

# ANUNCIO

## BOLETÍN Nº 47 - 5 de marzo de 2024

### 2. Administración Local de Navarra

#### 2.2. Disposiciones y anuncios ordenados por localidad

MANCOMUNIDAD DE SAKANA

### Aprobación definitiva de la Ordenanza para la comunicación inclusiva y no sexista

Vista la aprobación inicial de la Ordenanza para la comunicación inclusiva y no sexista en la Mancomunidad de Sakana, acordada por la Asamblea General en fecha 14 de diciembre de 2023, y publicada en el Boletín Oficial de Navarra número 3, de 4 de enero de 2024, y habiendo transcurrido el período de información pública sin que se hayan recibido alegaciones al respecto, ha quedado definitivamente aprobada la Ordenanza para la comunicación inclusiva y no sexista de la Mancomunidad de Sakana para el año 2024.

Contra la aprobación definitiva de la plantilla orgánica podrá interponerse optativamente uno de los siguientes recursos:

- a) Recurso de reposición ante el mismo órgano autor del acto en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su publicación.
- b) Recurso de alzada ante el Tribunal Administrativo de Navarra dentro del mes siguiente a la fecha de publicación del presente acuerdo.
- c) Recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Pamplona en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de publicación del presente acuerdo.

Lakuntza, 16 de febrero de 2024.–El presidente, Aitor Larraza Carrera.

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación son derechos fundamentales, valores esenciales para la democracia y pilares para conseguir el desarrollo

humano sostenible. Estos derechos están reconocidos y consagrados en el marco normativo y compromisos de política desde el ámbito internacional hasta el local.

Una de las manifestaciones más notables de esta desigualdad es la invisibilización de las mujeres en el lenguaje y la comunicación, así como su representación mediante imágenes sexistas y discriminatorias.

La comunicación inclusiva y no sexista es una de las herramientas para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esto implica evitar estereotipos de género y visibilizar la diversidad de las personas en todos los ámbitos de la vida.

El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo forma parte del cuerpo jurídico aplicable a la Mancomunidad de Sakana. A nivel global, se encuentra la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) aprobada por las Naciones Unidas en 1979 y ratificada por el Estado Español en 1983. La Recomendación General 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualizó la Recomendación General 19 del Comité CEDAW de 2017, establece en su párrafo 30.b que los poderes públicos tienen la obligación de adoptar las medidas para que los medios de comunicación eviten la divulgación de una imagen perjudicial y estereotipada de las mujeres que enfrentan violencia.

La Plataforma de Acción de Beijing determina que los medios de difusión deben utilizar un lenguaje no sexista y erradicar los estereotipos sexistas en materia de comunicación, de educación y capacitación, de derechos humanos y de investigación. La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de 1969 y ratificada en 1968 estipula en el artículo 5 la obligación de los Estados de prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006 y ratificada en 2007 establece en el artículo 9 la obligación de los Estados Parte de asegurar el acceso a las personas con discapacidad en igualdad de condiciones a la información y las comunicaciones.

La Unión Europea consagra la igualdad de mujeres y hombres como principio y valor fundamental desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, lo cual afecta a todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus miembros. De manera similar, la Carta de Derechos Fundamentales de 2000 en el artículo 23 determina que la igualdad de mujeres y hombres será garantizada en los ámbitos de la vida. En 2008, el Parlamento Europeo aprobó el informe sobre el lenguaje no sexista, en el que concluye que la finalidad del lenguaje no sexista o lenguaje neutral en cuanto al género es evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes al implicar que uno de los sexos es superior al otro, ya que en la mayoría de los contextos el sexo de las personas es, o debe ser, irrelevante.

La Directiva 2010/13/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de marzo de 2010, sobre la coordinación de determinadas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas a la prestación de servicios de comunicación audiovisual (Directiva de servicios de comunicación audiovisual) establece en su artículo 6 que los Estados miembros garantizarán, aplicando las medidas idóneas, que los servicios de comunicación audiovisual ofrecidos por prestadores bajo su jurisdicción no contengan incitaciones al odio por razón de raza,

sexo, religión o nacionalidad. La Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de noviembre de 2022, sobre justicia racial, no discriminación y antirracismo en la Unión (2022/2005(INI)) resalta la importancia de la representación y la diversidad como herramienta para el desarrollo de sociedades inclusivas.

El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica de 2011 y ratificado en 2014, recoge en el artículo 17 las medidas de fomento que deben desplegar los Estados Parte para que los medios de comunicación y el sector de las tecnologías de información cuenten con directrices y normas de autorregulación que prevenga la violencia contra las mujeres y refuerce el respeto de su dignidad. La Recomendación CM/Rec(2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo establece que la comunicación y el lenguaje son componentes esenciales de la igualdad de género y no deben consagrar la hegemonía del modelo masculino. En ese sentido, la comunicación no estereotipada es una buena forma de educar, sensibilizar y prevenir comportamientos sexistas.

A nivel estatal, las referencias fundamentales las constituyen los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, que obligan a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad de la persona, y los grupos en que se integra, sea real y efectiva, y proclaman el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en el artículo 14.11 que los poderes públicos tendrán como criterio general de actuación la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación reconoce en el artículo 5.2 que las personas víctimas de discriminación tienen derecho a recibir información completa y comprensible, así como asesoramiento relativo a su situación personal adaptado a su contexto, necesidades y capacidades, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las administraciones públicas.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual recoge, en el artículo 9 que los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, impulsarán campañas para prevenir las violencias sexuales y en el artículo 10 que promoverán, respetando en todo caso la libertad de expresión, la independencia y la libre prestación de servicios, medidas que contribuyan a prevenir las violencias sexuales en el ámbito de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, incluyendo la apología de estas conductas.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI determina en el artículo 13 que las administraciones públicas competentes adoptarán las medidas necesarias para procurar que la documentación administrativa y los formularios sean adecuados a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y a la diversidad familiar.

A nivel foral, la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, determina en el artículo 18 que la Administración de la Comunidad Foral de Navarra garantizará que los medios de comunicación de su titularidad no emitan en su programación imágenes o contenidos vejatorios relacionados con la imagen de las mujeres, o que abunden en los

estereotipos y prejuicios que conforman el contexto de la violencia contra las mujeres, de acuerdo con lo previsto en la normativa básica de aplicación.

La Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+ establece en el artículo 37 las medidas de fomento para el tratamiento igualitario de la información y la comunicación. La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres establece en el artículo 21 como principio de actuación de los poderes públicos el uso de la comunicación inclusiva, no sexista y sin hacer uso de modelos basados en estereotipos de género. Además, se fomentará también en el ámbito de las relaciones sociales, así como las obligaciones de las administraciones públicas respecto a la comunicación inclusiva y no sexista.

La Ley Foral 13/2023, de 5 de abril, de lucha contra el racismo y la xenofobia reconoce el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación por origen étnico o racial en la Comunidad Foral de Navarra y recoge la promoción del uso de un lenguaje respetuoso, en especial, no racista, ni xenófobo ni discriminatorio que contribuya a erradicar el uso de terminología peyorativa en los medios, incluidos los mensajes comerciales y publicitarios.

De esa manera y con el compromiso de remover obstáculos para que sea efectiva la igualdad entre mujeres y hombres y específicamente en la comunicación de la comarca de Sakana, la Asamblea General de la Mancomunidad aprobó en 2020 el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Sakana, que recogió, entre sus medidas, la creación de una ordenanza.

## II

La comunicación –como fenómeno social– produce conocimiento, propone una visión del mundo que moviliza una determinada subjetividad en las personas que reciben los mensajes y que aceptan esa representación del mundo como realista y verdadera. De esta forma, las relaciones asimétricas que se dan todavía entre hombres y mujeres se reflejan y consolidan en el proceso de información y comunicación, a la vez que determinados usos de la lengua contribuyen a que estas relaciones se mantengan en el tiempo. A esto se suma la prevalencia del discurso de odio y la violencia hacia las niñas, adolescentes y mujeres, especialmente a través de los medios tecnológicos. Y se presta una atención específica a la intersección del sexismo, la LGTBIfobia y el racismo, que termina colocando a las mujeres en una situación de especial vulnerabilidad y alta exposición a la violencia.

En este contexto, es necesario buscar fórmulas para evitar el sexismo intersectadas con otras formas de discriminación en la producción y gestión de la información y comunicación, así como promover una comunicación inclusiva y no discriminatoria en todos los canales utilizados por la Mancomunidad de Sakana.

Si bien las medidas descritas en el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Mancomunidad de Sakana, junto con otras, han contribuido a mejorar los procedimientos de la administración mancomunada, la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones legales de referencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres así como los avances técnicos y sociales que se han ido sucediendo en los últimos años en las tecnologías de la información y comunicación, instan a la elaboración de esta ordenanza.

El reto es avanzar, consolidar y dar sostenibilidad a las políticas mancomunadas para la igualdad entre mujeres y hombres y, en este caso, a través de la información y comunicación.

### III

La Ordenanza se estructura en 7 títulos y contiene 20 artículos, 4 disposiciones adicionales, y 2 disposiciones finales.

En el Título Preliminar se determinan el objeto, la finalidad, el ámbito de aplicación y los principios generales de la misma.

El Título I regula la gestión de la información y de la política de la comunicación interna y externa en la organización la Mancomunidad de Sakana.

El Título II se refiere a las obligaciones sobre la gestión interna del personal, la representación política y la capacitación del personal.

El Título III recoge la organización institucional y desarrolla las funciones de los órganos y del Servicio para la Igualdad de la Mancomunidad de Sakana con competencias para la garantía y ejecución de la presente ordenanza.

El Título IV regula las medidas específicas destinadas a la comunicación inclusiva y no sexista en los contratos, los convenios de colaboración y las subvenciones.

El Título V desarrolla las medidas para garantizar los derechos de la ciudadanía respecto al acceso universal a la información, así como al respeto del derecho a la igualdad y no discriminación de las mujeres y las personas LGTBIQ+ en el ámbito de la comunicación inclusiva.

El Título VI se ocupa de las medidas de fomento y regulación de los medios de comunicación social.

El Título VII se refiere al régimen de transparencia y rendición de cuentas aplicable a esta ordenanza.

La ordenanza concluye con las disposiciones adicionales recogen la dotación presupuestaria, el seguimiento y la evaluación de la ordenanza, la adopción de directrices, la adecuación de la documentación oficial, así como el desarrollo de herramientas en ejecución de lo previsto en la ordenanza.

Las disposiciones finales se refieren a la habilitación para el desarrollo reglamentario de la presente ordenanza y establece la fecha de su entrada en vigor.

## TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. Objeto.

La presente ordenanza tiene como objeto garantizar que toda información y comunicación en el ámbito de la Mancomunidad de Sakana cumpla con el principio de igualdad entre mujeres y hombres y erradique toda manifestación de sexismo intersectado con otras causas de discriminación en ellas.

#### Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Esta ordenanza regirá la actuación de los órganos de la Mancomunidad de Sakana y a todos sus organismos y entes dependientes en el ejercicio de las actividades de producción y gestión de la información y de la comunicación.
2. Esta ordenanza abarca tanto la comunicación interna como externa, la información oral, escrita o iconográfica, en soporte papel, audiovisual o digital, así como las plataformas web y redes utilizadas y la publicidad.

#### Artículo 3. Principios generales.

1. Las actuaciones de la Mancomunidad de Sakana y de todos sus organismos y entes dependientes se regirán por los principios establecidos en el artículo 6 de la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, en el artículo 4 de la Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+ y de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres, así como demás normativa en vigor.
2. Toda la producción y gestión de la información y de la comunicación deberá incluir la perspectiva de género e interseccional.
3. En aquellos servicios de competencia mancomunada prestados por terceras entidades en utilización de cualquier fórmula de gestión, les será exigible durante el tiempo y materia sobre la que verse su relación con el poder público el cumplimiento de los apartados anteriores del presente artículo.
4. Los principios de actuación de este artículo también se aplicarán a las personas físicas y jurídicas privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración, o sean beneficiarias de las subvenciones o las ayudas que concedan la Mancomunidad de Sakana, y, en general, a todas las actuaciones que promuevan o lleven a cabo, en los términos de la presente ordenanza.

### **TÍTULO I.-DE LA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y LA POLÍTICA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA**

#### Artículo 4. Medidas generales.

1. La Mancomunidad de Sakana y todos sus organismos y entes dependientes al producir y/o gestionar cualquier información y/o comunicación deberán:
  - a) Utilizar un lenguaje e imágenes libres de estereotipos de género que afecten negativamente la percepción social de las mujeres y de las personas LGTBI+.

- b) Evitar y prevenir los prejuicios, prácticas y utilización de expresiones verbales e imágenes fundadas sobre la idea de la superioridad o de la inferioridad de uno u otro sexo o sobre los roles estereotipados.
- c) Reflejar la presencia de las mujeres desde un enfoque feminista interseccional en las diferentes esferas de la vida social, política, cultural y económica y en cualquier área y rol social.
- d) Garantizar que el tratamiento, el protagonismo y la valoración de mujeres y hombres sea el mismo, en estricto cumplimiento con el principio de igualdad de trato y no discriminación.
- e) Promocionar la denominación específica de las calles, plazas, parques, equipamientos mancomunados y espacios públicos con nombres de mujeres, colectivos feministas o acontecimientos ligados a la igualdad de mujeres y hombres, o a la defensa de los derechos humanos.
- f) Participar en iniciativas y/o campañas de sus municipios integrantes, del Gobierno de Navarra, o de otras administraciones públicas, dirigidas a la promoción del principio de igualdad de trato y la no discriminación en la información y comunicación.

#### Artículo 5. Medidas específicas.

1. La Mancomunidad de Sakana y todos sus organismos y entes dependientes utilizarán una comunicación inclusiva en, al menos:

- a) Los documentos, formularios y modelos oficiales a disposición de la ciudadanía.
- b) Los sellos, tampones, logotipos, membretes y elementos similares.
- c) Los anuncios, escritos de divulgación, boletines y revistas.
- d) La divulgación de acciones formativas y actividades.
- e) Los locales e instalaciones mancomunadas y su rotulación.
- f) Las ropas y los uniformes, equipos y útiles de trabajo.
- g) Los bandos oficiales, edictos, carteles y placas informativas.
- h) La rotulación de edificios, calles y espacios públicos.
- i) La señalización tanto horizontal como vertical, de lugares de interés turístico y control de servicios.
- j) La página web, redes sociales y cualquier otra plataforma digital de la mancomunidad.
- k) En los estudios, memorias e investigaciones.
- l) Las ordenanzas, los planes y cualquier otro documento de naturaleza jurídica o de planificación.
- m) En las estadísticas, las encuestas y cualquier documento de recogida de datos.

n) Cualquier otro tipo de documento, expediente, formulario y soporte que se produzca directamente o a través de terceras personas y/o entidades.

2. La Mancomunidad de Sakana y todos sus organismos y entes dependientes, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán las medidas adecuadas para:

- a) Crear y difundir contenidos físicos y digitales que fomenten la igualdad de trato y la no discriminación por razón de sexo desde un enfoque de género e interseccional en la información y comunicación.
- b) Prevenir y combatir cualquier manifestación del sexismo en la comunicación verbal y no verbal.
- c) Mejorar las herramientas y las capacidades de recopilación y sistematización de la información desagregada por sexo y otras variables que permitan incorporar la perspectiva interseccional.
- d) Garantizar la participación de las personas expertas y/o con trayectoria en feminismo, antirracismo, diversidad funcional y cualesquiera que sean los temas vinculados con el diseño y la ejecución de las medidas desde el enfoque de género e interseccional recogidas en la presente ordenanza.
- e) Fomentar la realización de estudios e investigaciones sobre la situación de la comunicación inclusiva en su ámbito territorial.

## **TÍTULO II.-DEL PERSONAL Y EL FUNCIONAMIENTO INTERNO.**

Artículo 6. Denominación de los puestos de trabajo.

- 1. Los puestos y las convocatorias de trabajo se denominarán bien utilizando el sexo de la persona que lo ocupa, o haciendo referencia al puesto desempeñado.
- 2. En las pruebas de selección a las convocatorias públicas de puestos de trabajo se valorará en el total de la baremación el uso de un lenguaje no sexista.

Artículo 7. Representación política.

Con el fin de garantizar la representación o composición equilibrada, la Mancomunidad de Sakana adoptará las medidas pertinentes para:

- a) Ofrecer una imagen diversa y plural en todo acto en el que participe, tales como medios de comunicación, publicidad, ruedas de prensa, jornadas, jurados, entrega de premios, y cualquier acto de carácter oficial.
- b) Evitar la reproducción de información y comunicación, por cualquier medio físico o digital, basada en estereotipos de género y/o que perpetúen relaciones de desigualdad y discriminación, con el objetivo de menoscabar la imagen pública y los derechos políticos de las mujeres.
- c) Incorporar la violencia política en el protocolo para la coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres en Sakana.

d) Promocionar campañas divulgativas sobre los derechos políticos de las mujeres y la erradicación de la violencia política.

e) Fomentar el uso responsable y respetuoso de la comunicación, a través de las nuevas tecnologías de información y comunicación, en relación con los derechos de las mujeres y su participación política, con particular atención al periodo legal de campaña electoral.

#### Artículo 8. Formación.

1. La Mancomunidad de Sakana deberá garantizar la formación básica, progresiva y permanente a todo su personal en igualdad, a fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ordenanza.

2. La Mancomunidad de Sakana adoptará las medidas necesarias para que el personal técnico y político disponga de herramientas que le faciliten el cumplimiento de la presente ordenanza.

3. Para el cumplimiento de lo dispuesto en los apartados anteriores, la Mancomunidad de Sakana:

a) Diseñará y ejecutará los planes de formación pertinente para el personal técnico y político de la Mancomunidad, que incluirán programas específicos de actualización y reciclaje de carácter anual en materia de comunicación inclusiva y lenguaje no sexista.

b) En los planes anuales de formación se establecerán los objetivos concretos, los perfiles destinatarios, los resultados esperados, la duración mínima y la asignación presupuestaria. Las formaciones deberán incorporar una mirada feminista interseccional y de derechos humanos, y en particular, deberán abordar la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, y en particular, respecto de colectivos de mujeres vulnerabilizados e históricamente excluidos.

c) Toda acción formativa que se diseñe y/o imparta al personal político y/o técnico de la Mancomunidad de Sakana, en cualquier materia, deberá de cumplir con la presente ordenanza, así como con la normativa relativa a la igualdad de trato y no discriminación por cualquiera de las categorías de discriminación.

### **TÍTULO III.–LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL**

#### Artículo 9. Asamblea General de la Mancomunidad de Sakana.

Le corresponde a la Asamblea General de la Mancomunidad de Sakana el ejercicio de las siguientes funciones:

a) Velar por el cumplimiento de esta ordenanza.

b) Adoptar las directrices, planes y/o documentos estratégicos que desarrollen la presente ordenanza.

c) Aprobar el informe anual y la evaluación de la presente ordenanza.

d) Emitir pronunciamientos públicos y de rechazo frente a actos de violencia contra las mujeres y/o cualquier situación que atente contra el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por

razón de sexo.

e) Las demás funciones que le asigne la normativa vigente.

Artículo 10. Presidencia de la Mancomunidad de Sakana.

Le corresponde a la presidencia de la Mancomunidad de Sakana, en ejecución de la presente ordenanza, el ejercicio de las siguientes funciones:

a) Representar oficialmente a la Mancomunidad de Sakana en los espacios institucionales.

b) Transmitir al Instituto Navarro para la Igualdad-Nafarroako Berdintasunerako Institutua toda queja o denuncia en relación a cualquier situación discriminatoria relacionada con la publicidad ilícita para que éste pueda proponer los procedimientos correctores y derivarlas a los órganos competentes para incoar, en su caso, los procedimientos sancionadores de conformidad con lo establecido en el artículo 19.2 de la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, en el artículo 6 de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, o en la legislación básica estatal en la materia en vigor.

c) Cualesquiera otras funciones que le sean asignada por la Asamblea General de la Mancomunidad de Sakana.

Artículo 11. Comisión de Igualdad de la Mancomunidad de Sakana.

1. La Comisión de Igualdad de la Mancomunidad de Sakana será el órgano competente para el impulso, la coordinación, el seguimiento y la evaluación de la presente ordenanza. A tal fin, le corresponde:

a) Velar por el uso no sexista en cualquier actividad informativa y/o comunicativa de la Mancomunidad, así como de evitar las prácticas estereotipadas y discriminatorias que tengan lugar en la demarcación de la Mancomunidad.

b) Servir de órgano de interlocución permanente para la gestión y coordinación de las actuaciones en aplicación de esta ordenanza.

c) Aprobar el plan anual de formación para el cumplimiento de esta ordenanza.

d) Informar sobre la aprobación de esta ordenanza.

e) Liderar el seguimiento anual y la evaluación de la ordenanza.

f) Cualesquiera otras que le sean asignadas por la Asamblea General de la Mancomunidad.

2. La Comisión de Igualdad de la Mancomunidad estará integrada por:

a) La representación política del Servicio de Igualdad de la Mancomunidad.

b) El personal técnico de Igualdad de la Mancomunidad.

c) Las Concejalías de Igualdad de los municipios mancomunados.

3. Se promoverá la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Comisión, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley Foral 11/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres o en la normativa en vigor.

Artículo 12. Servicio para la Igualdad de la Mancomunidad de Sakana.

El Servicio para la Igualdad de la Mancomunidad de Sakana se encargará del diseño, dinamización y asesoramiento de la actuación mancomunada relativa a la comunicación inclusiva y no sexista y, en particular, de la prevista en esta ordenanza. A tal efecto, desarrollará las siguientes funciones:

- a) Diseñar estrategias orientadas a la generación de concienciación, divulgación y transmisión de la importancia de la comunicación inclusiva y no sexista.
- b) Identificar las necesidades formativas del personal adscrito a la Mancomunidad y proponer el tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a la misma.
- c) Asesorar y colaborar con los servicios de la Mancomunidad y con todos sus organismos y entes dependientes, en materia de comunicación inclusiva y no sexista.
- d) Documentar las denuncias o quejas relacionadas con el tratamiento de las mujeres en publicidad y los medios de comunicación.
- e) Diseñar los instrumentos para el seguimiento y evaluación de esta ordenanza.
- f) Elaborar estudios, informes y propuestas respecto a la aplicación de la presente ordenanza.
- g) Establecer las relaciones y los cauces de participación ciudadana, en especial, con las asociaciones de mujeres, feministas y/o del tercer sector dedicadas a la promoción y la defensa de la igualdad de trato y no discriminación desde un enfoque de género e interseccional.
- h) Cualesquiera otras que le sean asignadas para garantizar el cumplimiento de la presente ordenanza.

## **TÍTULO IV.-DE LOS CONTRATOS, LOS CONVENIOS DE COLABORACIÓN Y LAS SUBVENCIONES**

Artículo 13. Contratación pública y convenios de colaboración.

1. Los pliegos técnicos de contratación y los convenios de colaboración realizados por la Mancomunidad y todos sus organismos y entes dependientes utilizarán una comunicación inclusiva y no sexista.
2. En los pliegos de contratación, en cualquier tipo de contrato y en los convenios de colaboración, se contemplará la obligación por parte de la empresa adjudicataria de cumplir con el uso de la comunicación inclusiva y no sexista del lenguaje, y en particular, con lo dispuesto en el artículo 2 y 3 de la presente ordenanza.

3. Los apartados anteriores quedan sujetos a la Ley Foral 2/018, de 13 de abril, de contratos públicos, así como a la legislación estatal básica en la materia.

#### Artículo 14. Subvenciones públicas.

1. Las bases o normas reguladoras de la actividad subvencional de la Mancomunidad y todos sus organismos y entes dependientes utilizarán una comunicación inclusiva y no sexista.

2. Las entidades que reciban subvenciones deberán hacer uso de la comunicación inclusiva y no sexista del lenguaje, y en particular, de cumplir con lo dispuesto en el artículo 2 y 3 de la presente ordenanza.

3. No se concederá subvención alguna de la Mancomunidad de Sakana ni de sus organismos y entes dependientes, a aquellos medios de comunicación que contengan anuncios o cualquier forma de publicidad que coadyuve a generar violencia o discriminación en cualquiera de sus manifestaciones o fomento estereotipos de carácter sexista, racista, estético o de carácter homofóbico o transfóbico o por razones de discapacidad, así como la que promueva la prostitución.

4. En el ámbito de sus competencias, la Mancomunidad fomentará en los medios de comunicación de titularidad pública y en aquellos que perciban subvenciones públicas, la sensibilización y el respeto a los principios de igualdad de trato y no discriminación recogidos en esta ordenanza.

#### Artículo 15. Control.

A efectos de dar cumplimiento a lo establecido los artículos 14 y 15, el Servicio para la Igualdad creará una base de datos para el seguimiento y comprobación del cumplimiento de tales obligaciones.

## **TÍTULO V.-DE LOS DERECHOS DE LA CIUDADANÍA**

#### Artículo 16. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

1. La ciudadanía tiene derecho a exigir a la Mancomunidad de Sakana tanto en castellano como en euskera, la utilización de un sistema de comunicación inclusivo y no sexista, así como la documentación administrativa y formularios que respeten la diversidad de las personas por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Se garantizará que en el acceso y la atención en los diferentes servicios de la Mancomunidad no se produzcan situaciones de trato discriminatorias, en aplicación del principio de respeto y no revictimización.

3. La Mancomunidad de Sakana adoptará las medidas oportunas y desde el enfoque de derechos que tengan por objeto:

- a) Promover otras formas adecuadas de asistencia y apoyo a las personas con discapacidad para asegurar su acceso a información y las comunicaciones, incluida Internet, mediante la aplicación de normas de accesibilidad obligatorias.
- b) Contribuir a eliminar la brecha digital de género y territorial con mecanismos que faciliten e impulsen el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación de las mujeres del mundo rural.
- c) Garantizar una participación de las mujeres en los espacios públicos, la presencia paritaria de mujeres y hombres y una imagen plural de ambos sexos en todos los ámbitos, con especial atención a los espacios de conocimiento y generación de opinión.
- d) Impulsar acciones para favorecer la implantación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones con base en criterios de igualdad y conseguir una construcción feminista y justa de la sociedad digital.
- e) Impulsar programas y campañas de sensibilización para la prevención del discurso de odio y otros tipos de intolerancia.
- f) Fomentar el diseño y desarrollo de campañas de concienciación dirigidas a la población con la finalidad de promover la igualdad en la información y comunicación, así como combatir los roles y estereotipos de género y la violencia contra las mujeres en los entornos digitales.
- g) Difundir el rechazo social e institucional ante las manifestaciones culturales y simbólicas de misoginia, xenofobia, racismo, LGTBIfobia o cualquiera que atente contra la dignidad de las personas, tanto en el espacio físico como digital.
- h) Promover campañas desde la perspectiva feminista interseccional que reconozcan el valor positivo de la diversidad e interculturalidad.
- i) Fortalecer el asociacionismo de la ciudadanía para la promoción del empoderamiento feminista, el desarrollo de estrategias antirracistas y la participación sociopolítica de las mujeres.

#### Artículo 17. Derechos de información y comunicación.

1. Todas las personas víctimas de discriminación y/o violencias tienen derecho a recibir información completa y comprensible adaptada a su contexto, necesidades y capacidades, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer los servicios de la Mancomunidad.
2. Se garantizará, a través de los medios necesarios, que todas las personas víctimas de discriminación y/o violencias ocurridas en el ámbito físico y/o digital, especialmente aquellas afectadas por formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes. A tal fin, se adoptarán medidas especiales, y en particular, se deberá:
  - a) Ofrecer orientación e información en formato accesible y comprensible a las personas con discapacidad, tales como lectura fácil, Braille, lengua de signos, tanto en castellano como en euskera, y otras modalidades u opciones de comunicación, incluidos los sistemas alternativos y aumentativos.

b) Asegurar los medios necesarios para que las víctimas, por sus circunstancias personales, sociales o idiomáticas, puedan tener dificultades para el acceso a la información, puedan comunicarse en las lenguas propias reconocidas de cada territorio y las mujeres de origen extranjero que desconocen los idiomas de la Mancomunidad de Sakana, cuenten con la asistencia de intérprete en un plazo razonable.

c) Garantizar que los niños, niñas y adolescentes víctimas, así como las mujeres de avanzada edad, accedan a toda la información necesaria en formato accesible y comprensible adaptado a su edad.

## **TÍTULO VI.-DE LA PUBLICIDAD Y DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL**

Artículo 18. Medidas de prevención y control.

1. La Mancomunidad de Sakana, en el ámbito de sus competencias, velará por evitar la propagación de contenidos discriminatorios en el espacio digital.

2. Se considera publicidad ilícita la comunicación publicitaria comercial o institucional que contenga elementos de discriminación por razón de las causas previstas en la legislación estatal sobre la materia.

3. En los medios de comunicación social que actúen en el ámbito de la Mancomunidad de Sakana se evitará la realización y la difusión de contenidos y anuncios publicitarios que mediante su tratamiento o puesta en escena justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres y contra las personas LGTBI+, o en los que se contengan, expresa o tácitamente, mensajes inciten el odio o que atenten contra la dignidad de las personas, de acuerdo con lo previsto en la legislación básica estatal.

4. La utilización no sexista y no discriminatoria de los mensajes en los anuncios insertos en las redes sociales, la prensa y en la publicidad en los medios audiovisuales, así como el respeto al derecho a la igualdad de trato, evitando toda forma de discriminación en el tratamiento y formato accesible de la información, en sus contenidos y su programación, serán una exigencia en la actuación de la Mancomunidad y de todos sus organismos y entes dependientes.

5. Los contratos o acuerdos marco de publicidad institucional que celebre la Mancomunidad de Sakana y/o sus organismos y entes dependientes con personas físicas y/o jurídicas prestadoras del servicio de comunicación audiovisual o gestoras de otros soportes publicitarios, tanto de forma directa como indirecta, serán objeto de resolución cuando, requeridas por la entidad contratante para la inserción de las campañas de publicidad institucional a favor de la igualdad entre mujeres y hombres y para la igualdad de trato y no discriminación, en general, no la lleven a cabo. La resolución del contrato entrañará la prohibición de contratar con la administración por el tiempo legalmente previsto en la normativa en vigor.

6. La Mancomunidad de Sakana creará un canal físico y digital para recoger toda queja o denuncia en relación a cualquier situación discriminatoria relacionada con la publicidad ilícita para que éste pueda proponer los procedimientos correctores y derivarlas a los órganos competentes para incoar, en su caso, los procedimientos sancionadores de conformidad con lo establecido en el

artículo 19.2 de la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, en el artículo 6 de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, o en la legislación básica estatal en la materia en vigor.

Artículo 19. Promoción de la adopción de acuerdos de autorregulación.

1. Se promoverá la adopción de acuerdos de autorregulación de los medios de comunicación social, publicidad, internet, redes sociales y las empresas de tecnologías de la información y comunicación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación indicadas en esta ordenanza, y a la promoción de una imagen no estereotipada de las diferentes personas y grupos de población, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen e instando a un lenguaje y mensajes contrarios a la discriminación y a la intolerancia.

2. La Mancomunidad de Sakana promoverá que las plantillas de las empresas de este sector reciban formación sobre esta materia.

## **TÍTULO VII.–TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS**

Artículo 20. Transparencia y rendición de cuentas.

1. La Comisión de Igualdad de la Mancomunidad informará sobre esta ordenanza a través de la página web de la Mancomunidad, a fin de cumplir con el principio de accesibilidad a la información y a la comunicación.

2. El Servicio para la Igualdad articulará mecanismos de participación y dialogo como vías de colaboración con la ciudadanía, especialmente con el tejido asociativo y feminista representativo de la Mancomunidad de Sakana.

Disposición adicional primera.–Dotación presupuestaria.

La Asamblea General de la Mancomunidad de Sakana, de manera progresiva, dotará de los presupuestos necesarios para implementar y evaluar la presente ordenanza.

Disposición adicional segunda.–Seguimiento y evaluación de la ordenanza.

1. Anualmente, y a partir de la entrada en vigor de esta ordenanza, el Servicio para la Igualdad de la Mancomunidad de Sakana realizará un informe que reflejará el progreso de la ejecución de la presente ordenanza y contendrá al menos indicadores de cumplimiento, mecanismos de control, presupuesto ejecutado y propuesta de las medidas oportunas para su plena eficacia.

2. La Comisión de Igualdad de la Mancomunidad evaluará la ordenanza en el plazo de cuatro años desde su entrada en vigor. A tal fin, la evaluación será independiente, objetiva y participativa y se fomentará la adopción de un enfoque integral en su realización, y sus resultados, conclusiones y recomendaciones serán públicos.

Disposición adicional tercera.–Directrices sobre comunicación inclusiva y no sexista.

La Asamblea General de la Mancomunidad aprobará en el plazo de un año de entrada en vigor de esta ordenanza, directrices en las que se indiquen las pautas para la incorporación de criterios relativos a la comunicación inclusiva en toda la mancomunidad.

Disposición adicional cuarta.–Adecuación de la documentación oficial.

En el plazo de seis meses desde la aprobación de la presente ordenanza, la Comisión de Igualdad de la Mancomunidad de Sakana iniciará los procedimientos necesarios para modificar la documentación oficial a lo dispuesto en esta ordenanza.

Disposición adicional quinta.–Implementación.

En el plazo de tres meses desde la aprobación de la presente ordenanza, el Servicio para la Igualdad de la Mancomunidad de Sakana diseñará las herramientas adecuadas para la implementación de la presente ordenanza.

Disposición final primera.–Desarrollo reglamentario.

La Asamblea General dictará cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación de esta ordenanza.

Disposición final segunda.–Entrada en vigor.

La presente ordenanza entrará en vigor a los quince días siguientes de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

Código del anuncio: L2403008