% programaciones que incorporan acciones de compromiso /año

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. INTEGRAR LOS PROCESOS Y HERRAMIENTAS DE TRANSVERSALIDAD COMO ESTRATEGIA DE MEJORA DE LA ACTUACIÓN DE LAS ÁREAS MUNICIPALES

- **OBJETIVO OPERATIVO 4.6. Contribuir a la adquisición y mantenimiento de hábitos saludables por parte de las mujeres.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
4.6.1. Establecimiento de cauces de comunicación y trabajo conjunto, con los Servicios de Atención Primaria y Pediatría y en particular, con los servicios sanitarios de atención a la salud sexual y reproductiva, prestando una especial atención a aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.			2027	2028	2029	2030	Acción Social Igualdad	N.º de acciones conjuntas en las que participa el Ayuntamiento/año
4.6.2. Realización de acciones de sensibilización y entrenamiento para promover prácticas saludables y reducción de riesgos en el ámbito de la salud sexual, la protección de suelo pélvico y otros riesgos específicos de las mujeres.	2025	2026	2027	2028			Deporte Igualdad	N.º de acciones realizadas/año
4.6.3. Revisión anual y mejora de los programas de juventud , tanto en castellano como en euskera, para garantizar su impacto de género positivo, especialmente los relacionados con la salud afectivo-sexual y la prevención de la violencia en la Casa de la Juventud y de manera coordinada con el Departamento de Juventud de Gobierno de Navarra.	2025	2026	2027	2028			Juventud Igualdad	% de programas revisados/año N.º de mejoras introducidas/programa y año
4.6.4. Revisión anual y mejora de los programas de deporte , tanto en castellano como en euskera, para garantizar su impacto de género positivo, especialmente en cuanto al destino equitativo de los fondos públicos, la representación equilibrada de mujeres y hombres en torneos, competiciones y campeonatos y el apoyo a los equipos mixtos .	2025	2026	2027	2028			Deporte Igualdad	% de programas revisados/año N.º de mejoras introducidas/programa y año
4.6.5. Incorporación de la definición, cálculo e interpretación de una batería de indicadores sobre igualdad y práctica deportiva a partir de la obligación de las entidades beneficiarias de subvenciones de trasladar datos sobre presencia mujeres y hombres en Juntas Directivas y realidad de la participación de unas y otros en la oferta que trasladan a la ciudadanía, en el Observatorio de Igualdad.		2026	2027	2028			Sociología Deporte	Batería de indicadores de deporte incorporados (SI/NO)
4.6.6. Impulso de la realización de protocolos de actuación frente a posibles casos de violencia en las competiciones escolares municipales .	2025	2026	2027	2028			Deporte Educación	N.º de protocolos realizados/tipo de deporte



SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA.

“Iruña comprometida de verdad” con los cuidados, la transformación y el progreso sostenible y feminista

Estrategia clave:

Activación del Pacto local por los cuidados de Pamplona/Iruña



LINEA 2. Sostenibilidad

DESCRIPCIÓN DE LA LÍNEA

Los cuidados son fundamentales para la vida, para todas las vidas y forman parte de las relaciones que se establecen en las comunidades y en la sociedad en general. Responder a las necesidades de cuidados implica la adopción de diferentes tipos de prácticas y estrategias que empleamos para intentar responder a las exigencias y demandas que, de forma coyuntural o de forma permanente, atraviesan nuestra trayectoria vital.

La naturaleza de los cuidados es múltiple (física, relacional, político-social...) y con frecuencia deriva en necesidades no reconocidas y difíciles de identificar. Muchas veces, hablar de cuidados implica pensar únicamente en fragilidad-vulnerabilidad y en dependencia, en lugar de abrir caminos ligados a la salud y la interdependencia como fórmula imprescindible para la sostenibilidad de la vida.

El Pacto local por los cuidados de Pamplona/Iruña mostrará progresivamente el compromiso del Ayuntamiento y del tejido social y económico de Pamplona con la promoción de un modelo socioeconómico que considere los cuidados entre sus prioridades, acordado con la ciudadanía y agentes clave de la ciudad a través de la Mesa de los Cuidados.

Su objetivo es fortalecer y garantizar el acceso a cuidados de calidad para todas las personas, reconociendo que los cuidados son una necesidad y un derecho social y laboral y no solo una responsabilidad individual o familiar.

Para que el pacto sea transformador y suponga un avance significativo hacia la igualdad, **el IV Plan recoge 2 Objetivos Estratégicos, 7 Objetivos Operativos y 34 medidas.**

¿Qué es lo que convierte a los cuidados tan centrales en nuestras vidas, en nuestras sociedades?

Es muy sencillo: no podemos ser sin los otros, sin las otras, somos vulnerables e interdependientes. Las fragilidades y vulnerabilidades que nos constituyen son realidades corporales deseables de la existencia, en torno a las que se construye cada día el lazo social. Tan solo recientemente, los cuidados entran en la esfera política reclamando su lugar y centralidad, justo cuando la economía ha puesto en riesgo a todo el planeta, las guerras se multiplican, las desigualdades crecen y las violencias hablan del fracaso de unos modelos de ciudadanía que empiezan a mostrar sus muchas limitaciones. Mientras, las luchas feministas se reactivan e intentan dar visibilidad a las voces que han sostenido este bienestar para una parte privilegiada de la población, denunciar los descuidos, abusos y violencias, y poner las bases para construir sociedades de cuidado, sociedades en verdad democráticas.

Martín Palomo, M.T. y Muñoz Terrón, J.M. (2024). Cuidados e interdependencias en un mundo



LINEA 2. Sostenibilidad

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OBJETIVOS OPERATIVOS

5. EVIDENCIAR LA COHESIÓN ENTRE LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA Y LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA Y AMBIENTAL, COMO GARANTÍA DE IGUALDAD.

- Objetivo Operativo 5.1. Visibilizar el impacto negativo de la desigualdad en la distribución y valoración de los cuidados sobre la vida de las mujeres, la educación de las nuevas generaciones y el desarrollo económico.
- Objetivo Operativo 5.2. Desmontar los estereotipos y creencias que atribuyen a las mujeres el mandato patriarcal de cuidar y que se manifiestan en la desigual distribución, reparto y valoración de los cuidados.
- Objetivo Operativo 5.3. Promover un cambio de modelo de valoración, reparto y distribución de los cuidados que permita proveer a todas las personas de los cuidados necesarios para la vida, asegurando la calidad del empleo de quienes trabajan en este ámbito.

6. GARANTIZAR QUE EL DISEÑO DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES DE PROGRESO Y TRANSFORMACIÓN SOCIOECONÓMICA Y AMBIENTAL SOSTENIBLES IMPACTAN POSITIVAMENTE EN LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES DE PAMPLONA.

- Objetivo Operativo 6.1. Garantizar el impacto de género positivo de las políticas sociales dirigidas a todas las mujeres y evaluar su impacto sobre las mujeres especialmente vulnerables.
- Objetivo Operativo 6.2. Avanzar en la implementación del enfoque de género en las empresas públicas municipales, en los organismos autónomos y en los proyectos estratégicos de la ciudad.
- Objetivo Operativo 6.3. Incorporar el enfoque de género en los procesos de transición energética.
- Objetivo Operativo 6.4. Hacer de la transformación digital un instrumento útil para el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres.

LINEA 2. Sostenibilidad



LINEA 2. Sostenibilidad

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS. INDICADORES

OBJETIVOS ESTRATEGICOS	INDICADORES
5. Evidenciar la cohesión entre la sostenibilidad de la vida y la sostenibilidad económica y ambiental, como garantía de igualdad.	• Grado de cumplimiento de los compromisos adoptados por el Pacto Local por los Cuidados en Pamplona. • Incremento de las iniciativas destinadas a desmontar los modelos patriarcales de asunción de os cuidados (porcentaje).
6. Garantizar que el diseño de las políticas municipales de progreso y transformación socioeconómica y ambiental sostenibles impactan positivamente en la situación de las mujeres de Pamplona.	• Mujeres que participan en iniciativas y programas municipales relacionadas con la transformación energética (porcentaje). • Número de iniciativas propias o en las que participa el Ayuntamiento, relacionadas con la justicia climática y el desarrollo sostenible feminista.

LINEA 2. Sostenibilidad

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5. EVIDENCIAR LA COHESIÓN ENTRE LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA Y LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA Y AMBIENTAL COMO GARANTÍA DE IGUALDAD.

- **OBJETIVO OPERATIVO 5.1. Visibilizar el impacto negativo de la desigualdad en la distribución y valoración de los cuidados sobre la vida de las mujeres, la educación de las nuevas generaciones y el desarrollo económico.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
5.1.1. Diseño del itinerario del Pacto Local por los Cuidados en Pamplona, liderazgo y participantes en la Mesa de los Cuidados y principales acciones para el marco temporal de este plan.	2025	2026					Oficina Estratégica Igualdad Todas las áreas	Itinerario diseñado (SI/NO) Mesa de los Cuidados creada (SI/NO) Acciones definidas para todos los años (SI/NO)
5.1.2. Divulgación del resultado anual del trabajo desarrollado en el marco del Pacto local por los cuidados de Pamplona/Iruña incidiendo en el coste social, económico y de salud que supone para las mujeres la asunción desequilibrada de los cuidados.		2026	2027	2028	2029	2030	Comunicación	Resultado comunicado (SI/NO)
5.1.3. Desarrollo y difusión de estudios e inclusión de indicadores relevantes en el Observatorio Urbano que evidencien el desequilibrio en el reconocimiento del valor de los cuidados y su evolución.		2026	2027	2028			Sociología	N.º de estudios realizados N.º de indicadores incluidos en el observatorio urbano
5.1.4. Incorporación en los programas educativos municipales de contenidos didácticos estructurados y secuenciados que fomenten la toma de conciencia del alumnado de la ciudad sobre los perjuicios que el modelo actual de cuidados tiene para la autonomía de las mujeres, la elección de estudios y el aprendizaje de la vida en igualdad desde las edades más tempranas y propongan alternativas que fomenten la corresponsabilidad en los cuidados.		2026	2027	2028			Igualdad Educación Servicio de Infancia, adolescencia y Familia Juventud Acción Social	N.º de materiales incorporados/programa
5.1.4. Colaboración con los foros empresariales e iniciativas de desarrollo económico existentes en la ciudad para dar a conocer el coste económico y estratégico que tiene para las empresas el modelo de asunción desigual de los cuidados y las consecuencias que tiene para las mujeres a nivel empresarial y profesional.				2028			Comercio Sociología Igualdad	N.º de espacios en los que participa el Ayuntamiento
5.1.5. Identificación de la información necesaria para hacer visible la feminización de la pobreza en Pamplona.			2027		2029	2030	Acción Social Igualdad	N.º de indicadores identificados
5.1.6. Incorporación de información sobre pobreza y desigualdad social en Pamplona , en las investigaciones y estudios sociales que se desarrollen desde el ayuntamiento y difusión de los resultados.		2026	2027	2028	2029	2030	Acción Social Comunicación	N.º de investigaciones y estudios sociales en los que se incorpora información sobre pobreza y desigualdad social

LINEA 2. Sostenibilidad

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5. EVIDENCIAR LA COHESIÓN ENTRE LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA Y LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA Y AMBIENTAL COMO GARANTÍA DE IGUALDAD

- **OBJETIVO OPERATIVO 5.2. Desmontar los estereotipos y creencias que atribuyen a las mujeres el mandato patriarcal de cuidar y que se manifiestan en la desigual distribución, reparto y valoración de los cuidados.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
5.2.1. Ampliación progresiva del número y tipo de agentes con implicación en la Mesa de los Cuidados de Pamplona/Iruña : instituciones, empresas, sociedad civil, redes interseccionales de los barrios, familias y personas en torno al modelo de cuidados que se quiere para la ciudad.			2027	2028	2029	2030	Oficina Estratégica Igualdad	N.º de agentes que se han incorporado/tipo
5.2.2. Realización de campañas de comunicación que pongan el foco en la valoración social del tiempo dedicado a los trabajos de cuidados y a su intensificación en determinados casos como la discapacidad y determinadas etapas vitales (Infancia, vejez, enfermedad, duelo emocional).			2027	2028			Igualdad Acción Social	N.º de campañas realizadas
5.2.3. Identificación de referentes que permitan desde edades tempranas y en especial a la población joven de Pamplona desmontar estereotipos y poner en valor modelos corresponsables de cuidado que preserven la autonomía económica de las personas en el corto y largo plazo, en especial de las mujeres.			2027	2028			Comunicación Juventud Acción Social Educación	N.º de referentes que se identifican/año
5.2.4. Inclusión en los programas coeducativos en espacios formales y no formales, de contenidos basados en el aprendizaje de la vida en igualdad , que desmonten estereotipos en todos los ámbitos de la vida y pongan en valor modelos corresponsables de cuidado y desarrollo de la autonomía e independencia personal compatibles con la participación en el mundo económico, el desarrollo empresarial y profesional, etc.				2028			Igualdad Juventud Infancia, adolescencia y Familias Educación	N.º contenidos coeducativos dirigidos a desmontar estereotipos incluidos

LINEA 2. Sostenibilidad

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5. EVIDENCIAR LA COHESIÓN ENTRE LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA Y LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA Y AMBIENTAL COMO GARANTÍA DE IGUALDAD

- **OBJETIVO OPERATIVO 5.3. Promover un cambio de modelo de valoración, reparto y distribución de los cuidados que permita proveer a todas las personas de los cuidados necesarios para la vida, asegurando la calidad del empleo de quienes trabajan en este ámbito.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
5.3.1. Alineación progresiva de los tiempos de la ciudad , en especial de la vida política, al modelo de cuidados racional y sostenible que se persigue (Horarios y programaciones, derecho a la desconexión digital...)		2026	2027	2028	2029	2030	Alcaldía Comisión Política	N.º de cambios incorporados en la actividad municipal
5.3.2. Adaptación progresiva de los servicios y programas municipales de atención a la infancia, a las personas mayores y a personas dependientes con el nuevo modelo corresponsable de cuidados que inspire el Pacto Local por los Cuidados.		2026	2027	2028			Acción social Acción Comunitaria Infancia Vivienda, Obras	N.º de servicios y programas adaptados
5.3.3. Adaptación o puesta en marcha de nuevos recursos públicos para los cuidados de personas que den respuesta a necesidades sociales actuales y emergentes, teniendo en cuenta la realidad de las personas que enfrentan discriminaciones múltiples .		2026	2027	2028			Acción Social Oficina de Vivienda Oficina Estratégica Escuelas Infantiles	N.º de servicios adaptados N.º de nuevos servicios incorporados
5.3.4. Desarrollo de iniciativas que promuevan nuevos modelos de vivienda, de espacios públicos y de transporte sostenible que tengan en cuenta la accesibilidad universal y que faciliten los cuidados corresponsables y la autonomía de todas las personas.		2026	2027	2028			Vivienda y proyectos MCP Igualdad	N.º de iniciativas desarrolladas
5.3.5. Consideración de los cuidados y sus necesidades en el diseño de medidas de adaptación al cambio climático .		2026	2027	2028			Agencia Energética Servicio Educación Ambiental	N.º de menciones a los cuidados en las medidas de adaptación al cambio climático
5.3.6. Desarrollo de iniciativas que contribuyan a legitimar el sector de los cuidados, reconocer profesionalmente a sus trabajadoras y facilitar su acción sindical y colectiva.	2025	2026	2027	2028			Acción Social Recursos Humanos Igualdad	N.º de iniciativas desarrolladas N.º de trabajadoras del sector de los cuidados de Pamplona que participan en agrupaciones sindicales

LINEA 2. Sostenibilidad

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6: GARANTIZAR QUE EL DISEÑO DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES DE PROGRESO Y TRANSFORMACIÓN SOCIOECONÓMICA Y AMBIENTAL SOSTENIBLES IMPACTAN POSITIVAMENTE EN LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES DE PAMPLONA

- **OBJETIVO OPERATIVO 6.1. Garantizar el impacto de género positivo de las políticas sociales dirigidas a todas las mujeres y evaluar su impacto sobre las mujeres especialmente vulnerables.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
6.1.1. Revisión anual y mejora de los programas de acción social para garantizar su impacto de género positivo, especialmente los relacionados con el acceso a los recursos públicos para los cuidados, la formación y el empleo de las mujeres en cualquier situación económica y administrativa.		2026	2027	2028	2029	2030	Acción Social	N.º de medidas impulsadas N.º Programas analizados/año
6.1.2. Adaptación de la normativa, recursos e incentivos públicos para que tengan en cuenta la singularidad de las familias monoparentales con una madre como tutora, de forma que tanto las personas sustentadoras principales (mujeres en su mayoría) como las y los menores que las integran, puedan ejercer su derecho a disponer de cuidados de calidad y de protección social adecuada.			2027	2028			Acción Social Servicios Jurídicos	N.º de normas y recursos adaptados/año
6.1.3. Incremento y diversificación de la oferta de vivienda , así como de las ayudas y subvenciones para la compra, alquiler y rehabilitación de vivienda para mujeres en situación de mayor vulnerabilidad promoviendo una resolución ágil y rápida de las mismas.		2026	2027	2028			Oficina de Vivienda Oficina Rehabilitación	Existencia oferta adaptada (SI/NO) Existencia de incentivos para compra-alquiles- rehabilitación (SI/NO)
6.1.5. Incorporación de medidas para la conciliación (recursos de cuidados) en los programas de formación para el empleo adecuadas a la situación de las mujeres con situaciones de mayor vulnerabilidad.	2025	2026	2027	2028			Acción Social	N.º de medidas existentes N.º de mujeres que utilizan las medidas
6.1.6. Desarrollo de programas de apoyo y seguimiento a la contratación de mujeres que enfrentan múltiples discriminaciones incluidos y/o en coordinación con los programas de formación para el empleo municipales.		2026	2027	2028			Acción Social	Nº de contratos realizados en los que confluyen 2 o más variables de desigualdad

LINEA 2. Sostenibilidad

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6: GARANTIZAR QUE EL DISEÑO DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES DE PROGRESO Y TRANSFORMACIÓN SOCIOECONÓMICA Y AMBIENTAL SOSTENIBLES IMPACTAN POSITIVAMENTE EN LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES DE PAMPLONA

- **OBJETIVO OPERATIVO 6.2. Avanzar en la implementación del enfoque de género en las empresas públicas municipales, organismos autónomos y en los proyectos estratégicos de la ciudad.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
6.2.1. Información a las empresas públicas municipales y organismos autónomos sobre la elaboración e implantación de planes internos para la igualdad de mujeres y hombres dirigidos a incorporar la igualdad en la gestión y en la prestación de sus servicios.		2026	2027	2028	2029	2030	Recursos Humanos Igualdad	% de empresas públicas municipales con plan o medidas para la igualdad
6.2.2. Revisión anual y mejora de la planificación estratégica de las empresas públicas municipales y organismos autónomos para garantizar su impacto de género positivo, y especialmente de los proyectos colaborativos de especial relevancia para la ciudad.		2026	2027	2028			Igualdad Oficina Estratégica	% de planes estratégicos de las empresas públicas y OOAA que integran la PdG. % de proyectos colaborativos que integran la PdG.
6.2.3. Revisión anual y mejora de la planificación urbanística y de movilidad para garantizar su impacto de género positivo, y especialmente de los proyectos de especial relevancia para la ciudad.		2026	2027				Igualdad Gerencia de Urbanismo Proyectos y Movilidad	% de programas revisados/año N.º de iniciativas desarrolladas/año

- **OBJETIVO OPERATIVO 6.3. Incorporar el enfoque de género en los procesos de transición energética.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
6.3.1. Impulso de espacios que pongan en valor las aportaciones de las mujeres y sus redes a la conservación del entorno , tanto en el pasado, como en la actualidad, con especial atención a la realidad de las mujeres refugiadas por motivos de cambio climático.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Agencia Energética Servicio de Educación Ambiental	N.º de experiencias que se hacen visibles
6.3.2. Promoción de la participación de las mujeres en los órganos y espacios contemplados en la Estrategia de Transición Energética y Cambio Climático y seguimiento de sus Indicadores de género.		2026	2027	2028	2029	2030	Agencia Energética Estrategia TEyCC	Incremento del N.º de mujeres que participan en órganos y espacios relacionados con la temática
6.3.3. Apoyo a iniciativas que promuevan la lucha contra el cambio climático a través de la participación y un mayor empoderamiento y liderazgo de las mujeres y sus organizaciones en este ámbito.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Agencia Energética Estrategia TEyCC Igualdad	Incremento del N.º de mujeres en puestos de decisión de organizaciones del sector
6.3.4. Impulso del emprendimiento y mejora de la empleabilidad de mujeres en sectores vinculados al empleo “verde” , especialmente mujeres jóvenes a través de los convenios de colaboración que el ayuntamiento tiene con diferentes organizaciones (Cooperación Universitaria, Formación profesional, CEIN).		2026	2027	2028	2029	2030	Agencia Energética Estrategia TEyCC Desarrollo Económico	N.º de iniciativas empresariales puestas en marcha por mujeres en empleo verde
6.3.5. Participación en redes de trabajo con otras Comunidades Autónomas y países (ONGs) para articular iniciativas de cooperación sobre justicia climática y desarrollo sostenible feminista.		2026	2027	2028	2029	2030	Estrategia TEyCC Educación Ambiental	N.º de redes en las que participa el Ayuntamiento

LINEA 2. Sostenibilidad

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6: GARANTIZAR QUE EL DISEÑO DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES DE PROGRESO Y TRANSFORMACIÓN SOCIOECONÓMICA Y AMBIENTAL SOSTENIBLES IMPACTAN POSITIVAMENTE EN LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES DE PAMPLONA

- **OBJETIVO OPERATIVO 6.4. Hacer de la transformación digital un instrumento útil para el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
6.4.1. Puesta en marcha de acciones de comunicación que visibilicen a las mujeres en el diseño, producción y liderazgo tecnológico enfocando modelos de participación y éxito profesional, elección de estudios tecnológicos, investigación, etc dirigidas a empresas, población joven, etc.	2025	2026	2027	2028	2029		Igualdad Acción Social Educación Infancia Comunicación	N.º de mujeres profesionales del ámbito tecnológico que aparecen en campañas, soportes y publicaciones realizadas o impulsadas por el Ayuntamiento
6.4.2. Análisis de la situación de la que parten las mujeres ante las propuestas de modernización y digitalización de la relación de la ciudadanía con la administración municipal, teniendo en cuenta todas las variables con impacto directo: edad, nivel educativo, situación socioeconómica y lengua o idioma vehicular, etc.		2026	2027	2028			Acción Social Participación	Análisis realizado (SI/NO)
6.4.3. Valoración de la ampliación del servicio EMATIC , a todos los barrios de la ciudad integrándolo en la red de Civivox, Casa de las Mujeres, Casa de la Juventud, etc.		2026					Igualdad Programación de Civivox	Informe de valoración realizado (SI/NO)
6.4.4. Desarrollo de proyectos educativos propios y cooperación con el departamento de Educación del Gobierno de Navarra, la Universidad Pública de Navarra y otras entidades que trabajan para el desarrollo de programas dirigidos al fomento de las vocaciones STEM en niñas y mujeres jóvenes			2027	2028	2029		Educación Infancia, adolescencia y familias Juventud	N.º de proyectos propios desarrollados/año N.º de proyectos en los que se colabora/año



LINEA 3

VIOLENCIA.
“Iruña comprometida de verdad”
con
una ciudad libre de violencia
contra las mujeres

Estrategia clave:

Cohesión de los protocolos de prevención y actuación ante la violencia contra las mujeres en espacios y servicios



LINEA 3. Violencia

DESCRIPCIÓN DE LA LÍNEA

Uno de los objetivos que persiguen las políticas para la igualdad del ayuntamiento de Pamplona es hacer de Pamplona una **ciudad segura y libre de violencia, respetuosa con las mujeres, con su memoria y su contribución al desarrollo de la ciudad.**

Trabajar por la consecución de este objetivo ha llevado al Ayuntamiento de Pamplona a trabajar de forma conjunta y coordinada con el tejido social y feminista de la ciudad y al desarrollo de estrategias y herramientas entre las que destacan los protocolos de actuación frente a las agresiones sexistas en diferentes ámbitos:

1. Protocolo de atención y acompañamiento en casos de agresiones sexistas
2. Protocolo de intervención ante agresiones sexistas
3. Protocolo de respuesta ciudadana e institucional en la que participan las áreas municipales responsables de Igualdad, Seguridad Ciudadana, Acción Social y Comunicación del Ayuntamiento.
4. Protocolo de prevención y actuación ante agresiones sexistas en espacios festivos y locales de ocio.

Los logros obtenidos en el desarrollo de esta estrategia con estos protocolos son muy significativos. Se ha producido un proceso de concienciación social respecto a las agresiones sexistas, avanzando en el nivel de sensibilización e identificando cada vez más, qué son las agresiones y permitiendo dimensionar estos hechos que, por ejemplo, en entornos festivos y bajo la excusa de los consumos o de la euforia colectiva, han tendido a tolerarse y/o justificarse.

Avanzar en las estrategias dirigidas a erradicar la violencia contra las mujeres implica necesariamente tener en cuenta la **perspectiva interseccional**. Un enfoque que reconoce que las diferentes formas de violencia que enfrentan mujeres y niñas en nuestra sociedad se entrelazan con otras formas de discriminación como raza, clase social, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, etc. Esta perspectiva ayuda a comprender la complejidad de la violencia y a desarrollar estrategias más efectivas para prevenirla y combatirla.

“las vulnerabilidades no son un mero añadido ni tampoco nada definitivo (p. ej., «soy vulnerable porque soy mujer y tengo una discapacidad»). De hecho, a menudo las distintas vulnerabilidades se combinan de una manera única y en contextos específicos para formar ciclos complejos de riesgos dinámicos y agravantes de violencia.”. ONU Mujeres

Es por ello fundamental articular una respuesta integral de la ciudadanía, las instituciones y el movimiento social ante la violencia sexista y para ello el **Plan recoge 3 Objetivos Estratégicos, 6 Objetivos Operativos y 27 medidas.**



LINEA 3. Violencia

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OBJETIVOS OPERATIVOS

7. FOMENTAR UNA CULTURA PREVENTIVA Y REPARADORA DE TOLERANCIA 0 HACIA LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

- Objetivo Operativo 7.1. Promover cambios en los comportamientos sociales que permitan erradicar prejuicios, costumbres y cualquier práctica basada en la inferioridad de las mujeres o el papel estereotipado de mujeres y hombres en la sociedad.
- Objetivo Operativo 7.2. Incrementar la percepción social de las formas y manifestaciones de la violencia contra las mujeres, sobre todo de aquellas menos visibles.
- Objetivo Operativo 7.3. Reforzar la prevención de la violencia en los ámbitos público y privado a través de medidas que contemplen los distintos ejes de desigualdad.

8. CONSOLIDAR EL MODELO DE RESPUESTA COORDINADA EN FIESTAS Y ESPACIOS DE OCIO Y TRASLADARLO A OTROS ÁMBITOS.

- Objetivo Operativo 8.1. Asegurar que los espacios festivos y de ocio, públicos y privados de la ciudad son seguros para las mujeres todos los días del año.

9. GARANTIZAR UNA INTERVENCIÓN ESPECIALIZADA Y DE CALIDAD, COORDINADA Y REPARADORA PARA TODAS LAS MUJERES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA, ATENDIENDO A DIFERENTES EJES DE DESIGUALDAD.

- Objetivo Operativo 9.1. Incorporar al abordaje de la violencia contra las mujeres el derecho a la reparación y no repetición del daño.
- Objetivo Operativo 9.2. Asegurar que la red de profesionales y recursos que atienden casos de violencia contra las mujeres tiene formación especializada, específica y actualizada.



LINEA 3. Violencia

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS. INDICADORES

OBJETIVOS ESTRATEGICOS	INDICADORES
7. Fomentar una cultura preventiva y reparadora de tolerancia 0 hacia la violencia contra las mujeres.	• Evolución del número de mujeres y niñas que han sufrido en Pamplona violencia contra las mujeres. • Incremento de las acciones de comunicación municipales para visibilizar las formas y manifestaciones menos visibles de la violencia contra las mujeres (porcentaje). • Incremento de los programas de prevención de la violencia digital contra las mujeres dirigidos a jóvenes (porcentaje).
8. Consolidar el modelo de respuesta coordinada en fiestas y espacios de ocio y trasladarlo a otros ámbitos.	• Evolución de las denuncias por violencia contra las mujeres en espacios festivos y de ocio. • Incremento del número participantes en respuestas coordinadas en casos de agresiones sexistas.
9. Garantizar una intervención especializada y de calidad, coordinada y reparadora para todas las mujeres en situación de violencia, atendiendo a diferentes ejes de desigualdad.	• Incremento del número de profesionales que intervienen en recursos y servicios dirigidos a la atención a la violencia contra las mujeres que reciben formación especializada por sexo (porcentaje).

LINEA 3. Violencia

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7. FOMENTAR UNA CULTURA PREVENTIVA Y REPARADORA DE TOLERANCIA 0 HACIA LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

- **OBJETIVO OPERATIVO 7.1. Promover cambios en los comportamientos sociales que permitan erradicar prejuicios, costumbres y cualquier práctica basada en la inferioridad de las mujeres o el papel estereotipado de mujeres y hombres en la sociedad.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
7.1.1. Realización de acciones de comunicación institucionales que incidan en la relación de las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres y todas las manifestaciones de la violencia contra las mujeres recogidas en la normativa de referencia.		2026	2027	2028	2029	2030	Comunicación Igualdad	N.º de comunicaciones/año
7.1.2. Diseño y puesta en marcha de medidas de sensibilización dirigidas fundamentalmente a personas jóvenes que contribuyan a desmontar los estereotipos y prejuicios que se utilizan socialmente para explicar y normalizar la violencia contra las mujeres, incluido el modelo de pornografía que la sustenta.		2026	2027	2028			Juventud	N.º de acciones de sensibilización/año
7.1.3. Inclusión sistemática en la oferta formativa dirigida a las mujeres de contenidos que transmitan cómo se manifiesta la violencia contra las mujeres, formas de reconocerla y maneras de hacer frente a este tipo de violencia.		2026	2027	2028			Juventud Cultura Igualdad Infancia, adolescencia y familias Empleo	N.º de participantes/año
7.1.4. Impulso de programas que permitan a niños y niñas cuestionar el modelo de masculinidad hegemónica y las relaciones desiguales que genera y dar valor a modelos, comportamientos y actitudes que garanticen la igualdad.		2026	2027	2028	2029		Educación Infancia y adolescencia y familias	N.º total de programas impulsados
7.1.5. Realización de acciones de sensibilización dirigidas específicamente a la población joven y que pongan en cuestión la porno-socialización que normaliza la violencia contra las mujeres.		2026	2027	2028	2029		Juventud Infancia, adolescencia, familias	N.º de acciones de sensibilización/año

LINEA 3. Violencia

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7. FOMENTAR UNA CULTURA PREVENTIVA Y REPARADORA DE TOLERANCIA 0 HACIA LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

- **OBJETIVO OPERATIVO 7.2. Incrementar la percepción social de las formas y manifestaciones de la violencia contra las mujeres, sobre todo de aquellas menos visibles.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
7.2.1. Desarrollo de acciones de comunicación que amplíen el conocimiento y rechazo social a todas las formas de violencia contra las mujeres , especialmente a formas que- como la violencia económica- no se identifican como tales.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Comunicación Servicio Municipal de Atención a las Mujeres Igualdad	N.º de acciones de comunicación/año
7.2.2. Utilización de los diferentes canales y vías institucionales para que la ciudadanía tenga elementos para entender y posicionarse desde el análisis de género contra la violencia vicaria, la violencia contra las mujeres en política, la violencia institucional contra las mujeres, la porno-socialización, la explotación sexual y la trata que normaliza la violencia contra las mujeres y el discurso de odio online contra las mujeres.		2026	2027	2028	2029		Comunicación Acción Social SMAM Juventud Infancia	N.º de canales diferentes (tipo) utilizados
7.2.3. Avance en la estrategia <i>Pamplona libre de agresiones sexistas</i> con acciones comunicativas que permitan visibilizar la violencia sexual contra niñas, adolescentes, mujeres mayores y mujeres con discapacidad , en los ámbitos privado y público, así como de los recursos que existen para su detección y atención especializada.		2026	2027	2028			Comunicación Acción Social SMAM Infancia, adolescencia, familias Igualdad	N.º de comunicaciones realizadas/año Incremento anual de las comunicaciones realizadas
7.2.4. Participación en los espacios de colaboración interinstitucional para la realización de acciones de comunicación conjunta con motivo de la conmemoración de fechas vinculadas a la eliminación de la violencia contra las mujeres.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Comunicación Todas las áreas	N.º de reuniones en las participa el ayuntamiento
7.2.5. Impulso de programas que incidan en el papel de las asociaciones de mujeres como agentes del ámbito comunitario desde donde sensibilizar y prevenir la violencia contra las mujeres.		2026	2027	2028	2029	2030	Acción Comunitaria Igualdad	N.º de programas impulsados N.º de asociaciones participantes

LINEA 3. Violencia

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7. FOMENTAR UNA CULTURA PREVENTIVA Y REPARADORA DE TOLERANCIA 0 HACIA LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

- **OBJETIVO OPERATIVO 7.3. Reforzar la prevención de la violencia en los ámbitos público y privado a través de medidas que contemplen los distintos ejes de desigualdad**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
7.3.1. Realización de programas de prevención de la violencia digital o ciberviolencia contra mujeres y niñas, señalando las redes sociales y las plataformas digitales como espacios de captación para la explotación sexual y la pornografía que promueve la cosificación y sometimiento sexual de las Mujeres.		2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Acción Social SMAM	N.º de programas realizados/año N.º de jóvenes participantes/sexo y año
7.3.2. Implementación de programas para la prevención de la violencia contra las mujeres en el deporte .		2026	2027	2028			Deporte	N.º de programas implementados
7.3.3. Impulso de la elaboración y actualización de protocolos y otras herramientas de sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres en espacios deportivos .		2026	2027	2028			Deporte	N.º de herramientas desarrolladas/tipo y año
7.3.4. Elaboración de procedimientos comunes de prevención y sensibilización frente a la violencia adecuados a la realidad de mujeres que enfrentan otras discriminaciones que intensifican su vulnerabilidad (mujeres mayores, mujeres jóvenes, mujeres con discapacidad, mujeres racializadas, mujeres con diversa orientación sexual, mujeres trans, migradas, etc.).			2027	2028			Acción Social SMAM Igualdad / Harrotu	N.º procedimientos elaborados
7.3.5. Actualización, mejora, análisis y difusión periódica de la información estadística sobre violencia contra las mujeres que permita profundizar en sus causas, consecuencias, frecuencia y eficacia de las medidas establecidas para abordarla.		2026	2027	2028	2029	2030	Sociología Acción Social SMAM Comunicación	Información disponible en el Observatorio de Igualdad (SI/NO) N.º Acciones comunicativas/año

LINEA 3. Violencia

OBJETIVO ESTRATÉGICO 8. CONSOLIDAR EL MODELO DE RESPUESTA COORDINADA EN FIESTAS Y ESPACIOS DE OCIO Y TRASLADARLO A OTROS ÁMBITOS.

- **OBJETIVO OPERATIVO 8.1. Asegurar que los espacios festivos y de ocio, públicos y privados de la ciudad son seguros para las mujeres todos los días del año.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
8.1.1. Gestión de la implantación y seguimiento del Protocolo de prevención y actuación ante la violencia sexista en espacios festivos y de ocio privado y especialmente en aquellos eventos de gran participación como Festivales, Carpas Universitarias, etc.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad	N.º de locales/eventos invitados a adherirse al protocolo N.º de locales/entidades adheridas al Protocolo
8.1.2. Revisión del Protocolo de coordinación, acompañamiento y respuesta ciudadana frente a las agresiones sexistas en San Fermín, seguimiento y difusión anual de su aplicación haciendo visibles todas las formas de violencia sexista que se producen en el ámbito festivo y su impacto.	2025			2028			Igualdad Seguridad Ciudadana Acción Social Comunicación	Protocolo actualizado (SI/NO)
8.1.3. Coordinación de los diferentes protocolos de intervención policial, acompañamiento y respuesta ciudadana frente a la violencia sexista en sanfermines.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Seguridad Ciudadana Acción Social Comunicación	N.º de reuniones de coordinación en las que participa el Ayuntamiento/año
8.1.4. Coordinación con comisiones de fiestas y grupos feministas de los barrios para consolidar y coordinar el trabajo en prevención de agresiones sexistas en fiestas en los barrios.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad	N.º de reuniones de coordinación en las que participa el Ayuntamiento/año
8.1.5. Gestión de una respuesta coordinada institucional y ciudadana en casos de agresiones sexistas en el marco de la <i>Estrategia Pamplona Libre de Agresiones sexistas</i> .	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Seguridad Ciudadana Acción Social Comunicación	N.º de entidades participantes en la gestión de datos N.º de denuncias recibidas
8.1.6. Difusión de recursos locales o forales , para la atención y acompañamiento en casos de Prostitución y trata con fines de explotación sexual (asistenciales, habitacionales, de empleabilidad, formación etc.).	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Comunicación Igualdad Acción Social SMAM	N.º de acciones informativas realizadas N.º de recursos sobre los que se informa

LINEA 3. Violencia

OBJETIVO ESTRATÉGICO 9. GARANTIZAR UNA INTERVENCIÓN ESPECIALIZADA Y DE CALIDAD, COORDINADA Y REPARADORA PARA TODAS LAS MUJERES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA, ATENDIENDO A DIFERENTES EJES DE DESIGUALDAD.

- OBJETIVO OPERATIVO 9.1. Incorporar al abordaje de la violencia contra las mujeres el derecho a la reparación y no repetición del daño.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
9.1.1. Promoción de acciones públicas de rechazo a la violencia contra las mujeres y que eviten su revictimización.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Comunicación Igualdad	N.º acciones públicas en las que el Ayuntamiento participa
9.1.2. Análisis de los riesgos y repercusión de las violencias institucionales sobre las mujeres y sus procesos de recuperación.		2026	2027				Igualdad Acción Social SMAM	Análisis realizado (SI-NO)
9.1.3. Desarrollo y consolidación de la atención psicológica a hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia de género en el SMAM.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Acción Social SMAM	N.º de hijas e hijos atendidos/sexo Media de sesiones individuales/persona/año

- OBJETIVO OPERATIVO 9.2. Asegurar que la red de profesionales y recursos que atienden casos de violencia contra las mujeres tiene formación especializada, específica y actualizada.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
9.2.1. Generación de espacios para la reflexión conjunta entre profesionales que intervienen en recursos y servicios dirigidos a la atención a la violencia contra las mujeres (SMAM, DUO, Equipo de Infancia y Familia y UPAS).		2026		2028	2029	2030	Acción Social Seguridad Ciudadana	N.º espacios generados N.º de profesionales participantes/recurso
9.2.2. Consolidación del Grupo permanente para el abordaje de las violencias hacia las mujeres en Pamplona (Comisión del Consejo Municipal de las Mujeres de Pamplona) como coordinador de la Estrategia Pamplona Libre de Agresiones sexistas.	2025	2026	2027	2028			Igualdad	N.º de reuniones mantenidas/año
9.2.3. Formación continua , básica y avanzada para el conjunto de agentes sociales con incidencia en la erradicación de la violencia hacia las Mujeres.	2025	2026	2027				Igualdad Acción Social Prevención de Riesgos Laborales	N.º horas formativas impartidas/año N.º de participantes/sexo y año



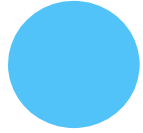
LINEA4

PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA POLÍTICA.

**“Iruña comprometida de verdad”
con el protagonismo y la
participación de las mujeres en la
construcción y consolidación de un
modelo de ciudad igualitario**

Estrategia clave:

**Impulso del Consejo Municipal de las Mujeres de Pamplona y del
resto de órganos de participación ciudadana (territoriales-
auzoguneak y sectoriales-elkarguneak)**



LINEA 4. Participación e incidencia política

DESCRIPCIÓN DE LA LINEA

Según la Organización de Naciones Unidas-ONU, la participación y el liderazgo de las mujeres en la política y en la vida pública en igualdad son fundamentales para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible antes del año 2030. Sin embargo, aunque con grandes diferencias entre los países, los datos siguen poniendo de manifiesto que la representación de las mujeres es insuficiente en todos los niveles de toma de decisiones del mundo.

“Del feminismo hemos aprendido que el mundo no es homogéneo, que todas las mujeres no son blancas, que todos los negros no son hombres y que, si no incluimos la justicia racial y la económica, no avanzamos. El liderazgo no es algo intrínsecamente masculino, puede ser colectivo y puede ser feminista”. Angela Davis

Han pasado 30 años desde la Declaración de Beijing, en la que se acordó la meta de lograr la participación política y la distribución equilibrada del poder entre mujeres y hombres en la toma de decisiones. Durante este tiempo, se ha visto cómo estrategias como las cuotas de género han contribuido al progreso en la presencia de las mujeres y también han puesto de manifiesto la necesidad de diferenciar presencia, incidencia y agencia.

La incidencia requiere no solo tomar conciencia de las habilidades y conocimientos personales, sino también cuestionar y superar los mandatos culturales que han limitado tradicionalmente la autonomía y participación de las mujeres en la esfera pública. Implica transformar las estructuras que han asignado el liderazgo como una cualidad masculina, revalorizando formas de liderazgo más inclusivas, colaborativas y empáticas, frecuentemente deslegitimadas por los modelos hegemónicos. Ejercer el liderazgo, por tanto, implica tanto tomar conciencia del propio poder como contar con garantías de participación en condiciones y espacios seguros y de reconocimiento mutuo.

La existencia de consejos y foros de participación en los que las mujeres estén presentes más allá del ámbito de la igualdad, requiere de garantizar la capacitación de sus integrantes, la regulación y el seguimiento de su funcionamiento y, por supuesto, la implicación de todas las áreas municipales para evitar que se conviertan en fórmulas estancas, para que incorporen la perspectiva interseccional, para que promuevan el reconocimiento mutuo y para que, en definitiva, la democracia participativa sea una realidad.

Por eso, el compromiso municipal con la participación de las mujeres y del movimiento feminista supone su reconocimiento como agentes de interlocución en todas las fases de la planificación de las políticas públicas, desde su diseño, pasando por el seguimiento de su implantación hasta la evaluación.

Para fortalecer la participación e incidencia política de las mujeres en las políticas municipales de Pamplona/Iruña, **el IV Plan recoge 2 Objetivos Estratégicos, 5 Objetivos Operativos y 20 medidas.**



LINEA 4. Participación e incidencia política

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OBJETIVOS OPERATIVOS

10. GARANTIZAR QUE EL CONSEJO MUNICIPAL DE LAS MUJERES DE PAMPLONA Y EL RESTO DE LOS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN SEAN ESPACIOS DE RECONOCIMIENTO Y REFUERZO DE LIDERAZGOS TRANSFORMADORES, SEGUROS E INCLUSIVOS, DE ESCUCHA Y GENERACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS.

- Objetivo Operativo 10.1. Avanzar en el impulso, compromiso y visibilización del Consejo Municipal de las Mujeres de Pamplona, como órgano consultivo de participación sectorial, interlocución política y seguimiento de las políticas de igualdad.
- Objetivo Operativo 10.2. Favorecer que las mujeres, desde su diversidad, conozcan, participen e incidan en las políticas públicas a través de los diferentes órganos y espacios de participación.

11. PROMOVER EL LIDERAZGO Y LA PARTICIPACIÓN ACTIVA Y PROPOSITIVA DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN.

- Objetivo Operativo 11.1. Contribuir al liderazgo de las mujeres “en” y “desde” sus asociaciones y organizaciones, garantizando la perspectiva feminista y el enfoque interseccional.
- Objetivo Operativo 11.2. Sensibilizar a la ciudadanía para incrementar su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.
- Objetivo Operativo 11.3. Crear espacios de debate social para avanzar en la consecución y consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres.

/



LINEA 4. Participación e incidencia política

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS. INDICADORES

OBJETIVOS ESTRATEGICOS	INDICADORES
10. Garantizar que el Consejo Municipal de las Mujeres y el resto de los órganos de participación sean espacios de reconocimiento y refuerzo de liderazgos transformadores, seguros e inclusivos, de escucha y generación de políticas públicas.	• Evolución del número de asociaciones representadas en los Grupos de trabajo del Consejo Municipal de las mujeres de Pamplona. • Evolución de las propuestas realizadas por el Consejo de las Mujeres de Pamplona y sus Grupos de Trabajo.
11. Promover el liderazgo y la participación activa y propositiva de las mujeres en los órganos de participación.	• Evolución del número de mujeres participantes en órganos y espacios de participación, teniendo en cuenta variables de diversidad. • Grado de satisfacción de las mujeres participantes con su rol y participación en los órganos (bajo/medio/alto).

LINEA 4. PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA POLÍTICA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 10. GARANTIZAR QUE EL CONSEJO MUNICIPAL DE LAS MUJERES DE PAMPLONA Y EL RESTO DE LOS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN SEAN ESPACIOS DE RECONOCIMIENTO Y REFUERZO DE LIDERAZGOS TRANSFORMADORES, SEGUROS E INCLUSIVOS, DE ESCUCHA Y GENERACIÓN DE POLITICAS PUBLICAS

- **OBJETIVO OPERATIVO 10.1. Avanzar en el impulso, compromiso y visibilización del Consejo Municipal de las Mujeres de Pamplona, como órgano consultivo de participación sectorial, interlocución política y seguimiento de las políticas de igualdad.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
10.1.1. Facilitar al Consejo Municipal de las Mujeres de Pamplona su papel de interlocución en las políticas municipales para la igualdad como representantes del movimiento asociativo de mujeres de la ciudad.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad	N.º de reuniones /año % de asistencia de las vocalías/entidad/año N.º de horas de formación impartidas/año
10.1.2. Impulso y coordinación de la actuación de las Comisiones o Grupos de trabajo creados en el seno del Consejo Municipal de las Mujeres de Pamplona .	2025	2026	2027	2028			Igualdad	N.º reuniones realizadas/año
10.1.3. Desarrollo del Plan de formación dirigido a dotar de herramientas para la participación política efectiva a las integrantes de los órganos de participación de la ciudad , en especial a las del Consejo Municipal de las Mujeres de Pamplona.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Participación	N.º horas formación/órgano de participación % mujeres participantes
10.1.4. Revisión y actualización del reglamento del Consejo Municipal de las Mujeres de Pamplona para asegurar el cumplimiento de las funciones asignadas			2027				Igualdad	Nuevo reglamento aprobado (SI/NO)

LINEA 4. PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA POLÍTICA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 10. GARANTIZAR QUE EL CONSEJO MUNICIPAL DE LAS MUJERES DE PAMPLONA Y EL RESTO DE LOS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN SEAN ESPACIOS DE RECONOCIMIENTO Y REFUERZO DE LIDERAZGOS TRANSFORMADORES, SEGUROS E INCLUSIVOS, DE ESCUCHA Y GENERACIÓN DE POLITICAS PUBLICAS

- **OBJETIVO OPERATIVO 10.2. Favorecer que las mujeres, desde su diversidad, conozcan, participen e incidan en las políticas públicas a través de los diferentes órganos y espacios de participación.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
10.2.1. Revisión y mejora de los reglamentos de los órganos de participación existentes garantizando su impacto de género positivo especialmente en cuanto a la composición equilibrada de mujeres y hombres y la inclusión de la igualdad en sus agendas anuales.		2026					Igualdad Participación	% de reglamentos revisados N.º propuestas de mejora incorporadas
10.2.2. Análisis y propuesta de mejora de los espacios participativos y de los órganos de participación en cuanto a su capacidad de facilitar la participación de la diversidad de mujeres y responder a sus necesidades e intereses estratégicos.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad, Participación, Diversidad cultural, Acción comunitaria Barrios	% de espacios analizados Propuestas de mejora identificadas (SI/NO)
10.2.3. Análisis y propuesta de adaptación a las formas emergentes de participación e incidencia en materia de igualdad, sobre todo entre los grupos de mujeres más jóvenes.		2026					Participación	Análisis realizado (SI/NO) Propuestas de adaptación identificadas (SI/NO)
10.2.4. Análisis de la realidad de las mujeres mayores, de las migradas, de las jóvenes y de otros perfiles que se consideren, y propuestas de mejora que favorezcan la participación feminista y liderazgos transformadores en sus asociaciones, clubs, redes diversas y órganos de participación.		2026					Participación	Proyecto de investigación realizado (SI/NO) Acciones identificadas (SI/NO)
10.2.5. Creación de un grupo de aprendizaje colaborativo que sirva para avanzar en la integración de la igualdad en las agendas y organización de los diferentes espacios y órganos de participación ciudadana.		2026	2027	2028	2029	2030	Participación Acción Comunitaria, Barrios Igualdad	Grupo creado (SI/NO) N.º de participantes/sexo y estructura

LINEA 4. PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA POLÍTICA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 11. PROMOVER EL LIDERAZGO Y LA PARTICIPACIÓN ACTIVA Y PROPOSITIVA DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

- **OBJETIVO OPERATIVO 11.1. Contribuir al liderazgo de las mujeres “en” y “desde” sus asociaciones y organizaciones, garantizando la perspectiva feminista y el enfoque interseccional**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
11.1.1. Impulso a la Casa de las Mujeres de Pamplona como punto de encuentro del movimiento feminista y asociativo de la ciudad, fortaleciendo la reflexión feminista, el enfoque de género e interseccional, la innovación, la participación y la incidencia política de las mujeres a través de su programación y funcionamiento.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad	N.º de mujeres usuarias /año y variables acordadas (edad, procedencia, discapacidad...) N.º de mujeres participantes /año y variables acordadas (edad, procedencia, discapacidad...)
11.1.2. Apoyo a la gestión de la Casa de las Mujeres de Pamplona dirigida a aumentar la participación y la diversidad de las mujeres que toman parte en su gestión y en las actividades programadas.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad	N.º de reuniones de la comisión de seguimiento
11.1.3 Adecuación y ajuste de la gestión de la Casa de las Mujeres de Pamplona a la evolución de la participación y a las necesidades emergentes identificadas en las evaluaciones.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad	Estrategia de gestión revisada (SI/NO)
11.1.4. Apoyo y asesoramiento especializado a asociaciones y movimientos de mujeres y feministas en proyectos dirigidos a fortalecer el liderazgo de las mujeres , cuestionando la socialización de género y propiciando la puesta en marcha de estrategias propias de participación y liderazgo.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Participación	N.º de asesoramientos realizados/año N.º de asociaciones de mujeres solicitantes /año N.º de proyectos de igualdad subvencionados/año

LINEA 4. PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA POLÍTICA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 11. PROMOVER EL LIDERAZGO Y LA PARTICIPACIÓN ACTIVA Y PROPOSITIVA DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

- **OBJETIVO OPERATIVO 11.2. Sensibilizar a la ciudadanía para incrementar su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
11.3.1. Puesta en valor de la contribución de las mujeres , de sus grupos y asociaciones y del feminismo al avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres en Pamplona (Comisión GRUPO NOMBRAR A LAS MUJERES EN PAMPLONA del Consejo Municipal de las Mujeres de Pamplona).	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad	N.º de reuniones realizadas N.º de iniciativas desarrolladas/año
11.3.2. Realización de acciones de comunicación para incrementar el compromiso de la ciudadanía con la igualdad , especialmente con motivo de fechas de especial relevancia para la construcción y desarrollo de los derechos de ciudadanía de las mujeres.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad Todas las áreas	N.º de iniciativas desarrolladas/año
11.3.3. Impulso de programas de sensibilización que contribuyan a que la ciudadanía cuestione las desigualdades entre mujeres y hombres y se comprometa con el logro de la igualdad teniendo en cuenta la diversidad territorial de la ciudad.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad	N.º de programas realizados/año y temática
11.3.4. Impulso de la participación activa y el compromiso real de los hombres en la construcción de la igualdad efectiva especialmente en los espacios de participación.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad	N.º de hombres participantes/año

LINEA 4. PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA POLÍTICA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 11. PROMOVER EL LIDERAZGO Y LA PARTICIPACIÓN ACTIVA Y PROPOSITIVA DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

- **OBJETIVO OPERATIVO 11.3. Crear espacios de debate social para avanzar en la consecución y consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres.**

MEDIDA	CALENDARIO						RESPONSABLE	INDICADORES
11.4.1. Difusión entre la ciudadanía de Pamplona del conocimiento que aportan diferentes estudios e investigaciones en materia de igualdad , promoviendo el diálogo entre entidades de diferentes barrios.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad, Participación, Acción Comunitaria, Juventud, Mayores	N.º estudios divulgados/año y canal
11.4.2. Generación de espacios de reflexión en materia de igualdad dirigidos a la ciudadanía de Pamplona, teniendo en cuenta los intereses y diferentes realidades de mujeres y hombres.	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad, Participación, Acción Comunitaria, Juventud, Mayores	N.º espacios generados N.º de participantes/sexo y año
11.4.3. Incorporación de contenidos relevantes en materia de igualdad en las reuniones de los órganos de participación territoriales y sectoriales actuales y los de nueva creación y de las redes de infancia y mayores .	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Igualdad, Participación, Acción Comunitaria, Juventud, Mayores	N.º de actividades en las que se han incluido contenidos de igualdad/año y tipo de órgano



6. IMPULSO Y SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

6.1. NUEVO ENFOQUE. RETOS ESTRATÉGICOS

Por un aparte, parece evidente afirmar que un cuarto Plan para la Igualdad de mujeres y hombres no puede abordarse de la misma forma que se hace un primer plan, por ejemplo, y, por otra, no es fácil identificar los elementos diferenciales.

Las organizaciones (entidades públicas, movimiento asociativo, estructuras para la participación, etc.) y la ciudadanía evolucionan y cambian sus perfiles, necesidades, demandas y, sin embargo, la realidad evidencia que estos cambios no son homogéneos, ni se dan al mismo ritmo, ni en la misma dirección.

Son precisamente estas diferencias en los ritmos y en la asunción del conocimiento y reconocimiento de las desigualdades de género y de las estrategias y herramientas para erradicarlas, las que hacen que este IV Plan para la Igualdad se plantee desde el doble enfoque al que se hace referencia al comienzo del documento. Un doble enfoque que requiere repensar el modelo de gestión del IV Plan de forma que se afiance el cumplimiento de la Ordenanza de igualdad del Ayuntamiento de Pamplona, *“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”* al tiempo que se favorece el intercambio de experiencias y estrategias entre las áreas municipales.

Para ello, además de la planificación operativa, este IV Plan ha identificado nuevos retos derivados de la Estrategia de Impulso de la Ordenanza de Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona en torno a los cuales reformular la articulación de políticas públicas:

- 1.- OBSERVATORIO URBANO, UN OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN PAMPLONA
- 2.- COMUNIDAD PARA LA IGUALDAD
- 3.- CREATIVIDAD GENERADORA DE IGUALDAD
- 4.- ESPACIOS INTERSECCIONALES

OBSERVATORIO URBANO DE PAMPLONA: UN OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

DESCRIPCIÓN

Se trata de adecuar el Observatorio Urbano de Pamplona para su contribución como Observatorio de Igualdad, garantizando la accesibilidad y el seguimiento de los datos y el impacto de las políticas públicas.

CLAVES DE INTERVENCIÓN

Para el abordaje de este reto se desarrollarán las siguientes medidas:

1. Análisis del impacto de género del Programa de Sociología.
2. Adopción de acuerdos estratégicos sobre indicadores.
 - Decidir qué aspectos específicos de la igualdad de género se medirán, cómo se medirán y con qué objetivo.
 - Sistematización y generación de indicadores comunes. Acordar la tipología e indicadores de género aplicadas a las fichas presupuestarias.
3. Desarrollo del aplicativo.
4. Acuerdo sobre mecanismo para el volcado de la información.

POTENCIAL

- Herramienta de planificación, gestión y evaluación para todas las áreas municipales.
- Permitirá compartir y homogenizar datos, cálculo de indicadores y multiplicará el aprovechamiento de recursos generados en diferentes políticas, proyectos y áreas.

EVIDENCIA

Existencia de accesos directos a los principales indicadores del Plan Operativo de Igualdad de todas las áreas en el Observatorio Urbano de Pamplona, facilitando su contribución como Observatorio de Igualdad.

COMUNIDAD PARA LA IGUALDAD

DESCRIPCIÓN

Se trata de consolidar una red articulada integrada por personal municipal capacitado en igualdad, activo en la participación y desarrollo sostenido de las políticas de igualdad municipales que intercambia conocimiento y participa en el avance de los objetivos comunes.

CLAVES DE INTERVENCIÓN

Para el abordaje de este reto se desarrollarán las siguientes medidas:

1. Capacitación continuada y espacios de reflexión, aprendizaje colaborativo y escucha asociados a proyectos anuales.
2. Intercambio de aprendizajes. Capacitación ligada a la aplicación de herramientas de transversalidad por las diferentes áreas.
3. Comunicación y transvase bidireccional de información. Conocer tanto sobre las políticas de igualdad como sobre los retos y actividades de las áreas.
4. Valoración de la aplicabilidad del proceso por parte de las Áreas participantes y grado de satisfacción con el aprendizaje colaborativo.

POTENCIAL

- Herramienta de planificación, gestión y evaluación.
- Ubicación de esta comunidad de igualdad - las personas- en el centro de la estrategia municipal de transversalidad de género.
- Aprovechamiento de recursos generados en diferentes políticas, proyectos y áreas.

EVIDENCIA

Descripción de las condiciones incluidas en la cultura organizacional que permita conocer la Comunidad de Igualdad, su alcance y nivel de compromiso.

CREATIVIDAD GENERADORA DE IGUALDAD

DESCRIPCIÓN

Se trata de generar espacios de reflexión que permitan dirigir las intervenciones, los servicios, las estrategias a grupos de población a los que habitualmente no se llega, preguntarnos cuales son las razones para que esto pase, impulsen nuevos procesos de análisis y pensamiento y conviertan el enfoque de género y el enfoque interseccional en herramientas que favorecen la creatividad y las nuevas formas de hacer.

CLAVES DE INTERVENCIÓN

Para el abordaje de este reto se desarrollarán las siguientes medidas:

1. Generación de una comunicación creadora de igualdad que mejora:
 - La visibilización de las desigualdades y de las intervenciones para la igualdad.
 - La participación y escucha a mujeres diversas.
 - La resignificación de palabras limitantes para avanzar hacia la igualdad.
2. Desarrollo de metodologías y herramientas propias y adhoc:
 - Uso de las estrategias de igualdad como referencia y evaluación previa
 - Incorporación de recursos multidisciplinares: humor, diseño, prácticas de otros campos.

POTENCIAL

- Innovación en las intervenciones para la igualdad.
- Incremento del alcance, comprensión y conocimiento de la ciudadanía del compromiso municipal con la igualdad

EVIDENCIA

Descripción y puesta a disposición de las condiciones que se requiere tener en cuenta en el desarrollo de planes y programas municipales.

ESPACIOS INTERSECCIONALES

DESCRIPCIÓN

Se trata de **transformar la ciudad y el diseño urbano** en una herramienta para la transversalidad de género y la interseccionalidad. Los espacios no son neutrales y son claves en las políticas de igualdad porque proporcionan un marco físico, social y simbólico donde las personas pueden interactuar, acceder a recursos y ejercer derechos. Los espacios constituyen una oportunidad de llevar la interseccionalidad, de la teoría a la práctica.

CLAVES DE INTERVENCIÓN

Para el abordaje de este reto se desarrollarán inicialmente las siguientes medidas:

1. **Memoria feminista de la ciudad.** Para favorecer la visibilización y generación de referentes diversas.
2. **Espacios deportivos urbanos.** Se realizará un análisis del equipamiento (baños y vestuarios) y uso de estos espacios desde diferentes ejes y cruces de desigualdad siguiendo las recomendaciones del enfoque interseccional y se diseñarán intervenciones que favorezcan la actividad física y la práctica deportiva de quienes tienen mayores desigualdades para acceder y usar estos recursos.

POTENCIAL

Identificación de claves de intervención desde el enfoque interseccional, a trasladar a otras herramientas y políticas de igualdad.

EVIDENCIA

Proyectos compartidos entre diferentes agentes y áreas municipales en los que se tienen en cuenta la diversidad de personas y situaciones



6. IMPULSO Y SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

2. ESTRUCTURAS DE IMPULSO Y COORDINACIÓN

La experiencia demuestra que la puesta en marcha, implementación, seguimiento y evaluación de las medidas previstas en los planes para la igualdad requiere de la existencia de estructuras y mecanismos que apoyen estos procesos. Por ello, es fundamental contar con una sólida arquitectura de género que garantice tanto la ejecución de las medidas previstas los procesos seguidos para ello.

El Ayuntamiento de Pamplona cuenta con un conjunto de estructuras, reglamentos de funcionamiento y metodologías de trabajo, resultado de una amplia trayectoria. A continuación, se detallan las principales estructuras y espacios que intervendrán en la programación, el seguimiento y la evaluación del IV Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en Pamplona:

COMISIÓN POLÍTICA

Constituye el **más alto órgano de dirección y seguimiento del Plan para la 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**.

Está **integrada** por un concejal o concejala por cada grupo político con representación municipal y presidida por la persona responsable política de la Unidad de Igualdad. Se reúne al menos dos veces al año para aprobar el programa de igualdad anual y verificar su implantación y seguimiento. Existe también la posibilidad de realizar reuniones para tratar asuntos de carácter extraordinario a petición de un tercio las personas que la integran.

COMISIÓN TÉCNICA

Creada para impulsar y gestionar la coordinación interáreas, tiene el cometido de realizar el seguimiento de la aplicación de la Ordenanza en el Ayuntamiento de Pamplona y en su sector público institucional, constituye un **apoyo permanente a la Comisión Política** y tiene capacidad de actuar en representación de ésta en los aspectos técnicos de su competencia. Es un órgano estable de coordinación y su misión se centra en garantizar la viabilidad técnica y el desarrollo de los Planes para la Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona.

Está **compuesta** por **todas las direcciones de área, junto con una persona técnica** designada en cada área como interlocutora con la Unidad de Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona, que es quien la coordina.

Se reúne con una periodicidad cuatrimestral, según un calendario de trabajo acordado y existe la posibilidad de convocarla cuando la autoridad municipal, sus componentes o el Área Igualdad lo consideren necesario.



6. IMPULSO Y SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

CONSEJO MUNICIPAL DE LAS MUJERES DE PAMPLONA

Órgano consultivo de **participación sectorial, interlocución política y seguimiento de las políticas de igualdad**, a través del que se coordina la relación de la Unidad de Igualdad con los grupos de mujeres y colectivos feministas, las áreas de igualdad de las organizaciones sindicales y los grupos políticos para informar del seguimiento de los Planes para la Igualdad y el desarrollo de acciones específicas.

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 las Mujeres.

Cuenta con una Presidencia (Concejalía de Igualdad), una Vicepresidencia (asociaciones y colectivos feministas) una concejala o concejal de cada grupo político, una Técnica de la Unidad de Igualdad, una técnica del Servicio Municipal de atención a la Mujer, 14 representantes de asociaciones de mujeres y 2 representantes de sindicatos. Se reúne en sesión ordinaria, al menos, una vez al trimestre y sus **funciones** son:

- a) Informar el seguimiento de las políticas municipales de igualdad entre mujeres y hombres.*
- b) Informar el seguimiento del Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades.*
- c) Elaborar propuestas de actuación relativas a igualdad entre mujeres y hombres.*
- d) Obtener información periódica de las actuaciones municipales en materia de igualdad entre mujeres y hombres.*
- e) Obtener información sobre el presupuesto del Área de Igualdad, memorias anuales del Área de Igualdad, ejecución del presupuesto en el Área de Igualdad y los informes emitidos de informe de impacto de género.*
- f) Propiciar la realización de debates, jornadas, trabajos de investigación y todas aquellas actuaciones que contribuyan a modificar el cambio de actitudes de los ciudadanos y las ciudadanas de Pamplona, a favor de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.*
- g) Emitir dictámenes o informes sobre propuestas normativas que estén relacionados de forma directa con la igualdad entre mujeres y hombres.*
- h) Recoger y canalizar cuantas denuncias e iniciativas relacionadas con la situación de discriminación múltiple en Pamplona, en lo que se refiere a la política municipal, se le dirijan por personas u organizaciones sociales. A estos efectos se entiende por discriminación múltiple la situación en la que se encuentra una mujer o grupo de mujeres por concurrir diversas situaciones de discriminación, tales como la edad, clase social, nacionalidad, etnia, discapacidad, identidad sexual, orientación sexual y otras.*
- i) Proponer cuantas medidas del ámbito municipal considere convenientes en materia de promoción e impulso de la igualdad entre mujeres y hombres y de participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social.*
- j) La emisión de informes y dictámenes, a iniciativa propia o por petición del Ayuntamiento y cuando así lo determinen las normas sectoriales.*
- k) Designar las Comisiones de Trabajo que se estimen convenientes para temas concretos, así como las personas integrantes de las mismas.*
- l) Elaboración de informes o dictámenes sobre proyectos de actuación o sobre actuaciones ya realizadas, tanto por iniciativa propia como cuando sea el Ayuntamiento quien lo solicite.*
- m) Resto de funciones reconocidas a los órganos de participación ciudadana en el Reglamento de Participación Ciudadana del Ayuntamiento de Pamplona.*
- n) Cuantas otras funciones le atribuyan las normas o le encomiende el Ayuntamiento de Pamplona en materia de igualdad entre mujeres y hombres”.*



6. IMPULSO Y SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

GRUPOS TÉCNICOS DE PRESUPUESTOS

Grupos de trabajo integrados por personal técnico municipal, formado y capacitado para la incorporación de la igualdad en la planificación y presupuestación de las políticas municipales. Trasladarán, en colaboración con el personal técnico de cada área participante en la Comisión Técnica, la propuesta de acciones que cada área municipal acuerde anualmente en el marco del IV Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en Pamplona. A partir de estas propuestas de acción, la Unidad de Igualdad elaborará la propuesta de Plan Operativo Anual de Igualdad para la Comisión Técnica y con su visto bueno, deberá ser aprobado por la Comisión Política.

PARTICIPACIÓN INTERINSTITUCIONAL

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

TRABAJO EN RED CON TÉCNICAS DE IGUALDAD DE ENTIDADES LOCALES DE NAVARRA

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



6. IMPULSO Y SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

3. PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Cada año, durante la vigencia del IV Plan para la Igualdad, se decidirá qué medidas impulsar para el desarrollo de los objetivos acordados, contenidos que junto con las planificaciones de las fichas presupuestarias se recogerán en los planes operativos anuales. Estas programaciones se consensuarán entre la Unidad de Igualdad, las personas de los grupos técnicos de presupuestos y las representantes de igualdad en la Comisión técnica que, a su vez, acordarán con sus direcciones las acciones anuales y la propuesta presupuestaria para su aprobación.

La Unidad de Igualdad será quien coordine el seguimiento de la implantación del IV Plan para la Igualdad a partir de sesiones de trabajo internas, de la relación permanente con las personas interlocutoras para la igualdad de las diferentes áreas municipales, de las reuniones semestrales con la Comisión Técnica y con la Comisión Política y de reuniones cuatrimestrales con el Consejo Municipal de las Mujeres de Pamplona.

Anualmente, se elaborará un **informe de seguimiento**, en el que se recogerá y analizará la información aportada por todas las áreas municipales. Estos informes incluirán el cálculo y valoración de los **indicadores de ejecución** asociados a las medidas propuestas,

Al igual que se ha referido para la programación anual, los informes de seguimiento contemplarán el grado de ejecución, las necesidades y dificultades detectadas para las medidas ya sistematizadas y derivadas de la Ordenanza, las de desarrollo del presente plan y las resultantes de los informes de impacto de género de los presupuestos municipales.

En 2031 se realizará la **evaluación** de la implantación del IV Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en Pamplona. Para ello, se tendrán en cuenta los informes anuales de seguimiento y los **indicadores de resultado** asociados a los Objetivos Estratégicos, así como la información cualitativa recogida en las estructuras de gestión y coordinación de las políticas de igualdad municipales: Comisión Técnica, Comisión Política, Consejo Municipal de las de las Mujeres de Pamplona, Grupos técnicos de trabajo de presupuestos o las que se creen durante sus años de vigencia.



6. IMPULSO Y SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

COMUNICACIÓN INICIAL

Tras su aprobación, IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Pamplona será trasladada, tanto a nivel interno como externo, a los siguientes colectivos:

- Personal municipal.
Se enviará una nota informativa a toda la plantilla y al personal de gerencia y de dirección para explicarles brevemente las principales características del IV Plan. En dicha nota se insertará el enlace para acceder al documento completo y se mantendrán reuniones informativas en todas las áreas municipales.
- Grupos feministas y asociaciones de mujeres.
Se informará sobre la aprobación del IV Plan, en reuniones del Consejo Municipal de las Mujeres y en las de la Casa de las Mujeres.
- Ciudadanía.
Se desarrollarán contenidos comunicativos relativos al IV Plan para la Igualdad dirigidos a la población.

COMUNICACIÓN DURANTE LA VIGENCIA DEL IV PLAN

- A nivel interno.

Con una periodicidad semestral, la Comisión Técnica de Igualdad compartirá el nivel de ejecución y las previsiones de trabajo para el próximo semestre e informará sobre los debates relacionados con las políticas de igualdad y los acuerdos alcanzados.

- A nivel externo.

En las reuniones del Consejo Municipal de las Mujeres de Pamplona se proporcionará información sobre el seguimiento de la implantación del IV Plan.

Cada año se publicará y se trasladará a la ciudadanía la propuesta de valor de la gobernanza de igualdad y los debates y acuerdos sobre políticas de igualdad alcanzadas en ese periodo de tiempo.

COMUNICACIÓN FINAL

Tras el desarrollo integral del IV Plan, se difundirá, tanto a nivel interno como externo, la información de los resultados obtenidos en la evaluación del mismo.



7. ANEXO. GLOSARIO

A continuación, se incluye la definición de algunos de los términos presentes en el IV Plan, según los recoge la Ordenanza de Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona.

- **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.
- **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.
- **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.
- **DISCRIMINACIÓN:** 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. 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.
- **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.
- **IGUALDAD SUSTANTIVA:** El acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o pleno ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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.

IV PLAN PARA
LA IGUALDAD
ENTRE
MUJERES Y
HOMBRES EN
PAMPLONA

PLANIFICACIÓN
OPERATIVA
2025-2030



Ayuntamiento de
Pamplona | Iruñeko
Udala