

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ETA EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZITZARAKO ERMUKO ORDENANTZA

AURKIBIDEA

ZIOEN AZALPENA

ATARIKO TITULUA

1. artikulua. Helburua eta xedea.
2. artikulua. Ezarpen-eremua.
3. artikulua. Printzipio orokorrak.

I. TITULUA. ESKUMENAK, EGINKIZUNAK ETA ANTOLAKETA.

I. KAPITULUA. ESKUMENAK ETA EGINKIZUNAK.

4. artikulua. Eskumenak.
5. artikulua. Eginkizunak.

II. KAPITULUA. UDAL-ANTOLAKETA.

6. artikulua. Ermuko Udalaren antolaketa.
7. artikulua. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Zinegotzigoa.
8. artikulua. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Administrazio-Unitatea.
9. artikulua. Koordinazio Orokorreko Taldea.
10. artikulua. Gizartearen sustapenerako, elkarriketarako eta

ORDENANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES DE ERMUA

ÍNDICE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS TITULO PRELIMINAR

- Artículo 1. Objeto y finalidad.
- Artículo 2. Ámbito de aplicación.
- Artículo 3. Principios generales.

TITULO I. COMPETENCIAS, FUNCIONES Y ORGANIZACIÓN.

CAPÍTULO I. COMPETENCIAS Y FUNCIONES.

- Artículo 4. Competencias.
- Artículo 5. Funciones.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN MUNICIPAL.

- Artículo 6. Organización del Ayuntamiento de Ermua.
- Artículo 7. Concejalía de Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Artículo 8. Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Artículo 9. Equipo de coordinación general.
- Artículo 10. Estructuras de impulso,

partaidetzarako egiturak.

II. TITULUA. GENERO IKUSPEGIA UDAL JARDUNEAN AINTZAT HARTZEKO NEURRIAK.

I. KAPITULUA. PLANGINTZA.

11. artikulua. Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Plana.

12. artikulua. Organo eskuduna.

II. KAPITULUA. ORDEZKARITZA ETA PARTAIDETZA OREKATUA.

13. artikulua. Ordezkaritza eta partaidetza orekatua.

III. KAPITULUA. INFORMAZIOAREN ETA KOMUNIKAZIOAREN EKOIZPEN ETA KUDEAKETA.

14. artikulua. Informazioaren eta komunikazioaren ekoizpen eta kudeaketa.

IV. KAPITULUA. AZTERLANAK ETA ESTATISTIKAK.

15. artikulua. Azterlanak eta estatistikak.

V. KAPITULUA. ARAUGINTZA.

16. artikulua. Xedapen orokorrak.

17. artikulua. Genero eraginaren txostenak.

VI. KAPITULUA. KONTRATAZIO, HITZARMEN ETA DIRULAGUNTZA PUBLIKOAK.

18. artikulua. Kontratazio publikoa.

19. artikulua. Hitzarmen eta dirulaguntza publikoak.

VII. KAPITULUA. AURREKONTUAK.

interlocución y participación social.

TITULO II. MEDIDAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN MUNICIPAL.

CAPÍTULO I. PLANIFICACIÓN.

Artículo 11. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Artículo 12. Órgano competente.

CAPÍTULO II. REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA.

Artículo 13. Representación y participación equilibrada.

CAPÍTULO III. PRODUCCIÓN Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.

Artículo 14. Producción y gestión de información y comunicación.

CAPÍTULO IV. ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS.

Artículo 15. Estudios y estadísticas.

CAPÍTULO V. PRODUCCIÓN NORMATIVA.

Artículo 16. Disposiciones generales.

Artículo 17. Informes de impacto de género.

CAPÍTULO VI. CONTRATACIÓN, CONVENIOS Y SUBVENCIONES PÚBLICAS.

Artículo 18. Contratación pública.

Artículo 19. Convenios y subvenciones públicas.

CAPÍTULO VII. PRESUPUESTOS.

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

20. artikulua. Xedapen orokorra.

Artículo 20. Disposición general.

VIII. KAPITULUA. LANGILE KUDEAKETA.

CAPÍTULO VIII. GESTIÓN DEL PERSONAL.

21. artikulua. Xedapen orokorra.

Artículo 21. Disposición general.

22. artikulua. Sarbidea eta hautaketa.

Artículo 22. Acceso y selección.

23. artikulua. Igoera.

Artículo 23. Promoción.

24. artikulua. Prestakuntza.

Artículo 24. Formación.

25. artikulua. Ordainsari-berdintasuna.

Artículo 25. Igualdad retributiva.

26. artikulua. Laneko segurtasuna eta
osasuna.

Artículo 26. Seguridad y salud laboral.

27. artikulua. Kontziliazioa eta
erantzunkidetasuna.

Artículo 27. Conciliación y
corresponsabilidad.

28. artikulua. Ekintza sindikala,
ordezkaritza eta negoziazio kolektiboa.

Artículo 28. Acción sindical,
representación y negociación colectiva.

III. TITULUA. GENERO-BERDINTASUNA ETA GIZARTE-, EKONOMIA ETA INGURUMEN-GARAPEN IRAUNKORRA SUSTATZEA.

TÍTULO III. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE SOCIAL, ECONÓMICO Y MEDIOAMBIENTAL.

I. KAPITULUA. EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNA ETA GARAPEN IRAUNKORRA.

CAPÍTULO I. LA IGUALDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE.

29. artikulua. Xedapen orokorra.

Artículo 29. Disposición general.

II. KAPITULUA ESKU-HARTZE ESPARRUAK.

CAPÍTULO II. ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN.

1. atala. Kultura, aisia eta ospakizuna,
kirol-jarduerak eta ohitura osasuntsuak.

Sección 1. Cultura, ocio y celebración,
prácticas deportivas y hábitos saludables.

30. artikulua. Kultura, aisia eta
ospakizuna.

Artículo 30. Cultura, ocio y celebración.

31. artikulua. Kirol-jarduerak eta ohitura
osasuntsuak.

Artículo 31. Prácticas deportivas y
hábitos saludables.

2. atala. Memoria historikoa.

32. artikulua. Memoria historikoa.

3. atala. Ingurumena, lurraldea, hirigintza, azpiegiturak eta landa-ingurunea.

33. artikulua. Ingurumena, lurraldea, hirigintza, azpiegiturak eta landa-ingurunea.

4. atala. Garapen integratzaile eta ekonomikoa, zainketak eta bizitzaren iraunkortasuna.

34. artikulua. Garapen integratzaile eta ekonomikoa.

35. artikulua. Zaintza eta bizitzaren iraunkortasuna.

5. atala. Emakumeen aurkako indarkeria matxista.

36. artikulua. Definizioa eta adierazpenak.

37. artikulua. Printzipioak eta betebeharrak.

38. artikulua. Ikerketa eta datuak.

39. artikulua. Prebentzioa eta sentsibilizazioa.

40. artikulua. Prestakuntza.

41. artikulua. Hautemate eta arreta integrala.

42. artikulua. Konponketa eskubidea.

43. artikulua. Koordinazioa.

Lehenengo xedapen gehigarria. Ermuko Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunerako eta Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzarako Ordenantzaren jarraipena eta ebaluazioa.

Sección 2. Memoria histórica.

Artículo 32. Memoria histórica.

Sección 3. Medioambiente, territorio, urbanismo, infraestructuras y medio rural.

Artículo 33. Medioambiente, territorio, urbanismo, infraestructuras y medio rural.

Sección 4. Desarrollo integrador y económico, los cuidados y la sostenibilidad de la vida.

Artículo 34. Desarrollo integrador y económico.

Artículo 35. Los cuidados y la sostenibilidad de la vida.

Sección 5. La violencia machista contra las mujeres.

Artículo 36. Definición y manifestaciones.

Artículo 37. Principios y obligaciones.

Artículo 38. Investigación y datos.

Artículo 39. Prevención y sensibilización.

Artículo 40. Formación.

Artículo 41. Detección y atención integral.

Artículo 42. Derecho a la reparación.

Artículo 43. Coordinación.

Disposición adicional primera. Seguimiento y evaluación de la Ordenanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres de Ermua.

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

Bigarren xedapen gehigarria. Sailen arteko koordinaziorako proiektu-taldea.

Hirugarren xedapen gehigarria. Kontratazio publikoan genero-ikuspegia txertatzea.

Laugarren xedapen gehigarria. Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasun Kontseilurako araudi bat egitea.

Bosgarren xedapen gehigarria. Emakumeen Etxearen funtzionamendua.

Seigarren xedapen gehigarria. Aurrekontuetan genero-eraginari buruzko txostena egiteko jarraibideak.

Xedapen indargabetzaile bakarra. Indargabetzea.

Lehenengo azken xedapena. Araudiaren garapena.

Bigarren azken xedapena. Indarrean jartzea.

ZIOEN AZALPENA

I

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta diskriminazioaren debekua oinarritzko eskubideak dira, demokraziarako funtsezko balioak eta giza garapen iraunkorra lortzeko zutabeak. Eskubide horiek gure arau-esparruan aitortuta eta finkatuta daude, eta konpromiso politikoa dira, eremu unibertsaletik hasi eta tokikora arte.

Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren fenomenoari nazioarteko tratamendu juridiko gorenaren ematen dion itun globala Emakumearen aurkako diskriminazio mota guztiak ezabatzeari buruzko Konbentzioa (CEDAW) da, NBEk 1979an onartua eta Espainiako Estatuak 1983an berretsia. Tratatu honekin batera ondoko hauek etorri dira, besteak

Disposición adicional segunda. Equipo de proyecto para la coordinación interdepartamental.

Disposición adicional tercera. Incorporación de la perspectiva de género en la contratación pública.

Disposición adicional cuarta. Elaboración de un reglamento para el Consejo de Igualdad de Mujeres y Hombres.

Disposición adicional quinta. Funcionamiento de la Casa de las Mujeres.

Disposición adicional sexta. Directrices para realizar el informe de impacto de género en los presupuestos.

Disposición derogatoria única. Derogación.

Disposición final primera. Desarrollo reglamentario.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La igualdad de 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 nuestro marco normativo y compromisos de política, desde el ámbito universal hasta el local.

El tratado global que otorga el máximo tratamiento jurídico internacional al fenómeno de la desigualdad de mujeres y hombres es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) aprobada por la ONU en 1979 y ratificada por el Estado Español en 1983. Este tratado ha sido acompañado, entre otros, del

beste: 179 herrialdek Biztanleriari eta Garapenari buruzko 1994ko Nazioarteko Konferentzian (CIPD) adostutako Ekintza Programa, Emakumeari buruzko Munduko Konferentzia, bereziki 1995ean egindako laugarrena, Beijingo Adierazpena eta Ekintza Plataforma eta Garapen Iraunkorrari buruzko Nazio Batuen Biltzarra (Río + 20) eta Milurteko Adierazpena.

2015ean, Nazio Batuek Garapen Iraunkorraren aldeko 2030 Agenda adostu zuten, hamazazpi helbururen bidez ekonomiaren, gizartearen eta ingurumenaren dimentsioak bateratzen dituen. Horien arteko bosgarren helburua genero-berdintasuna eta emakumeak eta neskak ahalduntzea lortzea da, eta bere helmugetako bat hau da: eremu publikoan eta pribatuan emakume eta neska guztien aurkako indarkeria-mota oro desagerraraztea.

Europar Batasunak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna funtsezko printzipio eta balio gisa finkatu zuen 1999ko maiatzaren 1ean Amsterdango Tratatuaren indarrean sartu zenetik, eta horrek EBren eta haren kideen politika eta ekintza guztiei eragiten die. Hainbat dira Europar Batasuneko zuzenbide-arauak eta zuzentarauak enplegu eta hazkunde, ondasunen eskuratzeko, zerbitzu eta hornidura gaietan emakumeen eta gizonen berdintasun-printzioa aplikatzeari buruzkoak. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko estrategiaren ardatzak hauek dira: enpleguari eta gizarte-babesari dagokienez dauden desberdintasunak murriztea, lan-bizitzaren eta bizitza pribatuaren arteko oreka handiagoa sustatzea, eta emakumeen aurkako indarkeria-mota guztiei aurre egitea.

Tokiko bizitzan emakumeen eta gizonen berdintasunerako Europako Gutunak funtsezko printzipio eta konpromiso batzuk jasotzen ditu, sinatzen duten Europako tokiko eta eskualdeko gobernuak beren lurraldean aplikatu beharrekoak. Ermuko Udaleko Osoko Bilkurak 2007ko martxoaren 14ko ohiko bilkuran gehiengo osoz onetsi zuen Gutunari atxikitzeko erabakia.

Programa de Acción acordado por 179 países en la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de 1994 (CIPD), de las Conferencias Mundiales sobre la Mujer, especialmente la cuarta celebrada en 1995 y la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción y la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible (Río + 20) así como la Declaración del Milenio.

En 2015, las Naciones Unidas acordaron la Agenda 2030 por el Desarrollo Sostenible que conjuga las dimensiones económica, social y ambiental a través de diecisiete objetivos, cuyo quinto pretende lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas, establece entre sus metas eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado.

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 UE y de sus miembros. Son varias las normas de derecho comunitario y Directivas relativas a la aplicación de este principio de igualdad de mujeres y hombres en materias como empleo y crecimiento, acceso a bienes, servicios y suministros. La estrategia para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres se centra en reducir las desigualdades en cuanto al empleo y la protección social, promover un mejor equilibrio entre la vida laboral y privada, y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

La Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local recoge unos principios fundamentales y compromisos a aplicar en su territorio por aquellos gobiernos locales y regionales de Europa que la firmen. El Pleno del Ayuntamiento de Ermua aprobó el acuerdo de adhesión a la Carta por mayoría absoluta en sesión ordinaria de fecha 14 de marzo de 2007.

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

2011n, Emakumeen aurkako indarkeriari eta etxeko indarkeriari aurre egiteko Europako Kontseiluaren Hitzarmena onartu zen (Istanbulgo Hitzarmena), emakumeen aurkako indarkeria-mota guztiei aurre egiteko paradigma aldatzen ari dena.

Estatu mailan, Konstituzioaren 9.2 eta 14. artikulua dira funtsezko erreferentzia. Artikulu horien arabera, botere publikoek pertsonaren berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izateko baldintzak sustatu behar dituzte, eta berdintasunerako eta sexuagatiko bereizkeriarik ez izateko eskubidea aldarrikatzen dute.

Nazioarteko betebeharrak eta Konstituzioarenak betez, arau-aurrerapen garrantzitsuak egin dira azken urteotan Estatuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta diskriminaziorik eza sustatzeko, eta emakumeen aurkako indarkeria matxistari aurre egin eta desagerrarazteko politika publikoetan.

2004an, Genero-indarkeriaren aurkako Babes Osorako Neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoa eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa onartu ondoren, lege- eta gizarte-aldaketa bat hasi zen bikotekideek edo bikotekide ohiek emakumeen aurka eragindako indarkeriei aurre egin eta, bizitzako esparru guztietan, sexuagatiko bereizkeria-adierazpen guztiei aurre egitearen esparruan. Gure ordenamendu juridikoaren zati handi bat aldatu egin zen, eta berdintasun-politikek aurrekaririk gabeko inflexio- puntua izan zuten. Toki-erakundeei dagokienez, azken lege horrek jarduteko irizpide orokorrak, emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioaren zeharkakotasuna eta haien eskumenen egikaritzan berdintasunerako eskubidearen integrazioa, eta gainerako administrazio publikoekin horretarako lankidetzazartzen ditu.

En 2011, se aprobó el Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y la lucha contra la violencia hacia la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul) que está marcando un cambio de paradigma para combatir las diferentes formas de violencia contra las mujeres.

A nivel estatal, las referencias fundamentales las constituyen los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, 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.

En cumplimiento de las obligaciones internacionales y de la Constitución, en los últimos años se han desarrollado a nivel estatal importantes avances normativos y de políticas públicas para promover la igualdad de mujeres y hombres, la no discriminación y abordar y erradicar la violencia machista contra las mujeres.

En 2004, se inició un cambio legislativo y social tras la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con el fin de combatir las violencias contra las mujeres ejercidas por sus parejas o exparejas, así como todas las manifestaciones de discriminación por razón de sexo en todos los ámbitos de la vida. Una importante parte de nuestro ordenamiento jurídico fue modificado y las políticas de igualdad experimentaron un punto de inflexión sin precedentes. En lo que se refiere a las entidades locales, esta última ley establece los criterios generales de actuación, la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y la integración del derecho a la igualdad en el ejercicio de sus competencias y la colaboración a tal efecto con el resto de las administraciones públicas.

En 2017 se firmó el Pacto de Estado

2017an, Genero Indarkeriaren aurkako Estatu Ituna sinatu zen, hau da, erakundeen artean koordinatzeko eta emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta horri aurre egitean kontuak emateko administrazio publikoei emandako agindua. Hori sendotzera dator Genero-indarkeriaren aurkako Estatu Ituna garatzeko premiazko neurriei buruzko abuztuaren 3ko 9/2018 Errege Lege Dekretua.

2019an eta 2020an, hainbat testu garrantzitsu onartu ziren enpleguan berdintasuna sustatzearen esparruan, hala nola 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa; 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen ordainsari- berdintasunari buruzkoa, eta 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituenak, eta aldatu egiten da 713/2010 Errege Dekretua, maiatzaren 28koa, laneko hitzarmen eta akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzkoa.

2021ean, haurren eta nerabeen giza eskubideak sustatzeko, aurrez aurre duten indarkeriaren aurka modu integralean borrokatzeko eta hartutako nazioarteko konpromisoak ordenamendu juridikoan sartzeko beharrari erantzuteko, ekainaren 4ko 8/2021 Lege Organikoa onartu zen, haur eta nerabeak indarkeriaren aurrean erabat babesteari buruzkoa.

2022an, Espainiako bereizkeriaren aurkako eskubidearen oinarritzko definizioak eta haren oinarritzko bermeak bateratzeko, 15/2022 Legea onartu zen, uztailaren 12koa, tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako integrala. Lege horrek toki-erakundeak beste administrazio batzuekin lankidetzan aritzera behartzen ditu tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza txertatze aldera, bai eta intolerantziaren aurkako borroka integratze aldera ere, bakoitzak bere eskumenen egikaritzan, eta, bereziki, plangintza- eta kudeaketa-tresnei dagokienean.

contra la Violencia de Género, un mandato a las administraciones públicas, de coordinación interinstitucionales y de rendición de cuentas para la prevención y respuesta integral frente a la violencia contra las mujeres. Este se vio reforzado por el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

En 2019 y 2020 se sucedieron la aprobación de textos importantes en el ámbito de la promoción del derecho a la igualdad en el empleo como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

En 2021, con el fin de promover los derechos humanos de la infancia y de la adolescencia, de luchar de forma integral contra la violencia que enfrentan y de responder a la necesidad de introducir en el ordenamiento jurídico los compromisos internacionales adquiridos, se aprobó la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

En 2022, con el objetivo de aunar las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y sus garantías básicas se aprobó la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación que obliga a las entidades locales a cooperar junto a otras administraciones para integrar la igualdad de trato y no discriminación, y la lucha contra la intolerancia, en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus instrumentos de planificación y gestión.

La lucha contra la violencia machista se ha visto reforzada tras la aprobación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

Sexu-askatasunaren berme integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoa eta 4/2023 Lege Organikoa, apirilaren 27koa, Zigor Kodearen azaroaren 23ko 10/1995 Lege Organikoa aldatzeko sexu-askatasunaren aurkako delituetan, Prozedura Kriminalaren Legea eta 5/2000 Lege Organikoa, urtarrilaren 12koa, adingabeen erantzukizun penala arautzen duena onartu ondoren, indarkeria matxistaren aurkako borroka indartu egin da, sexu-askatasunerako eskubidea erabat babesteko eta emakumeei eta neskatoei, baina baita mutikoei ere, berariaz eta neurritz kanpo eragiten dieten sexu-indarkeria guztiak desagerrarazteko.

Indarkeria matxista guztiak jasotzeko, otsailaren 28ko, trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko 4/2023 Legearen eta Euskal Autonomia Erkidegoko otsailaren 15ekoa, pertsona transak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzkoa 4/2024 legearen aginduak jaso behar dira.

Bestalde, Euskadiko Autonomia Estatutuaren 9.1 artikulua, Espainiako Konstituzioan xedatutakora joz, berdintasunerako eta sexuagatiko bereizkeriarik ez izateko eskubidea aldarrikatzen du.

Otsailaren 18ko 4/2005 Legeak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoak, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzea ezarri zuen euskal administrazio publikoen lehentasunezko helburu estrategiko gisa, eta mekanismo eta neurri zehatzak proposatzen ditu administrazio horiek politika eta jarduera zorrotzagoak egin ditzaten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren fenomeno desagerrarazteko. 2023an, berdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzaren aldeko Herri Ituna sendotzeko, martxoaren 16ko, 1/2023 Legegintzako Dekretua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duen sortzen da.

garantía integral de la libertad sexual y la Ley Orgánica 4/2023, de 27 de abril, para la modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en los delitos contra la libertad sexual, la Ley de Enjuiciamiento Criminal y la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, como protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales que afectan de manera específica y desproporcionada a las mujeres y a las niñas, pero también a los niños.

Para abarcar la totalidad de las violencias machistas, se debe recoger los mandatos de 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 y de la Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas trans, de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Por su parte, el artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía de Euskadi, a través de una remisión a lo dispuesto en la Constitución española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres fijó el logro de la igualdad de mujeres y hombres como objetivo estratégico prioritario de las Administraciones Públicas vascas y plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las mismas lleven a cabo políticas y actuaciones más incisivas de cara a eliminar el fenómeno de la desigualdad de mujeres y hombres. En 2023, para consolidar el pacto de país respecto a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres y la violencia machista contra las mujeres, se elabora el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

En 2015, la Ley 8/2015, de 15 de octubre, del Estatuto de las Mujeres Agricultoras

2015ean, 8/2015 Legeak, urriaren 15ekoak, Emakume Nekazarien Estatutuarenak, emakume nekazarien posizio sozial, ekonomiko eta politikoa indartzera bideratutako eskubide multzo bat aitortu zuen.

Gainera, kontuan hartu beharko da otsailaren 15eko, 2/2024 Legea, Haurren eta Nerabeena, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktima diren adingabeei zuzendutako neurriak jasotzen baititu.

Bizkaiko lurralde historikoan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako ekainaren 20ko 4/2018 Foru Araua emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna gizarte justu eta berdintasunezkoaren berme legez sustatu nahi duen arau-tresna bat da.

Botere publikoei beren politika eta ekintzen bidez ekonomiaren eta gizartearen beharrezko eraldaketari laguntzeko eska dakiekeen ahalegin horretan, toki-erakundeek funtsezko zeregina dute, herritarrengandik eta desberdintasunen errealitatetik hurbil daudenez, eragin handiagoa izan baitezakete egoera hori aldatzeko.

Horrela, eta Ermuan gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna errealitate izan dadin oztopoak ezabatzeko konpromisoan, Udalak jarduera bizia garatu du, eta rol aitzindaria izan du Euskal Autonomia Erkidego osoan, duela hiru hamarkada baino gehiagotik, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzen eta indarkeria matxistaren adierazpen desberdinen aurkako borrokan. 1991n, Berdintasunerako Kontseilua sortu zuen, emakumeen mugimendu antolatuen eta Udalaren arteko partaidetza-organoa eta elkarrietzaketa-gunea. 1995ean, Ermuko Emakumeentzako Aukera Berdintasunerako I. Udal Plana onartu zuen. 2003an Emakumearen Topalekua jarri zen martxan, ahalduntze-praktika batetik indarkeria matxistaren prebentzioa, hori jasaten duten emakumeen arreta eta errekupezioa lantzeko erreferentziazko gunea.

reconoció un conjunto de derechos orientados a fortalecer la posición social y económica y política de las mujeres agricultoras.

Además, deberá tenerse en cuenta la Ley 2/2024, de 15 de febrero, de Infancia y Adolescencia, ya que recoge medidas dirigidas a las personas menores víctimas de la violencia machista contra las mujeres.

En el territorio histórico de Bizkaia, la Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres se erige como un instrumento normativo que pretende promover la igualdad de mujeres y hombres como una garantía de una sociedad justa e igualitaria.

En ese esfuerzo exigible a los poderes públicos para que a través de sus políticas y acciones coadyuven a la necesaria transformación económica y social, las entidades locales juegan un papel fundamental en esta materia, ya que su cercanía a la ciudadanía y a la realidad de las desigualdades hace que el impacto que puedan generar para modificar esta situación sea mucho mayor.

De esa manera y en el compromiso de remover obstáculos para que la igualdad de hombres y mujeres sea una realidad en Ermua, el Ayuntamiento ha venido desarrollando una intensa actividad y ha tenido un rol pionero en toda la Comunidad Autónoma del País Vasco en el impulso de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, y en la lucha contra las diversas manifestaciones de la violencia machista desde hace más de tres décadas. En 1991 creó el Consejo de Igualdad, un órgano de participación y espacio de interlocución entre el movimiento de mujeres organizado y el propio Ayuntamiento. Y en 1995 aprobó su I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres de Ermua. En 2003 entró en funcionamiento La Casa de la Mujer, un espacio de referencia desde el que se trabaja la prevención, la atención y la recuperación de las mujeres que enfrentan violencia machista desde una práctica empoderante.

Desde entonces y mediante el diseño y

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

Harrezkero, berdintasun-planak diseinatu eta abian jarri, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko politikak ezarri dira pixkanaka. Bide horretan, mugimendu feministak eta emakumeen mugimenduak, bai eta herritarrenak ere, funtsezko zeregina izan dute, ekimenak proposatu eta erakundeen eremutik sustatutakoetan parte hartuz eta horiekin bat eginez.

2021ean, Udalak Indarkeria Matxistaren aurkako I. Udal Plana onartu zuen, eta bost eremu espezifiktan jardutea finkatu zuen: errealitatearen azterketa eta ezagutza, sentsibilizazioa eta prebentzioa, arreta integrala eta ahalduntzea, kaltearen konponketa eta memoria, eta zeharkakotasunerako barne-jarduerak.

Gaur egun, Ermuko Udala 2023-2027 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV Plana prestatu du. Dokumentu honek lan-estrategia orokor bat artikulatu du eta berdintasuna sustatzeko beharrezko baldintzak sortu ditu, honako hauen bidez: gobernu ona, emakumeen ahalduntzea, ekonomiaren eta gizarte-antolamenduaren eraldaketa, eta indarkeria matxistarik gabeko bizitzak. Azken plan honek aurreko hirurekiko jarraitutasuna du legedi berria eta udal-gobernuak berdintasunaren arloan dituen erronkak biltzen ditu.

II

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzarako Udal Ordenantza hau arau-izaerako dokumentu egonkor eta iraunkor moduan eratzen da, toki-administrazioa bere administrazio-jardueran eta udal-kudeaketan genero-ikuspegia integratzera gaitzen eta behartzen duena, hura gidatu behar duten printzipioak eta helburuak finkatzen

puesta en marcha de los planes de igualdad se han ido estableciendo progresivamente políticas, encaminadas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. En este camino, el movimiento feminista y de mujeres, así como la ciudadanía, han tenido en ello un papel fundamental, proponiendo iniciativas, sumándose y participando en las promovidas desde el ámbito institucional.

En 2021, el Ayuntamiento aprobó su primer Plan Municipal contra la Violencia Machista y determina la actuación en cinco ámbitos específicos: análisis y conocimiento de la realidad, sensibilización y prevención, atención integral y empoderamiento, reparación del daño y memoria, y actuaciones internas para la transversalidad.

Actualmente, el Ayuntamiento de Ermua ha elaborado el IV Plan de Igualdad de mujeres y hombres para el periodo 2023-2027. Este documento articulará una estrategia global de trabajo y generará las condiciones necesarias para impulsar la igualdad desde: el buen gobierno, el empoderamiento de las mujeres, la transformación de la economía y organización social, y las vidas libres de la violencia machista. Este nuevo tiene un carácter continuista respecto a los tres anteriores, e integra la nueva legislación y los retos del gobierno municipal en materia de igualdad.

II

Esta Ordenanza municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, se configura como el documento marco de carácter normativo, estable y duradero que faculta y obliga a la administración local a integrar la perspectiva de género en toda su actividad administrativa y de gestión municipal, fija los principios y objetivos que deben guiarla y define las líneas principales de intervención para su

dituena eta hori lortzeko esku hartzearen ildo nagusiak zehazten dituena.

Erronka emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeenganako indarkeria matxistaren aurkako tokiko politikan aurrera egitea da, politika hori sendotzea eta iraunkortasuna ematea, eta etorkizuneko politikak ikuspegi feminista eta interseksionaletik giza garapen iraunkorrean kokatzea.

III

Ordenantzak lau titulu eta berrogeita hiru artikulua ditu, sei xedapen gehigarri, xedapen indargabetzaile bat eta azken xedapen bi.

Atariko tituluan helburua, xedea, ezarpen-eremua eta printzipio orokorrak zehazten dira.

tituluak bi kapitulu ditu, eta udalen eskumenak, eginkizunak eta antolaketa arautzen ditu.

tituluak zortzi kapitulu ditu, eta Ermuko Udalaren eta hura osatzen duten gainerako erakundeen jardunean eta kudeaketan genero-ikuspegia txertatzeko neurriak arautzen ditu.

tituluak berdintasuna eta garapen iraunkorra hainbat esku-hartze eremutatik sustatzeko udal- politika publikoak ezartzen ditu. Titulu honetan, bi kapituluetan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren elementu nagusi gisa jorratzen da, eta protagonismo berezia hartzen du emakumeen aurkako indarkeria matxistaren aurkako borrokari buruzko azken atalak.

Xedapen gehigarrietan honako hauek jasotzen dira: ordenantzaren jarraipena eta ebaluazioa, udal- antolakundeak berdintasunaren

logro.

El reto es avanzar, consolidar y dar sostenibilidad a la política local para la igualdad de mujeres y hombres y contra la violencia machista hacia las mujeres y enmarcar las futuras políticas en el desarrollo humano sostenible desde una mirada feminista e interseccional.

III

La Ordenanza se estructura en cuatro títulos y contiene cuarenta y tres artículos, seis disposiciones adicionales, una derogatoria y dos 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 se estructura en dos capítulos y regula las competencias y funciones y la organización municipal.

El Título II se divide en ocho capítulos y regula las medidas para integrar la perspectiva de género en la actuación y gestión del Ayuntamiento de Ermua y de las otras entidades que lo integran.

El Título III establece las políticas públicas municipales para la promoción de la igualdad y del desarrollo sostenible desde diferentes ámbitos de intervención. En este Título, en sus dos capítulos, se aborda como un elemento central de la igualdad de mujeres y hombres, cobrando especial protagonismo su última sección relativa a la lucha contra la violencia machista hacia las mujeres.

Las disposiciones adicionales recogen el seguimiento y evaluación de la ordenanza, la adecuación de las estructuras de la organización municipal en materia de igualdad, así como el

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

arloan dituen egituren egokitzapena, eta ordenantzan aurreikusitakoa betetzeko tresnen garapena.

Azken xedapenak ordenantza hau erregelamendu bidez garatzeko gaikuntzari buruzkoak dira eta indarrean jartzeko data ezartzen dute.

ATARIKO TITULUA

1. artikulua. Helburua eta xedea.

1. Ordenantza honen helburua udal-sektore publikoan jarduketa-esparru bat sortzea da, Ermuan emakumeen eta gizonen berdintasuna eta diskriminaziorik eza bermatzeko, genero-ikuspegia eta interseksionala zeharka txertatuz, berdintasunezko gizarte bat lortzeko, bai eta bidezkoa, demokratikoa, solidarioa eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabekoa dena.

2. Ordenantzaren helburua:

a) Udal-politika publikoek emakumeen autonomia bultzatzen dutela eta haien posizio sozial, ekonomiko eta politikoa indartzen dutela bermatzea.

b) Gizarte patriarkalaren ondorioz, emakumeek aurre egin behar dituzten bereizkeria, egitura-desberdintasunak eta ikusezintasuna ezabatzea.

c) Ermuko udalerriaren errealitatea aldatzea eta gizarte-eredu berdinzale eta erantzukide baten eraikuntza sustatzea, pertsona guztien bizitzak zainduko eta pertsona horien identitateak onartuko dituen.

d) Kultura feminista interseksionala eta inklusiboa sustatzea, aniztasuna aitortu eta baloratuko duena.

2. artikulua. Ezarpen-eremua.

Ordenantza honek Ermuko Udalari, haren

desarrollo de instrumentos 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.

TITULO PRELIMINAR

Artículo 1. Objeto y finalidad.

1. La presente ordenanza tiene por objeto crear un marco de actuación del sector público municipal para hacer efectiva la igualdad y no discriminación de mujeres y hombres en Ermua, incorporando la perspectiva de género e interseccional de manera transversal, a fin de lograr una sociedad igualitaria, justa, democrática, solidaria y libre de violencia machista contra las mujeres.

2. La finalidad de esta ordenanza es:

a) Garantizar que las políticas públicas municipales contribuyan a la autonomía y fortalezcan la posición social, económica y política de las mujeres.

b) Eliminar las discriminaciones, las desigualdades estructurales y la invisibilidad, generadas por el carácter patriarcal de la sociedad, que enfrentan las mujeres.

c) Generar cambios en la realidad del municipio de Ermua y avanzar en la construcción de un modelo social igualitario y corresponsable para con el cuidado de las vidas de todas las personas, reconocidas en sus diversas identidades.

d) Promover una cultura feminista interseccional e inclusiva que reconozca y valore la diversidad.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

La presente ordenanza será de aplicación al Ayuntamiento de Ermua, los organismos y

mendeko edo hari lotutako organismo eta erakunde publikoei eta erakunde pribatuei eragingo die ordenantzan bertan jasotako kasuetan, eta, bereziki, kontratuak edo lankidetzaz hitzarmenak sinatzen dituztenei edo horiek emandako diru-laguntzen onuradun direnei, indarrean dagoen araudiaren arabera hala dagokionean.

3. Printzipio orokorrak.

1. Ermuko Udalaren eta haren udal-sektore publikoaren jarduketak martxoaren 16ko, 1/2023 Legegintzako Dekretua, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duenaren 3, 17, 18.1, 18.2, 18.3, 18.5, 19.1, 19.4, 22, 23, 24, 25, 47.5, 52.3 y 53.1 artikuluetan ezarritako printzipioen eta indarrean dagoen gainerako araudiaren arabera arautuko dira.

2. Printzipio horiek gidatu eta ezarriko dituzte zeharka udal-sektore publikoaren arauak, politikak eta jarduerak. Horrez gain, berdintasun eta diskriminaziorik ezaren ikuspegia gehituko da tokiko ekintzak eta politikak diseinatzeko, horien jarraipena egiteko eta horiek ebaluatzeko orduan, maila eta etapa guztietan.

3. Kontratuak edo lankidetzaz hitzarmenak sinatzen dituzten edo udal-sektore publikoak emandako laguntzen edo diru-laguntzen onuradun diren pertsona fisiko eta juridikoei eskatu ahal izango zaie, botere publikoarekin duten harremanari dagokion epean, lehenengo atalean adierazitako legearen 2. artikulua eta 4. eta 5. apartatuak betetzea.

I. TITULUA. ESKUMENAK, EGINKIZUNAK ETA ANTOLAKETA.

I. KAPITULUA. ESKUMENAK ETA EGINKIZUNAK.

4. artikulua. Eskumenak.

entes públicos dependientes o vinculados a aquél, y a las entidades privadas en los supuestos contemplados en la propia ordenanza, y, especialmente, a aquellas que suscriban contratos o convenios de colaboración o que se beneficien de subvenciones concedidas por estos, cuando así corresponda conforme a la normativa en vigor.

Artículo 3. Principios generales.

1. Las actuaciones del Ayuntamiento de Ermua y su sector público municipal se regirán por los principios establecidos por los artículos 3, 17, 18.1, 18.2, 18.3, 18.5, 19.1, 19.4, 22, 23, 24, 25, 47.5, 52.3 y 53.1 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, y demás normativa en vigor.

2. Dichos principios informarán y presidirán, de manera transversal, las normas, las políticas y las actuaciones del sector público municipal, de modo que, además, la perspectiva de la igualdad y no discriminación se incorpore en el diseño, seguimiento y evaluación de las acciones y políticas locales, en todos sus niveles y etapas.

3. Las personas físicas y jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración o que sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por el sector público municipal les será exigible durante el tiempo y materia sobre la que verse su relación con el poder público el cumplimiento de los apartados 4 y 5 del artículo 2 de la ley citada en el apartado primero.

TITULO I. COMPETENCIAS, FUNCIONES Y ORGANIZACIÓN. CAPÍTULO I. COMPETENCIAS Y FUNCIONES.

Artículo 4. Competencias.

El Ayuntamiento de Ermua es competente en la ordenación y gestión de políticas de

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

Ermuko Udalak emakumeen berdintasun politikak antolatzeko eta kudeatzeko eskumena du. Horrez gain, eskumena du indarrean dagoen legeria betearazteko eta honako artikulua hauek adierazten diren eginkizunak betetzeko: Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legearen 17.1 27) artikulua; eta martxoaren 16ko, 1/2023 Legegintzako Dekretua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistatik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duenaren 19.2 artikulua.

5. artikulua. Eginkizunak.

Ermuko Udalari honako eginkizun hauek dagozkio, martxoaren 16ko, 1/2023 Legegintzako Dekretua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistatik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duenaren 7. artikuluan ezarritakoaren arabera:

a) Azpiegiturak, programak eta prozedurak egokitzea eta sortzea, bere administrazio-jardueran genero-ikuspegia txertatzeko.

b) Ekintza positiboko neurriak exekutatzea toki-eremuan.

c) Toki-eremuan plangintza egitea, Eusko Jaurlaritzaren plangintza orokorraren esparruan eta foru-aldundien lurralde-plangintzaren esparruan, eta lege honetan eta lege hau garatzeko arauetan xedaturikoa zehaztuko eta lurralde-errealitatera egokituko duten arauak, jarraibideak eta gidalerroak sortzea.

d) Estatistikak egokitzea eta eguneratzea, toki-erakundeei esku hartzen duten eremu guztietan emakumeek eta gizonek zer egoera bereizgarri duten jakiteko.

e) Emakume eta gizonen egoerari buruzko azterlanak eta ikerketak egitea toki-eremuan.

f) Toki-eremuan sentsibilizazio-jarduerak egitea, emakumeen eta gizonen arteko

igualdad de mujeres así como competente en la ejecución de la legislación vigente y el ejercicio de las funciones que se indican en el artículo 17.1 27) de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi; y del artículo 19.2 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

Artículo 5. Funciones.

Corresponde al Ayuntamiento de Ermua el ejercicio de las siguientes funciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su administración.

b) Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.

c) Planificación en el ámbito local, en el marco de la planificación general del Gobierno y de la planificación territorial de las respectivas diputaciones forales, así como elaboración de normas, instrucciones y directrices que concreten y adecuen a su realidad municipal lo dispuesto en esta ley y en sus normas de desarrollo.

d) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.

e) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.

f) Realización en el ámbito local de actividades de sensibilización sobre la situación

desberdinkeria-egoeraz eta berdintasuna sustatzeko behar diren neurriez.

g) Jarraipena egitea toki-araudiari eta haren aplikazioari, emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioaren arabera den.

h) Herritarrei, eta batez ere emakumeei, informazioa eta orientazioa ematea emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten baliabideei eta programei buruz eta diskriminazio anizkoitza jasaten duten emakumeei oinarritzko eskubideetarako sarbidea bermatzeko programa eta zerbitzuei buruz.

i) Emakumeen ahalduntzea sustatzeko programak edo zerbitzuak ematea edo baliabideak ezartzea, hala nola, ahalduntze-eskolak, emakumeen topalekuak, komunitate-eta udalaz gaindikoa sareak edo beste batzuk, bai eta bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeen eskubideak bermatzea ere, zerbitzu horien izaera dela-eta udal mailan eman behar diren.

j) Emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez bateratzen laguntzeko baliabideak eta zerbitzu soziokomunitarioak ezartzea, duten izaera dela-eta udal mailan eskaini behar diren.

k) Erakunde publiko zein pribatuekin harremanak finkatzea eta partaidetza eta lankidetzarako bideak ezartzea, baldin eta erakunde horien xedeek edo funtzioek tokian-tokian emakumeen eta gizonen berdintasuna erdiesten laguntzen badute.

l) Toki-eremuan gertatzen diren sexuan oinarritutako diskriminazio-egoerak hautematea, eta egoera horiek ezabatzeko neurriak hartzea.

m) Bakoitzari bere eskumen-eremuan agindu dakioken beste edozein funtzio.

de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.

g) Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

h) Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.

i) Prestación de programas o servicios o establecimiento de recursos con el objetivo de promover el empoderamiento de las mujeres, como escuelas de empoderamiento, casas de mujeres, redes comunitarias y supramunicipales u otros, así como de garantizar el acceso a los derechos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, cuando por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.

j) Establecimiento de recursos y servicios socio comunitarios para la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, cuando por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.

k) Establecimiento de relaciones y canales de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

l) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y adopción de medidas para su erradicación.

m) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

II. KAPITULUA. UDAL-ANTOLAKETA.

6. artikulua. Ermuko Udalaren antolaketa.

1. Ermuko Udalak egokitu egingo du emakumeen eta gizonen berdintasunerako gaur egungo udal- egitura, horretarako, bertako langile, baliabide eta tresna egokiak baliatuz. Horren helburua da genero-ikuspegia udal-politika osoan eta politika hori osatzen duten alor eta zerbitzu guztietan aintzat hartzea, emakumeen eta gizonen berdintasuna eragozten edo zailtzen duten oztopoak kenduz, martxoaren 16ko, 1/2023 Legegintzako Dekretua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testuategina onartzen duenaren 10.3 artikuluan xedatutakoa betez.

2. Ordenantzan xedatutakoa aintzat hartuta, honako hauek osatuko dute Ermuko Udalaren antolaketa, emakumeen eta gizonen berdintasunaren eta indarkeria matxistarik gabeko bizitzaren arloan:

- Zinegotzigo propioa.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta indarkeria matxistarik gabeko bizitzarako administrazio-unitate bat.
- Koordinazio orokorra arduratuko den talde bat.
- Elkarriketarako eta gizarte-partaidetzarako egiturak.

3. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako udal-politika gainerako udalerriekin eta erakunde publiko eta pribatuekin koordinatuta bultzatzeko, udal-gobernuak dagoeneko eratuta dauden sareetan parte hartuko du eta etorkizunean sortuko diren beste koordinazio-sare batzuetan parte hartzea sustatuko du, foru-, autonomia-, estatu-, Europa-

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN MUNICIPAL.

Artículo 6. Organización del Ayuntamiento de Ermua.

1. El Ayuntamiento de Ermua adecuará la actual estructura municipal para la igualdad de mujeres y hombres, con su personal, recursos y herramientas suficientes y adecuadas, cuyo fin es impulsar la integración de la perspectiva de género en toda la política municipal y en todas las actuaciones que se lleven a cabo desde todas las áreas, y servicios que lo componen, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de mujeres y hombres, en cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 10.3 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

2. A efectos de lo dispuesto en la presente Ordenanza, la organización del Ayuntamiento de Ermua en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista estará conformada por:

- Una concejalía propia.
- Una unidad administrativa de igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista.
- Un equipo encargado de la coordinación general.
- Estructuras de interlocución y participación social.

3. Con el fin de impulsar la política municipal para la igualdad de mujeres y hombres de manera coordinada con el resto de los municipios y demás organismos públicos y privados, el gobierno municipal participará en las redes ya constituidas y promoverá la participación en otras redes y fórmulas de coordinación de futura creación, tanto a nivel foral, autonómico, estatal, europeo como

eta nazioarte-mailan.

7. artikulua. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Zinegotzigoa.

1. Ermuko Udalak berariazko zinegotzigo bat izango du, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan eskumenak izango dituen. Zinegotzigo hori Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Zinegotzigoa izango da.

2. Zinegotzigo horrek bosgarren artikuluan ezarritako eginkizunak beteko ditu eta zeharkakoa izango da, udal-jardunaren eremu guztietan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko esku-hartzeak bultzatu, antolatu eta garatzeko.

8. artikulua. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Administrazio-Unitatea.

1. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Administrazio-Unitatea arduratuko da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko udal-jarduera bultzatzeaz, kudeatzeaz, dinamizatzeko, programatzeaz, aholkatzeaz, koordinatzeaz eta horren guztiaren jarraipena egiteaz: oro har, udal-planak eta - programak, eta, bereziki, ordenantza honetan aurreikusitakoa burutuko dira.

2. Administrazio-Unitatea Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Zinegotzigoari atxikita egongo da, edozein dela ere ondorio teknikoetarako kokatuta dagoen udal makro-gunea.

3. Administrazio-Unitatea Indarkeria matxistaren aurkako sail bat izango du, emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzeko, hari aurre egiteko eta desagerrarazteko politika guztiak bilduz.

4. Administrazio-Unitatea behar beste langile izango ditu eta langile horiek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren

internacional.

Artículo 7. Concejalía de Igualdad de Mujeres y Hombres.

1. El Ayuntamiento de Ermua dispondrá de una concejalía específica con competencias exclusivas en materia de igualdad de mujeres y hombres y violencia machista contra las mujeres que se denomine Concejalía de Igualdad de mujeres y hombres.

2. Esta concejalía desarrollará las funciones establecidas en el artículo quinto y será de carácter transversal, con el fin de impulsar, programar y desarrollar las intervenciones a favor de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la actuación municipal.

Artículo 8. Unidad Administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres.

1. La Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres se encargará del impulso, gestión, dinamización, programación, asesoramiento, coordinación y seguimiento de la actuación municipal en el tema de igualdad de mujeres y hombres: a nivel general, de los diferentes planes y programas municipales, y en particular, de lo previsto en esta Ordenanza.

2. La Unidad administrativa estará adscrita a la Concejalía de Igualdad de Mujeres y Hombres, sin perjuicio de su ubicación, a efectos técnicos, en una área municipal.

3. La Unidad administrativa contará con un departamento contra la Violencia Machista, al objeto de aglutinar todas las políticas dirigidas a prevenir, hacer frente, reparar y erradicar la violencia machista contra las mujeres.

4. La Unidad administrativa estará dotado de personal suficiente y con capacitación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres y violencia machista contra las mujeres.

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

arloan berariazko trebakuntza izango dute.

5. Berdintasun-teknikariak gutxienez honako baldintza hauek bete beharko ditu:

a) Unibertsitate-titulua izatea, eta, horrez gain, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko berariazko prestakuntza espezializatua. Trebakuntza hori unibertsitate batek edo aitortutako erakunde batek emandako ziurtagiriaren bidez egiaztatu beharko da.

b) Enplegu publikoaren deialdian ezartzen den beste edozein baldintza, eta baita Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak edo arlo horretan eskumena duten beste erakunde batzuek emaniko emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako teknikariak kontratatzeko orientabideak ere.

c) Ermuko Udalak berdintasuneko teknikari moduan lanpostuari dagozkion eginkizunak betetzen emandako bi urteko lan-esperientzia gutxienez izatea baloratu ahal izango du. Alderdi hori egiaztatzeko, administrazio publiko batek emandako ziurtagiria aurkeztu beharko da. Ziurtagiri horretan berariaz zerrendatu beharko dira lanpostuan betetzen diren eginkizunak, jarduerak eta izandako erantzukizuna.

6. Ermuko Udalak Berdintasun Teknikari plaza esleitu dio A taldeko sailkapen profesionalari, arduraldi eskusiboa izango du langileak eta lanaldi osoko postua izango da.

7. Martxoaren 16ko, 1/2023 Legegintzako Dekretua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duenaren 10.2 artikulua arabera, Administrazio-Unitateak honako eginkizun espezifikoko hauek beteko ditu bere lurralde-eremuan:

a) Berdintasunaren arloko plangintza eta jarraipen- eta ebaluazio- mekanismoak diseinatzea, eta lege honetan lege hau garatzeko arauetan xedaturikoa zehaztuko eta dagozkien esku- hartze esparruetara egokituko duten arauak, jarraibideak eta gidalerroak

5. Quien desarrolle las funciones de técnica o técnico de igualdad, deberá cumplir con, al menos, los siguientes requisitos:

a) Disponer de una titulación universitaria, además de una formación específica y especializada en materia de igualdad de mujeres y hombres que deberá acreditarse mediante certificación expedida por una Universidad o entidad reconocida.

b) Cualesquiera otros requisitos que se establezcan en la convocatoria de empleo público, así como las orientaciones para la contratación del personal técnico para la igualdad de mujeres y hombres de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer u otras instituciones con competencia en la materia.

c) El Ayuntamiento de Ermua podrá valorar la experiencia laboral mínima de dos años como Técnica/o de Igualdad, realizando las funciones propias del puesto, aspecto que se acreditará con la correspondiente certificación expedida por una Administración Pública, en la que deberán relacionarse de forma expresa las funciones, actividades y responsabilidad desarrolladas en el puesto.

6. El Ayuntamiento de Ermua asignará la plaza de Técnica/o de Igualdad a la clasificación profesional del grupo "A", dedicación a jornada completa.

7. La Unidad administrativa ejercerá en su ámbito territorial, y de acuerdo con el artículo 10.2 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, las siguientes funciones específicas:

a) Diseño de la planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación, y elaboración de normas, instrucciones y directrices que concreten y adecuen a sus respectivos ámbitos de intervención lo establecido en esta ordenanza y en su normativa

sortzea

b) Ekintza positiboko neurri espezifikoak diseinatzea eta sustatzea

c) Bakoitzak bere administrazioaren politika, programa eta ekintza guztietan genero-ikuspegia txertatzeko sustapen-lana bultzatzea, maila guztietan eta fase guztietan.

d) Bakoitzak bere administrazioko alorrei eta beren mendeandakoen gainerako erakunde eta organoei emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz aholkularitza ematea eta haiekin lankidetzan aritzea

e) Bakoitzari dagokion lurralde-eremuan bizi diren herritarrentzat sentsibilizazio-jarduerak egitea emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeria-egoeraz eta berdintasuna sustatzeko abiarazi behar diren neurriez, diskriminazio anizkoitzeko egoerak eta diskriminazio hori sortzen duten faktoreak nola gurutzatzen diren aintzat hartuta.

f) Bakoitzak bere administrazioan programa edo zerbitzu espezifikoak egokitzeko eta sortzeko proposamenak eta sustapen-lana egitea, diskriminazio anizkoitza jasaten duten emakumeek eskubideetarako sarbidea dutela bermatzeko.

g) Emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez bateratzen laguntzeko baliabideak eta zerbitzuak sortu eta egokitu daitezkeen sustatzea eta horretarako proposamenak egitea.

h) Gizonek berdintasunaren garapenean eta indarkeria matxistaren aurka parte hartzeko eta inplikatzeko neurriak abian jartzea, eta berdintasunezkoak ez diren maskulinitateak zalantzan jartzea eta desagerraraztea.

i) Emakumeek erabakiak hartzeko toki eremu guztietan parte hartzea eta inplikatzeko ahalbidetuko duten berariazko neurriak bultzatzea eta lantzea, ahalduzkoaren

de desarrollo.

b) Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.

c) Impulso de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva administración municipal, a todos los niveles y en todas sus fases.

d) Asesoramiento y colaboración con las áreas y demás entes y órganos dependientes de su respectiva administración municipal en materia de igualdad de mujeres y hombres.

e) Sensibilización a la ciudadanía residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple y el modo en que interseccionan los factores que generan dicha discriminación.

f) Impulso y propuesta para la adaptación y creación por parte de su respectiva administración de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.

g) Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios tendentes a favorecer la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.

h) Puesta en marcha de medidas conducentes a la participación e implicación de los hombres en el desarrollo de la igualdad y en contra de la violencia machista, así como el cuestionamiento y erradicación de las masculinidades no igualitarias.

i) Impulso y elaboración de medidas específicas que permitan la participación e implicación de las mujeres en todos los ámbitos locales de toma de decisión, desde un enfoque

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

ikuspegitik.

j) Feminitate- eta maskulinitate-eredu berriak sortzeko estrategiak diseinatzea, berdintasun kultura bultzatzen duten balioak eta jarrerak sustatuz, udalerria pertsona guztientzako espazio partekatua, inklusiboa eta bizigarria izan dadin.

k) Ermuan egon daitezkeen diskriminazio-egoerak antzematea eta horiek desagerrarazteko neurriak diseinatzea eta bultzatzea.

l) Erakunde publiko eta pribatuekin harremanak eta partaidetza- eta lankidetzabideak ezartzea, baldin eta erakunde horien helburuak edo eginkizunak direla-eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko eta emakumeen aurkako indarkeria matxista desagerrarazteko lan egiten bada. Administrazio-Unitateak bereziki bultzatuko du feminismoen esparruan balio, eredu eta erreferente sozial berriak sustatzeko lan egiten duten erakunde eta entitateekin harremanak izatea eta lotura berriak sortzea.

m) Udalerriaren historian eta garapenean emakumeek egindako lana ikusaraztea eta aintzat hartzea bermatuko duten neurriak eta estrategiak diseinatzea eta abian jartzea. Horretarako, berariaz sustatuko da emakumeen presentzia tokiko memoria kontserbatu eta zabaltzeko hainbat elementutan, hala nola kale-izendegian eta monumentuetan, besteak beste.

n) Bakoitzaren administrazioari atxikitako langileek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan dituzten prestakuntza-beharrizanak diagnostikatzea, eta kasu bakoitzean behar den prestakuntza mota eta prestakuntza hori jasotzeko irizpideak eta lehentasunak zein diren proposatzea.

o) Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan eskumena duten erakunde, organo eta unitateekin hitz egitea, bereziki Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearekin, Eudel- Euskadiko Udalen

de empoderamiento.

j) Diseño de estrategias tendentes a la generación de nuevos modelos de feminidad y masculinidad, implicados en la promoción de valores y actitudes generadoras de una cultura de la igualdad, que hagan del municipio un espacio compartido, inclusivo y habitable para todas las personas.

k) Detección de las posibles situaciones de discriminación existentes en Ermua y diseño e impulso de medidas para su erradicación.

l) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, y a la erradicación de la violencia machista contra las mujeres. La Unidad administrativa impulsará particularmente la creación y mantendrá vínculos con aquellos organismos y entidades que trabajen en la promoción y el impulso de nuevos valores, modelos y referentes sociales en el marco de los feminismos.

m) Diseño y puesta en marcha de medidas y estrategias que aseguren la visibilización y el reconocimiento del trabajo realizado por las mujeres en la historia y desarrollo del municipio, fomentando, de forma específica, la presencia de las mujeres en distintos elementos destinados a la conservación y difusión de la memoria local, tales como callejero, monumentos, entre otros.

n) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a su administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquella.

o) Interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, la Asociación de Municipios Vascos-Eudel y la Diputación Foral de Bizkaia, así como con

Elkartearekin eta Bizkaiko Foru Aldundiarekin, bai eta beste udalerrri batzuetako berdintasun-egiturekin ere.

p) Lege honetan jasotzen den edo bakoitzari bere eskumen-eremuan agindu dakioken beste edozein funtzio.

8. Eginkizun horiek betetzean, Administrazio-Unitatearen lana beste udal-alor, eta -zerbitzu batzuekin koordinatu beharko da, bakoitza dagozkion eskumen-esparruan. Berariaz, ebaluazio-lanean lagunduko du, ebaluazioaz arduratzen den erakundeak beharrezkotzat jotzen duenean.

9. Administrazio-Unitateak, irauteko asmoz, berariazko espazio fisiko bat du, Emakumeen Etxea deritzona. Bertan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko udal-politika publikoak garatzeko beharrezkoak diren langileak eta baliabide materialak egongo dira, emakumeen ahalduztze ikuspegia balioetsiz, bai banakako mailan eta baita talde-mailan.

9. artikulua. Koordinazio orokorraz arduratuko den taldea.

Koordinazio orokorraz arduratuko den taldeak alor guztietako teknikarien eta politikarien parte- hartzea izango du, eta berdintasun-teknikaria sartu ahal izango da bertan. Talde horren ardura izango da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko udal-politikaren zeharkakotasuna modu egonkorrean bultzatzea, koordinatzea eta ezartzea, finkatutako prozeduraren bidez, udaleko alor eta zerbitzu guztietan.

10. artikulua. Gizartearen sustapenerako, elkarriketarako eta partaidetzarako egiturak.

1. Berdintasun-politikak bultzatzeko eta erakunde publiko eta pribatuekin harremanak eta partaidetza- eta lankidetzak ezartzeko, Ermuko Udalak honako hauek izango ditu, gutxienez:

estructuras de igualdad de otros municipios.

p) Cualesquiera otras incluidas en esta ordenanza o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

8. En el desempeño de estas funciones, la labor de la Unidad administrativa deberá coordinarse con la de otras áreas y servicios municipales, en el ámbito de sus respectivas competencias. De forma específica, colaborará en la tarea evaluadora, cuando lo considere necesario el organismo encargado de la evaluación.

9. La Unidad administrativa dispone, con vocación de permanencia, de un espacio físico específico, denominado la Casa de las Mujeres, al que destinará el personal y los recursos materiales necesarios y suficientes para el desarrollo de las políticas públicas municipales en materia de igualdad de mujeres y hombres, desde un enfoque de empoderamiento de las mujeres, tanto a nivel individual como colectivo.

Artículo 9. Equipo encargado de la coordinación general.

El equipo encargado de la coordinación general, con participación de personal técnico y político de todas las áreas y al que se podrá incorporar el o la Técnica de Igualdad, será el encargado de impulsar, coordinar e implementar de manera estable, mediante el procedimiento ya fijado, la transversalidad de la política municipal en materia de igualdad de mujeres y hombres en todas las áreas y servicios municipales.

Artículo 10. Estructuras de impulso, interlocución y participación social.

1. A fin de favorecer las políticas de igualdad y favorecer el establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas, el Ayuntamiento de Ermua dispondrá, al menos, de:

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

a) Emakumeen Etxea.

b) Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Kontseilua.

2. Emakumeen Etxea gune feminista bat da, Ermuan emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasun eraginkorra lortzeko proiektuak eta programak bultzatzeko gunea hain zuzen ere. Emakume, gizon edo kolektibo edo elkarte mistoen eskaerak koordinatuta eta lankidetzan lantzeko gune bat, betiere emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren helburua badute eta helburu hori haien estatutuetan berariaz jasota badago legeztatutako elkarleen kasuan. Horrez gain, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Administrazio-Unitatearen ikuspegia partekatu beharko dute. Erreferentziazko gunea da herritarrentzat, bereziki emakumeentzat, herritar aktibo gisa eta bere burua antolatuz parte hartzeari dagokionez, haien eskubideak erabiliz eta interesak mobilizatuz, eskubideak defendatzeko oraindik egin beharreko lanaren protagonista direlako.

3. Ermuko Udalak araudi bidez zehaztuko ditu Emakumeen Etxearen egitura, funtzionamendua eta aurrekontu-zuzkidura, ondasun eta zerbitzuen eskuragarritasuna, erabilgarritasuna eta kalitatea bermatzeko asmoz.

4. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Kontseilua kontsultarako eta parte hartzeko organoa da, Udalak berdintasunaren aldeko mugimendu feministako eta elkarteetako ordezkariekin hitz egin dezan. Kontseiluaren helburuak dira, besteak beste, atxikimendu askerako bide bat eskaintzea emakumeek Ermuko garapen sozial, laboral, ekonomiko eta kulturean parte har dezaten, berdintasunaren balioak zabal ditzaten eta udalerriko emakumeen eskubide eta interesak defendatu ditzaten.

5. Emakumeen eta Gizonen

a) La Casa de las Mujeres.

b) El Consejo de Igualdad de Mujeres y Hombres.

2. La Casa de las Mujeres se erige como un espacio feminista desde el que impulsar los proyectos y programas para la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en Ermua. Un espacio para el trabajo coordinado y en colaboración de las demandas de los colectivos y asociaciones de mujeres, hombres o mixtas, siempre que persigan el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres de forma inequívoca y expresamente recogida en sus estatutos para el caso de asociaciones legalizadas, y que compartan la visión de la propia Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres. Es un espacio de referencia para la ciudadanía, especialmente para las mujeres, en lo que se refiere a su participación como ciudadanas activas y autoorganizadas desde el ejercicio de sus derechos y la movilización de sus intereses, como protagonistas que son de la transformación social pendiente en torno a la defensa sus derechos.

3. El Ayuntamiento de Ermua determinará la estructura, el funcionamiento y la dotación presupuestaria de la Casa de las Mujeres, garantizando su accesibilidad, disponibilidad y calidad de los bienes y servicios.

4. El Consejo de Igualdad de Mujeres y Hombres es un órgano consultivo y de participación para la interlocución del Ayuntamiento con representantes del movimiento feminista y asociativo de mujeres por la igualdad, cuyos fines son, entre otros, ofrecer un cauce de libre adhesión para la participación de las mujeres en el desarrollo social, laboral, económico y cultural de Ermua, la difusión de los valores de la igualdad y la defensa de los derechos e intereses de las mujeres del municipio.

5. Se denominará Consejo de Igualdad de Mujeres y Hombres, siendo una estructura

Berdintasunerako Kontseilua izango da. Herritarren partaidetzarako egitura egonkorra izango da, baliabidez hornitua eta Kontseiluko kideen parte-hartzearekin egindako eta Udalaren Osoko Bilkurak onartutako barne-funtzionamenduko araudia izango du.

6. Aurreko epigrafean adierazitako helburuak betetzeko, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Kontseiluari dagokio, besteak beste, honako eginkizun hauek betetzea:

a) Emakumeen eskubideak eta berdintasuna benetan garatzen laguntzen duten udal-jarduerak aztertzea, sustatzea eta ezagutzera ematea.

b) Organo politikoei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan dituzten jarduera-ildoekin eta lehentasunekin lotutako neurriak proposatzea eta iradokizunak egitea.

c) Tokiko eremuan beste partaidetza gune batzuetan parte hartzea.

d) Emakumeen parte-hartzea helburu duten emakumeen erakundeen arteko komunikazioa, harremana eta elkarlana sustatzea.

e) Berdintasuna sustatzeko jarduerak egiten dituzten elkarleen eta beste erakunde batzuen arteko lankidetzak bultzatzea, eta beste udalerrri eta erkidego batzuetako antzeko beste erakunde batzuekiko harremana indartzea.

f) Emakumeen egoera hobetzen laguntzen duten alderdi guztietan, sentsibilizazio-, informazio- eta prestakuntza-kanpainak eta -ekintzak abian jartzeko parte hartzea.

g) Berdintasunerako udal jarduera-planak garatzeko orduan parte hartzea eta plan horien eta udal-mailan berdintasun-printzipioa betetzearen jarraipena egitea.

h) Kontseiluan ordekaririk ez duten pertsonak eta kolektiboak bidaltzen dituzten ekimenak eta iradokizunak jasotzea eta

estable de participación ciudadana, dotada de recursos y con un reglamento de funcionamiento interno elaborado con la participación de las integrantes del Consejo y aprobado por el Pleno del Ayuntamiento.

6. Para el cumplimiento de los fines señalados en el epígrafe anterior, corresponde al Consejo de Igualdad de Mujeres y Hombres desarrollar, entre otras, las siguientes funciones:

a) Analizar, promover y difundir las actuaciones municipales que contribuyen al desarrollo efectivo de los derechos de las mujeres y la igualdad.

b) Proponer medidas y formular sugerencias a los órganos políticos, en relación con sus líneas de actuación y prioridades en materia de igualdad de mujeres y hombres.

c) Participar en otros espacios de participación del ámbito local.

d) Fomentar la comunicación, relación e intercambio entre organizaciones de mujeres que tengan como fin la participación de las mujeres.

e) Impulsar la colaboración y cooperación entre asociaciones y otras entidades que lleven a cabo actividades de promoción de la igualdad y potenciar la relación con otros organismos semejantes de otros municipios y comunidades.

f) Participar en la puesta en marcha de campañas y acciones de sensibilización, información y formación, sobre todos aquellos aspectos que contribuyan a mejorar la situación de las mujeres.

g) Participar en la elaboración de planes municipales de actuación para la igualdad y realizar el seguimiento de estos, así como del cumplimiento a nivel municipal del principio de igualdad.

h) Recoger y canalizar las iniciativas y sugerencias que se le dirijan por personas y colectivos no representados en el Consejo.

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

bideratzea.

i) Behar bezala oinarritutako jokabide diskriminatzaileen salaketak jasotzea eta organo eskudunetara bideratzea, Kontseiluari horien berri emateko. Gainera, Kontseiluak berak salatu ahal izango ditu gertakari horiek.

j) Berdintasunaren arloko ekintzetan irabazi-asmorik gabeko erakundeei dirulaguntzak emateko programetan parte hartzea.

k) Dituen helburuekin zerikusia duen beste edozein eginkizun, esleai dakioketena.

i) Recoger y canalizar hacia los órganos competentes cuantas denuncias de conductas discriminatorias, debidamente fundamentadas, lleguen a conocimiento del Consejo. Asimismo, el Consejo podrá denunciar tales hechos por iniciativa propia.

j) Participar en los programas de concesión de subvenciones a organizaciones sin ánimo de lucro en acciones en materia de igualdad.

k) Cualquier otra función relacionada con sus fines que pudiera encomendársele.

II. TITULUA. GENERO IKUSPEGIA UDAL JARDUNEAN AINTZAT HARTZEKO NEURRIAK.

I. KAPITULUA. PLANGINTZA.

11. artikulua. Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Plana.

1. Berdintasunerako Plana Ordenantza honetan jasotako esparruetan eragiteko eta horiek garatzeko tresna bat da. Ordenantzan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko udal- politikaren garapena eta zehaztapena jasotzen dira aldizka. Plana orokorra izan daiteke edo berdintasunerako esku-hartze plan sektorialak garatu ahalko dira Ordenantzan adierazitako esku-hartze arloetan eta interes estrategikoa izan dezaketen beste batzuetan.

2. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Administrazio-Unitatearen arduratuko da Berdintasun Planaren prestaketa zuzentzeaz eta baita horren jarraipena eta ebaluazioa egiteaz ere. Horretarako, udal-antolaketa osoa izango du eskura.

3. Berdintasun Planak Bizkaiko Foru Aldundiko edota Euskal Autonomia Erkidegoko

TITULO II. MEDIDAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN MUNICIPAL.

CAPÍTULO I. PLANIFICACIÓN.

Artículo 11. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

1. El Plan para la Igualdad es una herramienta para incidir y desarrollar los aspectos contenidos en la presente Ordenanza, en el que se plasma periódicamente el desarrollo y la concreción de la política municipal en materia de igualdad de mujeres y hombres. El Plan podrá tener carácter general o desarrollar planes sectoriales de intervención para la igualdad en las áreas de intervención definidas en la Ordenanza y en otras de posible interés estratégico.

2. La Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres será el encargado de dirigir la elaboración del Plan para la Igualdad, así como de las tareas encaminadas a su seguimiento y evaluación, contando para ello con toda la organización municipal.

3. El Plan para la Igualdad seguirá las directrices marcadas por los documentos de planificación aprobados por los organismos de igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia y/o la

berdintasun- erakundeek onartutako plangintza-dokumentuetan ezarritako jarraibideak beteko ditu, betiere horrekin ez badira kaltetzen emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan toki-mailan hautematen diren premiak eta lehentasunak.

4. Berdintasun Planak ordenantza hau izango du gidari edukiak eta jarduteko neurriak zehazteko orduan eta martxoaren 16ko, 1/2023 Legegintzako Dekretua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duenaren 16.4 artikuluko eskakizunak jasoko ditu gutxienez.

5. Jarduera-eremuan, udal-alor guztiek Berdintasun Plana ezarriko dute, urteko programazioen bidez, eta urtero jarraipen-txostenak egingo dituzte eta behar diren datuak emango dituzte urtero jarraipen txostena egiteko.

6. Plan hori onartu aurretik, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak txostena egin beharko du, indarrean dagoen Euskal Autonomia Erkidegoko Berdintasun Planean aurreikusitako gidalerroetara egokitzen dela bermatzeko.

7. Ermuko Udalak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Administrazio-Unitateak proposatuta, Berdintasunerako Udal Plana onartu eta/edo luzatuko du. Luzapenaren beharra administrazio-unitatea berak berariaz justifikatu beharko du.

12. artikulua. Organo eskuduna.

1. Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Administrazio-Unitatearen ardura izango da emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako eta emakumeenganako indarkeria matxistaren aurkako udal-politikak bultzatzea, koordinatzea, jarraipena egitea eta ebaluatzea.

2. Alor, zuzendaritza, talde eta zerbitzu guztiek, udal-estrategiarekin bat eginez,

Comunidad Autónoma del País Vasco, siempre que con ello no se actúe en detrimento de las necesidades y prioridades que en materia de igualdad de mujeres y hombres se detecten a nivel local.

4. El Plan para la Igualdad tendrá como guía en la definición de sus contenidos y medidas de actuación la presente ordenanza y contendrá al menos los requerimientos del artículo 16.4 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

5. En el ámbito de su actuación, todas las áreas municipales implementarán el Plan para la Igualdad, a través de sus programaciones anuales y facilitarán los datos necesarios para elaborar anualmente el informe de seguimiento.

6. Con carácter previo a la aprobación de dicho Plan, éste deberá ser informado por Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer, en relación con la adecuación de sus contenidos a las líneas de intervención y directrices previstas en el Plan para la Igualdad en la Comunidad Autónoma de Euskadi en vigor.

7. El Ayuntamiento de Ermua, a propuesta de la Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres, aprobará y/o prorrogará el Plan municipal para la Igualdad. La necesidad de la prórroga deberá estar expresamente justificada por la misma Unidad administrativa.

Artículo 12. Órgano competente.

1. La Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres será el encargado de impulsar, coordinar, hacer seguimiento y evaluar las políticas municipales para la igualdad de mujeres y hombres y contra la violencia machista hacia las mujeres.

2. Todas las áreas, direcciones, equipos y servicios promoverán la igualdad de mujeres y hombres, de forma acorde a la estrategia municipal, en cuyo mapa se recoge la igualdad y

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatuko dute. Udal-estrategia horren mapan emakumeen aurkako indarkeria matxistaren berdintasuna eta indarkeria matxistarik gabeko bizitza librearen legean adierazitakoa jasotzen dira, esku-hartzearen funtsezko balio gisa. Horretarako, jarduera-eremuko neurri zehatzak programatu eta abiatuko dira, eta horien jarraipena egingo da. Oro har, berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren ikuspegia txertatuko da dagokion sektore-politiketan.

3. Testuinguru horretan, genero-ikuspegiaren integraziozat hartuko da emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrian desberdinak sistematikoki kontuan hartzea, eta, horretarako, desberdintasunak ezabatzeke berariazko helburu eta ekintzak gehituko dira maila guztietan eta baita plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-faseetan.

4. Tratu-desberdintasunak ezarri ahalko dira bereizketa hori egiteko irizpideak arrazoizkoak eta objektiboak direnean eta lortu nahi dena helburu legítimo bat lortzea denean edo lege-mailako arau baten bidez hala baimenduta dagoenean, edo baita administrazio publikoen arau-xedapen edo erabaki orokorren ondorio direnean, zehazki, haurrak, nerabeak, gazteak eta emakumeak babesteko, baldin eta berariazko ekintzak behar badituzte haien bizi-baldintzak hobetzeko edo lanean edo funtsezko ondasun eta zerbitzuetan sartzen laguntzeko, eta haien eskubideak eta askatasunak berdintasun-printzipioa aintzat hartuz baliatzen direla bermatzeko.

II. KAPITULUA. ORDEZKARITZA ETA PARTAIDETZA OREKATUA.

13. artikulua. Ordezkaritza eta partaidetza orekatua.

Martxoaren 16ko, 1/2023 Legegintzako Dekretua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako

vidas libres de la violencia machista contra las mujeres como valores fundamentales de su intervención, para lo que programarán, implementarán y darán seguimiento a las medidas concretas en su ámbito de actuación y, en general, integrarán la perspectiva de igualdad y no discriminación en sus correspondientes políticas sectoriales.

3. En este contexto, se entenderá por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

4. Podrán establecerse diferencias de trato cuando los criterios para tal diferenciación sean razonables y objetivos y lo que se persiga es lograr un propósito legítimo o así venga autorizado por norma con rango de ley, o cuando resulten de disposiciones normativas o decisiones generales de las administraciones públicas destinadas a proteger, en concreto a las niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres, necesitadas de acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su incorporación al trabajo o a distintos bienes y servicios esenciales y garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad.

CAPÍTULO II. REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA.

Artículo 13. Representación y participación equilibrada.

El Ayuntamiento de Ermua adoptará las medidas necesarias para garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres conforme al artículo 3.10 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el

Legearen testu bategina onartzen duenaren 3.10 artikulua aintzat hartuta, Ermuko Udalak emakume eta gizonen ordezkapen parekatua bermatzeko beharrezko neurriak hartuko ditu. Gainera:

a) Toki-gobernuan emakumeen parte-hartzea sustatzeko prozesua sustatuko du.

b) Alderdi politikoek emakumeak diskriminatzen dituzten botere-egiturak berrantolatzea sustatuko du, Ermuko Udalaren lidergo eta kudeaketarako hautagaiak proposatzea bultzatuko du eta horiek indarkeria matxista prebenitzeko, hautemateko eta horren aurka borrokatzeko protokolo bat dutela eta kideak sentsibilizatzeko ekintzak egiten dituztela bermatuko du.

c) Hautatutako ordezkariak jokabide edo adierazpen matxistak izatea saihestuko du, eta baita haien aurkako beste edozein indarkeria matxista mota ere.

d) Politikariak era parekatuan parte hartzea eta bizitza pribatua, profesionala eta publikoa partekatzea sustatuko du.

e) Emakumeek ordezkaritza politikoko karguetan eta maila guztietan ahalduntzea eta haien parte-hartze kuantitatibo eta kualitatiboa sustatuko du.

f) Gizonak aktiboki inplikatu dituzten Ermuko tokiko politikak, emakumeen ordezkaritza orekatua dela eta emakumeen aurkako indarkeria matxista desagerrarazteko neurriak ezartzen direla bermatzeko.

III. KAPITULUA. INFORMAZIOAREN ETA KOMUNIKAZIOAREN EKOIZPEN ETA KUDEAKETA.

14. artikulua. Informazioaren eta komunikazioaren ekoizpen eta kudeaketa.

1. Ermuko Udalak hizkuntza eta irudi mota

texto refundido de la Ley Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. Además:

a) Impulsará el proceso de promoción de la participación de las mujeres en el gobierno local.

b) Promoverá que los partidos políticos reconfiguren las estructuras de poder que discriminan a las mujeres, propongan a candidatas para el liderazgo y gestión del Ayuntamiento de Ermua y se asegurará de que estos cuenten con un protocolo para prevenir, detectar y combatir la violencia machista y que realicen acciones de sensibilización a sus miembros.

c) Evitará que las representantes elegidas se vean afectadas por comportamientos o expresiones machistas, así como por cualquier otra forma de violencia machista contra ellas.

d) Promoverá la plena participación en igualdad de su personal político y la corresponsabilidad y conciliación de su vida privada, profesional y pública.

e) Fomentará el empoderamiento y la participación cuantitativa y cualitativa de las mujeres en los cargos de representación política y en todos los niveles.

f) Involucrará activamente a los hombres en las medidas necesarias para garantizar la representación equilibrada y la erradicación de la violencia machista contra las mujeres de la política local de Ermua.

CAPÍTULO III. PRODUCCIÓN Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.

Artículo 14. Producción y gestión de información y comunicación.

1. El Ayuntamiento de Ermua efectuará un uso inclusivo y no sexista de todo tipo de

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

guztien erabilera inklusiboa eta ez-sexista egingo du edo beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortutako dokumentu eta euskarriek ere hori aintzat hartzen dutela ziurtatuko du. Horretarako, ez du hizkuntza edo irudi sexistarik erabiliko, zuzenean edo pertsona fisiko edo juridikoen edo erakundeen bidez sortutako edozein informazio, komunikazio, dokumentu idatzi, ikonografia eta euskarri sortu eta kudeatzerakoan.

2. Ermuko Udalak sexu baten edo bestearen nagusitasuna erakusten duten edo genero-rolen ideian oinarritutako aurreiritziak, praktikak eta ahozko adierazpen eta irudien erabilera saihestu eta aurreikusiko du.

3. Ermuko Udalak beharrezko neurriak hartuko ditu:

a) Emakumeen presentzia sustatzeko bizitza sozial, politiko, kultural eta ekonomikoaren eremu guztietan eta edozein arlo edota gizarte-roletan.

b) Idatzizko, ahozko eta irudietan oinarritutako informazioan, ikonografian, publizitatean eta barneko eta kanpoko komunikazioan emakumeen eta gizonen tratamendua, protagonismoa eta balorazioa berdina dela bermatzeko. Gainera, arreta berezia eskainiko dio udal- ordezkaritza politikoaren jardunari eta bereziki bultzatuko du gizonen eta emakumeen Udala modu parekidean ordezkatzeko komunikazio-jardueretan eta baita prentsaurrekoetan, sari- banaketetan, epaimahaletan eta abarretan.

4. Ermuko Udalak emakumeen aurkako indarkeria matxistaren adierazpen kultural eta sinbolikoen aurkako gaitzespen sozial eta instituzionala zabalduko du.

5. Ermuko Udalak, bere komunikaziorako udal estrategian, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun printzipioa bermatuko duten neurriak eta protokoloak txertatuko ditu edozein motatako komunikazioetan, barnekoetan zein kanpokoetan, ahozko, idatzizko edo ikonografiako informaziorako, paperezko

lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades, a tal fin, no utilizará lenguajes ni imágenes sexistas al producir y gestionar cualquier información, comunicación, documento escrito, iconografía y soporte, producidos directamente o por medio de personas físicas o jurídicas o instituciones.

2. El Ayuntamiento de Ermua evitará y prevendrá los prejuicios, prácticas y utilización de expresiones verbales e imágenes fundadas sobre la idea de la superioridad o de la inferioridad de uno u otro sexo, o sobre los roles de género.

3. El Ayuntamiento de Ermua adoptará las medidas necesarias para:

a) Promover la presencia de las mujeres en las diferentes esferas de la vida social, política, cultural y económica y en cualquier área y/o rol social.

b) Garantizar que el tratamiento, el protagonismo y la valoración de mujeres y hombres sea el mismo en la información escrita, oral y en la basada en imágenes, en la iconografía, en la publicidad y en la comunicación interna y externa. Además, prestará especial atención a la actuación de la representación política municipal, e impulsará de manera especial que hombres y mujeres representen de forma paritaria al Ayuntamiento en las actividades de comunicación, tales como ruedas de prensa, entregas de premios, jurados, etcétera.

4. El Ayuntamiento de Ermua difundirá el rechazo social e institucional ante las manifestaciones culturales y simbólicas de la violencia machista contra las mujeres.

5. El Ayuntamiento de Ermua, en su estrategia municipal de comunicación, integrará medidas y protocolos que garanticen el principio de igualdad de mujeres y hombres en cualquier tipo de comunicación, interna o externa, ya sea para la información oral, escrita o iconográfica, en soporte papel, audiovisual o digital, así como

euskarrian, ikus-entzunezkoetan edota euskarri digitalean, erabilitako web plataforma eta sareetan, eta baita publizitatean. Udalak estereotipo sexistatzat edo informazio, komunikazio eta ikonografia ez-sexistatzat zer jo behar duen zehazteari dagokionez, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Administrazio-Unitateak aholkuak emango dizkie Ermuko Udaleko teknikariei eta politikariei.

6. Informazio, komunikazio eta ikonografia inklusibo eta ez-sexista sustatzeko eta jarrera eta portaera estereotipatuak saihesteko, Udalak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Administrazio-Unitateak sustatuta, kontzientziazio-kanpainak egingo ditu eta politikariei eta teknikariei derrigorrezko prestakuntza eskatuko die.

7. Herritarrek eskubidea dute Ermuko Udalari emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa bete dezala eskatzeko bai komunikazioan, bai informazioan eta baita publizitatean. Horretarako, bide irisgarri bat izango dute, interesdunak aukeratutako hizkuntza koofizialean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Administrazio-Unitateak emandako ebazpenaren jarraipena ziurtatuko duena.

8. Ermuko Udalak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Administrazio-Unitatearen bitartez, Eusko Jaurlaritzako publizitate sexista kontrolatzeko organoari helaraziko dio emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioaren aurkako edukiari buruzko kexa edo salaketa oro, Jaurlaritzak prozedura zuzentzaileak proposa ditzan edota organo eskudunetara bidal ditzan, hala badagokio, zehapen-prozedurak hasteko, martxoaren 16ko, 1/2023 Legegintzako Dekretua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duena ezarritakoaren arabera.

9. Ermuko Udalak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Administrazio-Unitatearen bitartez, kontzientziazio kanpainak egingo ditu,

las plataformas web y redes utilizadas, y en la publicidad. En cuanto a la determinación de lo que debe considerarse un estereotipo sexista o un uso no sexista de la información, la comunicación y la iconografía por parte del Ayuntamiento, la Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres asesorará al personal técnico y político del Ayuntamiento de Ermua.

6. A fin de promover la información, la comunicación y la iconografía inclusiva y no sexista y evitar las actitudes y comportamientos estereotipados, el Ayuntamiento, impulsado por la Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres, realizará campañas de concienciación e instará la formación obligatoria de su personal político y técnico.

7. La ciudadanía tiene derecho a exigir al Ayuntamiento de Ermua el cumplimiento del principio de igualdad de mujeres y hombres en la comunicación, información y publicidad, y dispondrá para ello de un cauce accesible y en la lengua cooficial elegida por la persona interesada, que asegure el seguimiento de su resolución por parte de la Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres.

8. El Ayuntamiento de Ermua, a través de la Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres, recogerá y transmitirá al órgano de control de la publicidad sexista de Gobierno Vasco toda queja o denuncia en relación a cualquier contenido que atente contra el principio de igualdad de mujeres y hombres, para que 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 Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

9. El Ayuntamiento de Ermua, a través de la Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres, realizará campañas de concienciación, promoverá la formación y

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

trebakuntza sustatuko du eta aholkularitza eskainiko die hala eskatzen duten elkarte eta erakundeei.

10. Ermuko Udalak udal dirulaguntza edota laguntza oro jasotzeko baldintza gisa ezarriko du publizitate, irudi edo material guztietan hizkuntzaren erabilera ez-sexista egitea, emakumeak diskriminatzen dituen edozein irudi edo estereotipo sexista saihestea eta berdintasunaren, ordezkapen parekidearen, erantzunkidetasunaren eta genero-rol eta -identitateen aniztasunaren balioak dituzten irudiak sustatzea.

IV. KAPITULUA. AZTERLANAK ETA ESTADISTIKAK.

15. artikulua. Azterlanak eta estatistikak.

1. Ordenantzan jasotako arauak betetzeko eta genero-ikuspegia ohiko jardueran integratuko dela bermatzeko, Udal Gobernuak, bere eskumenen esparruan, martxoaren 16ko, 1/2023 Legegintzako Dekretua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistatik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duenaren 17. artikuluan arlo horri buruz ezarritakoa bete beharko du.

2. Salbuespen gisa bakarrik justifikatu ahalko da arestian zehaztutako betebeharren bat ez betetzea, udaleko organo eskudunak arrazoitutako eta onartutako txostenaren bidez.

3. Ermuko Udaleko alor eta zerbitzu guztiek genero-ikuspegia eta ikuspegi interseksionala sustatu beharko dituzte haien eskumenen esparruan garatzen diren azterlan eta estatistiketan, bereziki arlo hauetan: osasuna, pobrezia, hezkuntza, ekonomia eta baliabideak eskuratzea, boterea eta erabakiak hartzea, ingurumena, komunikabideak, emakumeen aurkako indarkeria matxista, emakumeen eta

facilitará asesoramiento en esta materia a las asociaciones y organizaciones que lo soliciten.

10. El Ayuntamiento de Ermua establecerá como requisito para acceder a todo tipo de ayudas y subvenciones municipales, que en toda la documentación, publicidad, imagen o materiales se emplee un uso no sexista del lenguaje, se evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y se fomente una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.

CAPÍTULO IV. ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS.

Artículo 15. Estudios y estadísticas.

1. Al objeto de hacer efectivas las normas contenidas en esta ordenanza y garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, el Gobierno municipal, en el ámbito de su competencia, deberá cumplir con lo establecido en esta materia en el artículo 17 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

2. Solo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

3. Todas las áreas y servicios del Ayuntamiento de Ermua tendrán la obligación de promover la perspectiva de género e interseccional en los estudios y estadísticas que se desarrollen en el ámbito de sus competencias, especialmente en las áreas relativas a la salud, pobreza, educación, economía y acceso a los recursos, poder y toma de decisiones, medioambiente, medios de comunicación, violencia machista contra las mujeres, derechos

nesken giza eskubideak eta egitura-diskriminazioa.

4. Ermuko Udalarentzat edota haren menpeko edo hari lotutako edozein erakunde publikorentzat azterlanak edota estatistikak egiten dituzten pertsona fisiko eta juridikoek artikulua honetan jasotako betebeharrak izango dituzte.

V. KAPITULUA. ARAUGINTZA.

16. artikulua. Xedapen orokorrak.

1. Ermuko Udalak eta haren mendeko edo hari lotutako erakunde publikoek generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluazioa gehituko dute sustatzen dituzten arau, xedapen orokor eta politika guztietan, martxoaren 16ko, 1/2023 Legegintzako Dekretua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duenaren 20. artikuluan adierazten den moduan.

2. Genero-eraginaren aurretiazko ebaluazioaren helburua arau-xedapenek edo politika publikoek emakumeen eta gizonen bizitzan sor ditzaketen emaitzak identifikatzea eta baloratzeko da. Hori guztia bereizita, genero-desberdintasunak sortu, areagotu edo horiek mantendu izana hauteman, prebenitu eta saihesteko.

3. Genero-eraginaren aurretiko ebaluazio-txostenarekin batera, honako xedapen eta administrazio- egintza hauek aurkeztu beharko dira:

a) Udal Arau Proiektuak.

b) Hautapen-prozesuetarako eta lanpostuak betetzeko deialdia egiteko Alkatetza-Dekretuak.

humanos de las mujeres y niñas y discriminación estructural.

4. Las personas físicas y jurídicas que desarrollen estudios y/o estadísticas para el Ayuntamiento de Ermua y/o cualquiera de los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquél, deberán cumplir con los deberes recogidos en el presente artículo.

CAPÍTULO V. PRODUCCIÓN NORMATIVA.

Artículo 16. Disposiciones generales.

1. El Ayuntamiento de Ermua y los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquél incorporarán la evaluación previa del impacto en función del género en todas las normas, disposiciones de carácter general y políticas que promuevan, conforme al artículo 20 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

2. La evaluación previa de impacto de género tiene el objetivo de identificar y valorar los diferentes resultados que las disposiciones normativas o las políticas públicas pudieran producir en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción, el incremento o el mantenimiento de desigualdades de género.

3. Deberán ir acompañadas del informe de evaluación previa del impacto de género las disposiciones y actos administrativos relacionados a continuación:

a) Los Proyectos de Norma Municipal.

b) Los Decretos de la Alcaldía por los que se convocan los procesos selectivos y las convocatorias de provisión de puestos.

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

c) Dirulaguntza izendunak edo zuzeneko emakidak arautzen dituzten hitzarmenak.

d) Lurralde- eta hirigintza-planak.

4. Arau, plan eta programen egokitasuna eta garrantzia udal alor edo zerbitzu bakoitzak ezarriko du, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Administrazio-Unitatearekin koordinatuta, eta Ermuko Udaleko Osoko Bilkuran onartuko da.

17. artikulua. Genero eraginaren txostenak.

1. Araua, plana, programa edo politika publikoetako beste edozein tresna eta baita kontratuak, dirulaguntzen programak eta administrazio-egintzak sustatzen dituen administrazio-organoak ondorengoa egin beharko du:

a) Proposamenak emakumeen eta gizonen egoeran izan dezakeen eragina ebaluatzea, arauan proiektatutako jarduerak emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak eta emakumeenganako indarkeria matxista ezabatzeko, baita horien berdintasuna sustatzeko, helburu orokorrean ondorio positiboak edo kaltegarriak izan ditzakeen aztertuz, martxoaren 16ko, 1/2023 Legegintzako Dekretua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duenaren 3. artikuluko 1. paragrafoko azken tarterkian adierazitako diskriminazioa eragiten duten faktoreak kontuan hartuta.

b) Genero-eraginari dagokion txostena Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Administrazio-Unitatera bidaltzea. Zerbitzu horrek arau-proiektua, programa edo plana eta txostena aztertu ondoren, oharrak bidaliko dizkio udal-zerbitzu sustatzaileari, arau-proiektuaren, programaren edo planaren edukia indarreko berdintasun-legeriara egokitzeko egin beharreko aldaketak adierazita.

c) Los convenios reguladores de subvenciones nominativas o de concesión directa.

d) Planes territoriales y urbanísticos.

4. La pertinencia y relevancia de las normas, planes y programas la establecerá cada área o servicio municipal en coordinación con la Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres, y se aprobará en el Pleno del Ayuntamiento de Ermua

Artículo 17. Informes de impacto de género.

1. El órgano administrativo que promueva la norma, plan, programa o cualquier otro instrumento de formulación de políticas públicas, deberá:

a) Evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en la de los hombres, analizando si la actividad proyectada en la norma puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y la violencia machista hacia las mujeres, así como promover la igualdad, teniendo en especial consideración la concurrencia de los factores generadores de discriminación señalados en el último inciso del apartado 1 del artículo 3 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

b) Enviar el informe de impacto de género a la Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres, quien, tras analizar el proyecto normativo, programa o plan y el informe, remitirá al área o servicio municipal promotor las observaciones señalando las modificaciones que deberán incluirse para adecuar el contenido del proyecto normativo, programa o plan a la legislación de igualdad vigente.

c) Genero-eraginari dagokion txostenean Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Administrazio-Unitatearen gomendioak txertatzea, eta Udal Idazkaritzara bidaltzea, izapidetzeko eta onartzeko administrazio-espedita osatzen duten gainerako dokumentazioarekin batera, eta baita Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Administrazio-Unitatera ere, txosten horien jarraipena egin dezan.

d) Diseinatutako neurrien eraginkortasunaren jarraipena egitea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Administrazio-Unitateari horren berri emanez.

2. Ermuko Udalak alor edo zerbitzu bakoitzean datuak biltzeko sistemen diagnostikoa egingo du, sistema horiek sistematizatu eta egokitu ahal izateko, eragin-txostenak behar bezala egiteko.

VI. KAPITULUA. KONTRATAZIO, HITZARMEN ETA DIRULAGUNTZA PUBLIKOAK.

18. artikulua. Kontratazio publikoa.

1. Ermuko Udalak eta bertako udal-sektore publikoak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako klausulak gehitu beharko dituzte esleipen-irizpideetan edo kontratua gauzatzeko baldintza berezietan, kontratazio publikoen arloko estatuko eta autonomia-erkidegoko araudian ezarritakoa aintzat hartuz, genero-berdintasunaren printzipioaren zeharkakotasuna modu eraldatzailean garatzeko. Hori guztia, kontratuaren arduradunaren txostenaren bidez eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Administrazio-Unitatearen oniritziarekin objektibotasunez justifikatzen ez bada eta kontratuaren xedeak ez duela zerikusirik emakumeen eta gizonen berdintasunarekin adierazten bada, kontratu-prestazioak ez duelako eraginik emakumeen eta

c) Incorporar las recomendaciones de la Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres al informe de impacto de género y remitirlo a la Secretaría Municipal junto con el resto de documentación que constituye el expediente administrativo para la tramitación y aprobación y a la Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres a efectos de realizar el seguimiento de dichos informes.

d) Realizar un seguimiento de la efectividad de las medidas diseñadas dando cuenta a la Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres.

2. El Ayuntamiento de Ermua realizará un diagnóstico de los sistemas de recogida de datos en cada área o servicio para proceder de una manera adecuada a la sistematización y adecuación de estos, con el fin agilizar de manera adecuada la realización de los informes de impacto.

CAPÍTULO VI. CONTRATACIÓN, CONVENIOS Y SUBVENCIONES PÚBLICAS.

Artículo 18. Contratación pública.

1. El Ayuntamiento de Ermua y su sector público municipal deberán incorporar cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en los criterios de adjudicación o en las condiciones especiales de ejecución, conforme a lo establecido en la normativa estatal y autonómica en materia de contrataciones públicas, a fin de desarrollar la transversalidad del principio de igualdad de género de manera transformadora. Todo ello, salvo que objetivamente se justifique a través del correspondiente informe de la persona responsable del contrato y con el visto bueno de la Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres, que el objeto del contrato no guarda relación con la igualdad de mujeres y hombres, porque la prestación contractual no tiene impacto en la situación de mujeres y hombres, y porque no es posible incorporar este tipo de cláusulas.

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

gizonen egoeran, eta ezin delako horrelako klausularik gehitu.

2. Genero-ikuspegia kontratuaren edukiaren ezaugarri tekniko bat denean, horren xedea zehaztean, berariaz aipatuko da genero-ikuspegia edo emakumeen eta gizonen berdintasunaren sustapena.

3. Kontratuaren xedea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko berariazko gaitasuna izatea beharrezkoa bada zehazten badu, administrazio-klausulen agirian arlo horretako esperientzia eta ezagutza edo prestakuntza zehatza izateko baldintza gehitu ahalko da. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagozkion esleipen-irizpideak eta gauzatze-baldintza bereziak funtsezko kontratu-betebehartzat hartuko dira.

4. Ermuko Udalak eta bertako udal-sektore publikoak kontratazio-prozeduratik kanpo utziko dituzte plantillan 50 langile baino gehiago dituzten pertsona fisiko eta juridikoak, besteak beste, berdintasun-plan bat izateko betebeharra ez betetzeagatik, edo emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan arau-hauste oso larria egiteagatik delitu edo zehapen irmoak direla eta.

5. Erakunde kontratistak nahitaez bete beharko ditu emakumeen eta gizonen arteko berdintasun arloko klausula guztiak, eta behar bezala gauzatu direla egiaztatu beharko du, dagokion dokumentazioa aurkeztuta, aldez aurretik eskatu gabe.

6. Baldintza-agirietan, halaber, klausula horiek ez betetzearen ondorioak zehaztuko dira, Estatuko eta autonomia-erkidegoko legerian aurreikusitakoaren arabera. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagozkion exekuzio-baldintza bereziak kontratuaren xedearekin lotura izanez gero, funtsezko kontratu-betebehartzat hartuko dira, eta betetzen ez diren kasuetan, kontratazio-organismoak kontratua bertan behera utzi ahal izango du edo kontratua gauzatzen jarraitu, baina larritasunaren

2. Cuando la perspectiva de género constituya una característica técnica del contenido del contrato, se incluirá expresamente en la definición de su objeto una referencia a la perspectiva de género o al fomento de la igualdad de mujeres y hombres.

3. Si el objeto contractual requiere aptitudes específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres, el pliego de cláusulas administrativas podrá contemplar como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia y conocimientos o formación en la materia. Los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución referidos a la igualdad de mujeres y hombres, se considerarán obligaciones contractuales de carácter esencial.

4. El Ayuntamiento de Ermua y su sector público municipal excluirán del procedimiento de contratación a las personas físicas y jurídicas que tengan más de 50 trabajadores/as en plantilla, que incurran en prohibición de contratar establecida por legislación básica del Estado, entre otros por no cumplir con la obligación, en su caso, de contar con un plan de igualdad, o por delitos o sanciones firmes por infracción muy grave en materia de igualdad de mujeres y hombres.

5. La entidad contratista estará obligada al cumplimiento de todas las cláusulas en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como a acreditar su correcta ejecución de manera efectiva, presentando la documentación pertinente sin que medie requerimiento previo.

6. En los pliegos también se especificarán las consecuencias derivadas del incumplimiento de las referidas cláusulas, de acuerdo con lo previsto en la legislación estatal y autonómica. Las condiciones especiales de ejecución referidas a la igualdad de mujeres y hombres, siempre que estén vinculadas al objeto del contrato, se considerarán obligaciones contractuales de carácter esencial, pudiendo optar el órgano de contratación en caso de incumplimiento por resolver el contrato por

araberako zigorra ezarri, kontratuaren prezioaren % 10eraino gehienez.

7. Kontratuaren jarraipena egiteaz eta gauzatzeaz arduratzen den unitateak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagozkion dokumentazioa egiaztatu beharko du. Horretarako, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Administrazio-Unitatearen aholkularitza eskatu ahalko du.

8. Klausula sozial mota hori kontratu publikoetan sartzeari errazteko, Ermuko Udalean kontratazio eskumenak dituen sailak berariazko jarraibide batzuk prestatuko ditu Ermuko Udalaren kontratazio baldintza pleguetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun irizpideak eta klausulak gehitzeko. Baldintza-agirietan jasoko da prozeduraren fase bakoitzerako klausulen berariazko idazketa, eta baita horiei dagozkien kontrol-, ebaluazio- eta jarraipen-egiaztatzaileak ere.

9. Ermuko Udalak erakunde publikoetako sektore feminizatueta lan egiten duten langileen lan- baldintzak hobetzea sustatuko du.

19. artikulua. Hitzarmen eta dirulaguntza publikoak.

1. Ermuko Udalak genero-ikuspegia aintzat hartu behar du dirulaguntza publikoak ematerako eta hitzarmen publikoak sinatzerako orduan, genero-mainstreamingaren estrategia garatzeko.

2. Ermuko Udalak eta udal sektore publikoak ematen dituzten dirulaguntzek, hala dagokionean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko baliabideak eman beharko dituzte, ezberdintasunak ekidinez eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatuz.

incumplimiento culpable, o continuar la ejecución del contrato, con la imposición de una penalidad que se estimará en función de su gravedad hasta un máximo del 10% del precio del contrato.

7. La unidad encargada del seguimiento y ejecución del contrato deberá verificar la documentación acreditativa relativa a la igualdad de mujeres y hombres. A estos efectos, podrá recabar asesoramiento de la Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres.

8. Con el fin de facilitar la inclusión de esta tipología de cláusulas sociales en los contratos públicos, el departamento con competencias en materia de contratación del Ayuntamiento de Ermua elaborará unas instrucciones específicas para la incorporación de criterios y cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en los pliegos de condiciones de contratación del Ayuntamiento de Ermua. Estas incluirán la redacción específica de las cláusulas para cada fase del procedimiento susceptibles de ser incorporadas a los pliegos, así como sus correspondientes verificadores de control, evaluación y seguimiento.

9. El Ayuntamiento de Ermua promoverá la mejora de las condiciones laborales del personal que trabaja en los sectores feminizados en las instituciones públicas.

Artículo 19. Convenios y subvenciones públicas.

1. El Ayuntamiento de Ermua deberá incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de subvenciones públicas y en la suscripción de convenios públicos con el fin de desarrollar la estrategia del mainstreaming de género.

2. Las subvenciones que otorgue el Ayuntamiento de Ermua y el sector público municipal deberán proporcionar, cuando proceda, los medios para promover la igualdad de mujeres y hombres mediante la eliminación de desigualdades y fomento de la igualdad de mujeres y hombres.

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

3. Ermuko Udalak eta bertako udal sektore publikoek ez diete inolako laguntza edo dirulaguntzarik emango:

a) Berdintasun eta sexuagatiko bereizkeria eskubidea urratzeagatik, eta tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako eskubidea urratzeagatik administrazio-bidean, lan-bidean edo bide penalean zehapen irmoa jaso duten pertsona fisiko eta juridikoei, Estatuko legerian ezarritakoaren arabera. Horrez gain, tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako uztailaren 12ko 15/2022 Legearen IV. lizenburuan aurreikusitako baldintzetan eta epeetan administrazio-ebazpen irmo bidez oso larritzat jotako arau-hauste batengatik zehatutako pertsona fisiko edo juridikoei, publiko zein pribatuei.

b) Emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioaren aurkakoak diren helburu edo xedeak, onartzeko edo sartzeko sistema, funtzionamendua, ibilbidea, jarduna, antolaketa edo estatutuak dituzten pertsona fisiko edo juridikoak.

c) Martxoaren 16ko, 1/2023 Legegintzako Dekretua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duenaren III. Tituluan edo Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriarako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan ezarritako betebeharrak betetzen ez dituzten erakundeak edo enpresak.

4. Era berean, ezin izango dute dirulaguntzarik jaso sexuagatik diskriminatzen duten jarduerak.

5. Dirulaguntzaren xedea garrantzitsua bada genero-ikuspegiari dagokionez, Ermuko Udalak eta haren menpeko edo hari lotutako edozein erakunde publikok eskatuko du dirulaguntzak eman ahal izateko pertsona fisiko edo juridiko onuradunek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunera bideratutako jardueren garapenean esperientzia eta ibilbidea dutela egiaztatzea. Egiaztapen hori modu hauetan lortu

3. El Ayuntamiento de Ermua y su sector público municipal no otorgarán ningún tipo de ayuda o subvención a:

a) Las personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas en firme en vía administrativa, laboral o penal por vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y a la igualdad de trato y no discriminación en los términos establecidos en la legislación estatal. O también a aquellas personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, sancionadas por resolución administrativa firme por alguna de las infracciones calificadas como muy graves, en los términos y plazos previstos en el Título IV de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

b) Las personas físicas o jurídicas cuyos fines u objetivos, sistema de admisión o acceso, funcionamiento, trayectoria, actuación, organización o estatutos sean contrarios al principio de igualdad de mujeres y hombres.

c) Las entidades o empresas que incumplan las obligaciones establecidas en el Título III del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres o en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4. Tampoco podrán ser subvencionadas aquellas actividades que discriminen por razón de sexo.

5. Cuando el objeto de la subvención sea relevante en relación con la perspectiva de género, el Ayuntamiento de Ermua y cualquiera de los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquél exigirán para la concesión de subvenciones, la acreditación por parte de las personas físicas o jurídicas beneficiarias, de experiencia y trayectoria en el desarrollo de actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres. Dicha acreditación podrá realizarse por

ahalko da:

a) Emakumeen eta gizonen berdintasun arloan azken hiru urteetan egindako jarduera eta lan garrantzitsuenak adieraziz, eta emakumeen eta gizonen berdintasun arloan langileen titulazioa, prestakuntza eta curriculum adieraziz.

b) Erakundearen sorrera-eskrituran edo estatutuetan helburu gisa agertzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatuz.

c) Berdintasun enpresa-ziurtagiri edo -bereizgarri bat, edo emakumeen eta gizonen aukera- berdintasunerako erakunde laguntzaile ziurtagiria edo izaera ofizialeko antzeko beste edozein erakunderen ziurtagiria izanez.

d) Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Berdintasun Plan bat diseinatu eta aplikatuz, edota familia, lana eta bizitza pertsonala zaintzeko eta uztartzeko gizonek erantzunkidetasuna izateko neurriak diseinatzuz eta hori abiaraziz.

e) Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izanez. Salbuespen bakarra izan daiteke sexuren bateko pertsonen % 60tik gorako ordezkaritza izatea gehiegizko ordezkaritza hori bat datorrenean emakumeek jasaten duten desberdintasun-egoera zuzentzeko helburuarekin, dagokion sektorean duten ordezkaritza txikia dela eta.

6. Era berean, dirulaguntzaren xedea garrantzitsua bada genero-ikuspegiari dagokionez, eta deialdi publiko bidez emandako laguntzen kasuan, aurkeztutako eskabideak baloratzeko ondorengo irizpideetakoren bat kontuan hartu ahalko da:

a) Dirulaguntza jasoko duten aurreikusitako emakume kopurua eta ehunekoa.

b) Pertsona edo erakunde onuradunak lana emango dien emakume kopurua eta ehunekoa, eta izango dituzten erantzukizun-

uno o varios de los medios siguientes:

a) Indicación de las actuaciones y trabajos más relevantes realizados en los tres últimos años en materia específica de igualdad de mujeres y hombres, señalando, titulación, formación y currículo del personal en materia de igualdad de mujeres y hombres.

b) Que en la escritura fundacional o en los estatutos de la entidad figure como objetivo de la misma favorecer la igualdad de hombres y mujeres.

c) Disponer de un certificado o distintivo empresarial en materia de igualdad, o como entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, o cualquier otro análogo de carácter oficial.

d) El haber diseñado y aplicado un Plan de Igualdad para la igualdad de mujeres y hombres, y/o de medidas para la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

e) Cumplir con una representación equilibrada de mujeres y hombres, salvo que, existiendo una representación superior al 60% de las personas de alguno de los sexos, esa sobrerrepresentación se considere acorde al objetivo de corregir la situación de desigualdad que sufren las mujeres, derivada de su infra representación en el sector al que corresponda.

6. Igualmente, cuando el objeto de la subvención sea relevante en relación con la perspectiva de género, y para el caso de ayudas otorgadas mediante convocatoria pública, se podrán incluir cualquiera de los siguientes criterios para valorar las solicitudes presentadas:

a) El número y porcentaje previsto de mujeres que se beneficiarán de la subvención.

b) El número y porcentaje de mujeres que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria y cuales ocuparán puestos de responsabilidad.

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

lanpostuak.

c) Erakunde onuradunak zuzendaritza-lanpostuetan dituen emakume kopurua eta ehunekoa.

d) Pertsona edo erakunde eskatzaileak emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikaren edo jardueren garapenean izandako ibilbidea, artikulua honen aurreko paragrafoan adierazitakoaren arabera egiaztatuta.

e) Genero-eraginari buruzko txosten bat aurkezteko konpromisoa, dirulaguntzaren onuradunen edo erabiltzaileen sexuaren arabera banakaturako adierazle eta datuekin, eta gauzatuko duen langileen zerrendarekin ere, ezarritako berdintasun-neurrien edukia zehaztuz.

f) Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako berariazko plan bat diseinatu eta ezartzeko konpromisoa dirulaguntza gauzatzeko esparruan, eta berdintasun-politikak zehaztu bertan, esaterako, enplegua lortzea, lanbide-sailkapena, lan-kalitatea eta -egonkortasuna, lanaldiaren iraupena eta antolamendua, beste batzuen artean.

g) Dirulaguntzaren onuradunekin sentsibilizazio- eta prestakuntza-ekintzak antolatu berdintasun eta kontziliazio erantzukidearen arloko eskubideei buruz.

h) Emakumeen pobrezia-aren aurka borrokatzeko, erakunde onuradunak dirulaguntza erabiltzeko orduan egingo dituen berariazko ekintzak.

7. Ermuko Udalak eta haren menpeko edo hari lotutako edozein erakunde edo ente publiko emandako dirulaguntzen onuradun diren pertsona fisiko edo juridikoen betebeharren artean, honako hauek egon ahalko dira:

a) Dokumentazio, publizitate, irudi edo

c) El número y porcentaje de mujeres de la entidad beneficiaria en puestos directivos.

d) La trayectoria de la persona o entidad solicitante en el desarrollo de la política o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres, acreditada en los términos que se indican en el apartado anterior del presente artículo.

e) El compromiso de presentar un informe de impacto de género con indicadores y datos desglosados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias de la subvención, así como de la plantilla que ejecutará la misma, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas.

f) El compromiso de diseñar y aplicar un plan para la igualdad de mujeres y hombres específico el marco de ejecución de la subvención, y que detalle sus políticas para la igualdad en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral u otras.

g) La realización de acciones de sensibilización y formación con las personas beneficiarias de la subvención acerca de los derechos en materia de igualdad y de conciliación corresponsable.

h) Las acciones específicas de lucha contra la pobreza de las mujeres que se compromete a realizar la entidad beneficiaria en el marco de ejecución de la subvención.

7. Entre las obligaciones de las personas físicas o jurídicas beneficiarias de las ayudas otorgadas por el Ayuntamiento de Ermua y cualquiera de los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquél, se podrán incluir las siguientes:

a) Que en toda la documentación, publicidad, imagen o materiales se emplee un

material guztietan hizkuntzaren erabilera ez-sexista erabiltzea, emakumeak diskriminatzen dituen edozein irudi edo estereotipo sexista saihestea eta berdintasunaren, ordezkapen parekidearen, erantzunkidetasunaren eta genero-rol eta -identitateen aniztasunaren balioak dituzten irudiak sustatzea.

b) 50 langile baino gehiago dituzten enpresak badira, Berdintasun Planaren diseinua eta aplikazio eraginkorra egiaztatu beharko dute.

c) Enpresek ordainsarien erregistroa eta auditoretza ezartzea, bai eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta jorratzeko prozedura espezifikoak ere, gai horri buruzko Estatuko legerian aurreikusitakoaren arabera.

d) Dirulaguntza jasotako proiektuak edo jarduerak genero-ikuspegia kontuan hartzea diagnostikoan, helburuetan, jardueretan eta ebaluazioan.

e) Dirulaguntza justifikatzeko memorian genero-eraginari buruzko ebaluazio bat gehitzea, sexuaren arabera banakatutako datuekin, desberdintasunen identifikazioarekin, horiei aurre egiteko abian jarritako neurriekin, genero-adierazleekin eta berdintasunaren alde lortutako eraginarekin.

f) Dirulaguntza jasotako jardueraren onuradunen %40 gutxienez emakumeak izatea.

g) Dirulaguntza jasotako jarduera burutzeko kontratatutako langileen % 40) gutxienez emakumeak izatea.

h) Dirulaguntza jasotako erakundeko lanpostu kualifikatuetako, arduradunetako edo zuzendaritzako lanpostuetako langileen % 40 gutxienez emakumeak izatea.

i) Dirulaguntza jasotako jarduera burutzeko kontratatutako langileen % 15 gutxienez lan

uso no sexista del lenguaje, se evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y se fomente una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.

b) Si se tratara de empresas con más de 50 personas trabajadoras, que acrediten el diseño y aplicación efectiva del plan de igualdad.

c) La adopción e implementación por parte de las empresas del registro y la auditoría retributiva, así como de los procedimientos específicos para la prevención y abordaje del acoso sexual y acoso por razón de sexo, según lo previsto en la legislación estatal en esta materia.

d) Que el proyecto o actividad subvencionada contemple la perspectiva de género en su diagnóstico, objetivos, actividades y evaluación.

e) Que en la memoria justificativa de la subvención se incorpore una evaluación sobre el impacto de género, con datos desglosados por sexo, identificación de desigualdades, medidas puestas en marcha para abordarlas, indicadores de género e impacto logrado a favor de la igualdad.

f) Que al menos un 40% de las personas beneficiarias de la actividad subvencionada sean mujeres.

g) Que al menos un 40% de las personas contratadas laboralmente para la realización de la actividad o proyecto subvencionado sean mujeres.

h) Que al menos un 40% de los puestos de trabajo cualificados, de responsabilidad o gerencia de la entidad beneficiaria estén ocupados por mujeres.

i) Que al menos un 15% de las personas contratadas laboralmente para la realización de la actividad o proyecto subvencionado sean mujeres con especiales dificultades de inserción

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

munduan txertatzeko zailtasunak dituzten emakumeak izatea.

8. Dirulaguntzak emateko ebaluazio-batzordeen osakeran, trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten gizon eta emakumeen ordezkaritza orekatua bermatuko da, eta osatera orekatua errespetatzen dela onartuko da gutxienez sexu bakoitzeko % 40 direnean.

9. Udal zuzendaritza bakoitzak egiaztatu eta ebaluatuko du ordenantzan xedatutakoa betetzen den Ermuko Udalak eta haren menpeko edo hari lotutako erakunde publikoek dirulaguntzak emateko izapidetutako espedienteetan. Horretarako, aurreko ataletan aipatutako adierazleak ezarri beharko dira, neurrien betetze-maila eta eraginkortasuna ebaluatu ahal izateko.

10. Administrazio publikoen arteko lankidetzaz hitzarmenak sinatzeari eta dirulaguntza izendunen edo zuzeneko emakiden bidez lehiarik gabeko dirulaguntzak ematea dakarten hitzarmenak sinatzeari dagokionez, artikulua honetan aurreikusitakoa aplikatuko zaie, emakidea irizpideak edo ebaluazio-batzordeen osakerari dagokionez izan ezik, horiek ez baitira aplikagarriak, lehiarik ez dagoelako.

11. Ermuko Udalak modu objektibo eta arrazoituan aztertu eta justifikatu beharko du dirulaguntzen xede diren esparruetan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunik dagoen, eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Administrazio-Unitatearen aholkularitza eskatu ahal du.

laboral.

8. En la composición de las comisiones evaluadoras para el otorgamiento de subvenciones se garantizará la presencia equilibrada de hombres y mujeres con capacitación, competencia y preparación adecuadas, entendiéndose que se respeta una composición equilibrada cuando sexos estén representados al menos en un 40%.

9. Cada una de las direcciones municipales verificarán y evaluarán el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ordenanza en los expedientes tramitados para la concesión de subvenciones por el Ayuntamiento de Ermua y cualquiera de los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquél. Para ello, deberá establecer indicadores que permitan realizar la evaluación del grado de cumplimiento y efectividad de las medidas referidas en los artículos anteriores.

10. A la suscripción de convenios de colaboración entre Administraciones Públicas y a la firma de convenios que impliquen la concesión de subvenciones sin concurrencia a través de subvenciones nominativas o de concesión directa les será de aplicación lo previsto en el presente artículo, con la única excepción de los criterios de concesión o la composición de las comisiones evaluadoras, que resultan inaplicables al no existir concurrencia.

11. El Ayuntamiento de Ermua deberá analizar y justificar de forma objetiva y motivada en el plan estratégico de subvenciones, si en los ámbitos a los que se dirigen sus subvenciones existen desigualdades entre mujeres y hombres, pudiendo recabar el asesoramiento de la Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres.

VII. KAPITULUA. AURREKONTUAK.

CAPÍTULO VII. PRESUPUESTOS.

Artículo 20. Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Ermua consignará y

20. artikulua. Xedapen orokorra.

1. Ermuko Udalak urtero jarriko eta zehaztuko ditu bere aurrekontuetan behar adina baliabide ekonomiko ordenantza honetan aurreikusitako eginkizunak betetzeko eta neurriak gauzatzeko. Gainera, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Administrazio-Unitateari eta gainerako alor eta zerbitzuak ere bultzatuko ditu.

2. Ermuko Udaleko alor guztiek, haien funtzio eta eskumenen arabera, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan esleitutako berariazko neurriak garatzeko beharrezkoak eta nahikoak diren baliabideak jarri eta zehaztu beharko dituzte aurrekontuetan.

3. Ermuko Udalak gutxinaka handituko du, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarako politikak bultzatzeko aurrekontua, 2030erako gutxienez kudeaketa-aurrekontu propioaren % 1,5 izan dadin.

4. Ermuko Udalak genero ikuspegia aintzat hartuko du aurrekontu publikoetan, bereziki diseinu fasean, emakume eta gizonen behar ezberdinak aztertu eta kontuan har ditzaten eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzen eta emakumeen aurkako diskriminazioak ezabatzen lagun dezaten. Horretarako, horiek gauzatzeko, horien jarraipena egiteko eta horiek ebaluatzeko jarraibideak landuko dira.

5. Diru-sarreraren eta gastuen politikak diseinatzean, gauzatzean eta ebaluatzean, kontuan hartuko dira, genero-ikuspegitik eta ikuspegi intersektorialetik, emakumeen eta gizonen baldintzak, egoerak eta beharrak. Horretarako, Ermuko Udalak arlo honetako barne- prestakuntza sustatuko du, eta, horrez gain, baita hausnarketa, azterketa eta, hala badagokio, aurrekontu parte-hartzaileak gauzatzeko ekimenak abian jartzea edo, kasu

especificará anualmente en sus presupuestos los recursos económicos suficientes destinados al ejercicio de las funciones y a la ejecución de las medidas previstas en esta ordenanza, así como a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en general, tanto los asignados a la Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres como al resto de áreas y servicios.

2. Todas las áreas del Ayuntamiento de Ermua deberán consignar y especificar en sus presupuestos los recursos necesarios y suficientes para el desarrollo de las medidas específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres atribuidas en base a sus funciones y competencias.

3. El Ayuntamiento de Ermua incrementará progresivamente, con carácter general, el presupuesto destinado al impulso de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres y violencia machista contra las mujeres, hasta alcanzar un importe mínimo del 1% de su presupuesto propio de gestión para el año 2030.

4. El Ayuntamiento de Ermua integrará la perspectiva de género en sus presupuestos públicos, en particular en su fase de diseño, con el fin de que analicen y tomen en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres y de que contribuyan a promover la igualdad de mujeres y de hombres y a eliminar las discriminaciones contra las mujeres. A tal fin, elaborarán las correspondientes directrices para su realización, seguimiento y evaluación.

5. En el diseño, ejecución y evaluación de las políticas de ingresos y gastos se tendrá en cuenta, desde una perspectiva de género e interseccional, las diferentes condiciones, situaciones y necesidades de mujeres y hombres. A tal fin, el Ayuntamiento de Ermua promoverá la formación interna en esta materia, así como la reflexión, el análisis, y la puesta en marcha o, en su caso, la consolidación de iniciativas destinadas a la elaboración de unos presupuestos participativos y desde la perspectiva de género e interseccional.

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

honetan, sendotzea, generoaren ikuspegitik eta intersektzioaletik.

VIII. KAPITULUA. LANGILE KUDEAKETA.

21. artikulua. Xedapen orokorra.

1. Ermuko Udalak eta haren menpeko edo hari lotutako erakunde publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa bermatuko dute lanpostuak zehazterakoan, eskuratzekoan, lanbide-sailkapenean sartzerakoan, horiek sustatzekoan, prestakuntza antolatze orduan, lan-osasunean, ordainsarrietan eta lan-eskubideetan, lan-baldintza duinak eta ez-diskriminatzaileak direla bermatuz.

2. Enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautaketa-prozesuak arautzen dituzten administrazio-araudi edo -egintzek, praktikaldiak barne, martxoaren 16ko, 1/2023 Legegintzako Dekretua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistatik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duenaren 21. artikuluan jasotako klausula, aurreikuspen eta neurriak jaso behar dituzte.

3. Ermuko Udaleko eta haren menpeko edo hari lotutako erakunde publikoetako langileen kudeaketaren arloan eskumena duen alorrek atal honetan jasotako neurriak hartuko ditu, oro har:

a) Genero-ikuspegitik eta ikuspegi intersektzioaletik berrikusiko du langile-politika eta beharrezko neurriak hartuko ditu kudeaketan emakumeen eta gizonen berdintasun- printzipioa bermatzeko.

b) Berdintasunaren lan-eskubideen hobekuntza eta gozamina sustatuko ditu, bereziki genero-indarkeriaren biktimena, sexu-indarkerien biktimena eta gizonena.

CAPÍTULO VIII. GESTIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 21. Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Ermua y los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquél garantizarán el principio de igualdad de mujeres y hombres en la definición de los puestos de trabajo, acceso, clasificación profesional, promoción, formación, salud laboral, retribución y derechos laborales asegurando unas condiciones laborales dignas y no discriminatorias.

2. Las normas o actos administrativos que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público, incluidos los periodos de prácticas, deben incluir las cláusulas, previsiones y medidas recogidas en el artículo 21 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

3. El área competente en materia de gestión del personal del Ayuntamiento de Ermua y de los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquél, adoptará las medidas recogidas en el presente capítulo y con carácter general:

a) Revisará su política de personal desde la perspectiva de género e interseccional y adoptará las medidas necesarias para garantizar el principio de igualdad de mujeres y hombres en su gestión.

b) Promoverá la mejora y el disfrute de los derechos laborales en materia de igualdad, en particular de las víctimas de violencia de género, víctimas de violencias sexuales y a los hombres.

c) Elaborará, de modo específico o como parte de los planes de igualdad, diagnósticos y planes de acceso y de promoción de las mujeres

c) Berariaz edo berdintasun-planen barnean, diagnostikoak eta Ermuko Udalera sartzeko eta sustatzeko planak garatuko ditu. Horietan, emakumeen ordezkaritza txikia zuzentzeko lortu nahi den emakumeen ehunekoa jasoko da.

22. artikulua. Sarbidea eta hautaketa.

1. Sartu berri diren langileak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan hautatzeko eta gaitzeko prozesuetan berdintasun-printzipioa bermatzeko, Ermuko Udalak eta haren menpeko edo hari lotutako organismo eta erakunde publikoek honako neurri hauek hartuko dituzte:

a) Gai-zerrendetan berdintasun-edukiak gehitzea, orokorrak zein berariazkoak, eskaintzen den lanpostuaren lan-eremuarekin lotutakoak.

b) Emakumeek lanpostu eta sailkapen-maila guztiak eskura ditzaten sustatzea, segregazio horizontala eta bertikala desagerrarazteko bidean aurrera egiteko.

c) Emakumeen eta gizonen berdintasunean aditua den pertsona bat hautaketa-epaimahaietan egotea, hala badagokio, eta, betiere, berdintasun-teknikariak hautatzeko epaimahaietan bereziki.

2. Enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautaketa-prozesuak arautzen dituzten administrazio-arau edo -egintzek, praktika-aldiak barne, honako hauek izan behar dituzte:

a) Klausula bat, Administrazioaren kidego, eskala, maila eta kategorietan emakumei lehentasuna ematen diena, trebakuntza-berdintasuna egonez gero, eta kidego, maila, eskala eta kategoria horietan emakumeen ordezkaritza % 40tik beherakoa izanez gero. Salbuespena izango da beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten ezaugarriak dituenen – nahiz eta ezaugarriok ez izan

al Ayuntamiento de Ermua que contendrán el porcentaje de mujeres al que se pretenda llegar para corregir su infrarrepresentación.

Artículo 22. Acceso y selección.

1. Con el fin de garantizar el principio de igualdad en los procesos de selección y la capacitación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal de nueva incorporación, el Ayuntamiento de Ermua y los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquél adoptarán las siguientes medidas:

a) Incorporación de contenidos de igualdad en los temarios, tanto de carácter general como específico y vinculado con el ámbito de trabajo de la plaza a la que se acceda.

b) Promoción activa del acceso de las mujeres a toda la diversidad de puestos de trabajo y a todos los niveles de clasificación, a fin de avanzar en la erradicación de la segregación horizontal y vertical.

c) Incorporación en los tribunales de selección del personal de una persona especialista en igualdad de mujeres y hombres, cuando así sea pertinente, y en todo caso en los tribunales de selección del personal técnico de igualdad.

2. Las normas o actos administrativos que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público, incluidos los periodos de prácticas, deben contener:

a) Una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de estas sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo. Los órganos competentes en materia de función pública del

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

sexuagatiko diskriminatzaileak –; esaterako, laneratzeko eta lanpostuz igotzeko zailtasun bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea. Ermuko Udalean funtzio publikoaren arloan eskumena duten organoek estatistika egokiak eta eguneratuak izan behar dituzte a) atalean xedatutakoa burutu ahal izateko, eta aurreko paragrafoan aipatutako ehunekoa kalkulatzeko erreferentzia-eremua zehazteko irizpideak ezarri behar dituzte.

b) Klausula bat, hautaketa-epaimahaietan trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkaritza parekatua izango dela bermatzeko.

c) Merezimenduen baremoetan, lanbide-esperientziaren ondorioetarako, honako hauek balioesteko aurreikuspenak: hautagaiak senitartekoak zaintzeko edo genero-indarkeriagatiko eszedentzia-egoeran emandako denbora, amatasuna eta aitatasuna babestea helburu duten lanaldi-murritzkei edo baimenei egotz dakiekeen denbora, edo bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa erantzukidetasunez bateratzen laguntzea, eta, azkenik, baita langile publikoek genero-indarkeriagatiko baimenak baliatu dituzten denbora ere.

d) Hautaketa-, hornidura- eta sustapen-prozesuak garatzean, amatasuna behar bezala babesteko neurriak, bai jaio aurretik, eta baita bai jaio ostean, guraso bakarreko familiek kontziliaziorako duten zailtasun gehigarria kontuan hartuta, sexuagatiko diskriminazio-egoerak saihesteko. Modu horretan, deialdi bakarreko sistemaren arabera jarduerak edo probak antolatzen diren prozesuetan, edo hautagaiak aurrez aurre egotea eskatzen duten beste jarduera batzuk egiten diren prozesuetan, behar bezala egiaztatutako haurdunaldi, erditze edo edoskitzaroko egoerak proba egiteko denbora edo lekuaren inguruabarrak aldatzea justifikatzen duten arrazoiak izan daitezke. Aldaketa-eskaerei erantzuteak berekin ekarriko ditu hautagai guztien lehia-berdintasunaren

Ayuntamiento de Ermua han de disponer de estadísticas adecuadas y actualizadas que posibiliten la aplicación de lo dispuesto en el apartado a) y establecer los criterios para determinar el ámbito de referencia para el cálculo del porcentaje referido en el párrafo anterior.

b) Una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuadas.

c) Previsiones para que en los baremos de méritos se valoren, a los efectos de experiencia profesional, el tiempo durante el que las personas candidatas hayan permanecido en la situación de excedencia por cuidado de familiares o por violencia de género, el tiempo atribuible a reducciones de jornada o permisos que tengan por finalidad prevista proteger la maternidad y paternidad, o facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en el que las empleadas públicas hayan hecho uso de permisos por razón de violencia de género y/o violencias sexuales.

d) Medidas para que, en el desarrollo de los procesos de selección, provisión y promoción, se dispense la debida protección a la maternidad, tanto en sus periodos prenatales como postnatales, tomando en consideración la dificultad añadida de las familias monoparentales para la conciliación, con el fin de evitar incurrir en situaciones de discriminación por razón de sexo. Así, en aquellos procesos en que se celebren ejercicios o pruebas conforme al sistema de llamamiento único o tengan lugar otras actuaciones que requieran la comparecencia de las personas candidatas, las situaciones de embarazo, parto o lactancia, debidamente acreditadas, podrán constituir causa que justifique la modificación de las circunstancias de tiempo o lugar de celebración del acto. La atención de las solicitudes de modificación llevará aparejadas las medidas organizativas necesarias y adecuadas para garantizar el principio de igualdad de concurrencia de todas

printzipioa bermatzeko beharrezkoak eta egokiak diren antolaketa-neurriak.

23. artikulua. Igoera.

Ermuko Udalak eta haren menpeko edo hari lotutako erakunde publikoek haien sustapen-prozesuetan emakumeen karrera profesionalean diskriminazio oro saihesteko mekanismoak ezartzea sustatuko dute.

24. artikulua. Prestakuntza.

1. Ermuko Udalak eta haren menpeko edo hari lotutako erakunde publikoek beharrezko neurriak hartuko dituzte prestakuntza berdintasunez jasotzeko aukera bermatzeko, eta baita emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari, emakumeen aurkako indarkeria matxistari eta diskriminaziorik ezari buruzko oinarritzko, mailakako, etengabeko eta nahitaezko prestakuntza ematea ziurtatzeko ere.

2. Udal-prestakuntzako urteko planek honako hauek jasoko dituzte, gutxienez:

a) Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari eta emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko berariazko edukiak dituzten prestakuntza-ekintzak, bai oinarritzkoak eta baita orokorrak, eta espezializatuagoak.

b) Prestakuntza-planetan jasotako gainerako prestakuntza-ekintzetan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko edukiak sartuko dira, bereziki komunikazioarekin, kudeaketaren hobekuntzarekin, harreman- eta zuzendaritza-trebetasunekin, osasunarekin eta lan-arriskuen prebentzioarekin lotutako arloetan, eta baita kontratazioaren, dirulaguntzen, genero-aurrekontuen eta administrazio-prozeduraren arloetan ere.

3. Langileen kudeaketan eskumenak dituen alorrak, besteak beste, honako neurri hauek hartuko ditu:

las personas candidatas.

Artículo 23. Promoción.

El Ayuntamiento de Ermua y los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquél promoverán en sus procesos de promoción el establecimiento de mecanismos que eviten todo tipo de discriminación en la carrera profesional de las mujeres.

Artículo 24. Formación.

1. El Ayuntamiento de Ermua y los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquél adoptarán las medidas necesarias para garantizar el acceso a la formación en condiciones de igualdad, así como una formación básica, progresiva, permanente y obligatoria en igualdad de mujeres y hombres y violencia machista contra las mujeres y no discriminación.

2. Los planes anuales de formación municipales contendrán, al menos:

a) Acciones formativas con contenidos específicos en igualdad de mujeres y hombres y violencia machista contra las mujeres tanto de carácter básico y general, como de carácter más específico y especializado.

b) En el resto de las acciones formativas recogidas en los planes de formación se incorporarán contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres, especialmente en las áreas relacionadas con la comunicación, mejora de la gestión, habilidades relacionales y directivas, y salud y prevención de los riesgos laborales, así como en materia de contratación, subvenciones, presupuestos de género y procedimiento administrativo.

3. El área con competencias en la gestión de personal adoptará, entre otras, las siguientes medidas:

a) En colaboración con la Unidad Administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres, efectuará un diagnóstico sobre el nivel

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

a) Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Administrazio-Unitatearekin lankidetzan, diagnostiko bat egingo du udaleko teknikarien eta politikarien trebakuntza-mailari eta premiei buruz, eta urteko nahitaezko prestakuntza-plan bat aurkeztuko du hautemantakoa hobetzeko, jarraipena egiteko eta ebaluatzeko.

b) Beste erakunde batzuek sustatutako berdintasun-prestakuntzetarako sarbidea eta horien aintzatespena erraztuko ditu.

c) Hautatutako politikek lan-espazioetan edo Virginia Woolf Basqueskola bezalako ekimenetan parte hartzea bultzatuko du.

4. Ermuko Udalak ordezkariak sindikala duten pertsonen emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko prestakuntza jasotzea bultzatuko du, ordezkariak orekatua sustatzeko, genero-ikuspegia eta ikuspegi intersektionala integratzeko gaitasunak hobetzeko eta diskriminaziorik ez egiteko negoziazio kolektiboan eta horren funtzioen garapenean, eta, bereziki, indarkeria matxistari, indarkeria sexualak barne, aurre egiteko lanean.

25. artikulua. Ordainsari-berdintasuna.

1. Ermuko Udalak eta haren menpeko edo hari lotutako erakunde publikoek langileen artean dauden soldata-aldeak hautemango dituzte eta eskura dituzten neurri guztiak hartuko dituzte genero- ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasun politika bermatzeko, bai lanpostuen balorazioan, eta baita ordainsari-politikan.

2. Horretarako, Udalak ordainsarien gardentasuna sustatuko du, eta lanpostuak baloratzeko, sailkatzeko eta ebaluatzeko gidalerroak, irizpideak eta metodologiak aplikatzea erraztuko du, eta baita sustapen profesional ez-sexista ere, eta informazio- eta aholkularitza-zerbitzu bat eta kexak edo salaketak bideratzeko zerbitzu bat ere. Gainera, autoevaluazioak eta soldata- edo ordainsari-auditoriak egitea bultzatuko da, hargatik eragotzi gabe Estatuko legeriak arlo horretan

de capacitación y necesidades del personal técnico y político municipal y un plan de formación obligatorio anual que permita su mejora, seguimiento y evaluación.

b) Facilitará el acceso a las formaciones en igualdad promovidas por otras instituciones y su reconocimiento.

c) Impulsará la participación de las políticas electas en espacios de trabajo o iniciativas como Virginia Woolf Basqueskola.

4. El Ayuntamiento de Ermua impulsará la formación en igualdad de mujeres y hombres de las personas con representación sindical con el fin de promover la representación equilibrada, la mejora de sus capacidades para integrar la perspectiva de género e interseccional y la no discriminación en la negociación colectiva y en el desarrollo de sus funciones, y en especial, en el abordaje de la violencia machista, incluidas las violencias sexuales, contra las mujeres en el trabajo.

Artículo 25. Igualdad retributiva.

1. El Ayuntamiento de Ermua y los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquél identificarán las brechas salariales existentes entre su personal y tomarán todas las medidas a su alcance para eliminar los sesgos de género y garantizar una política igualitaria, tanto en la valoración de puestos, como en la política retributiva.

2. Con este fin, el Ayuntamiento fomentará la transparencia retributiva y facilitarán que se apliquen las directrices, criterios y metodologías valoración, clasificación y evaluación de puestos y una promoción profesional no sexista, así como un servicio de información y asesoramiento y de canalización de quejas o denuncias, y que se realicen autoevaluaciones y auditorías salariales o retributivas, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación del Estado en la materia.

Artículo 26. Seguridad y salud laboral.

El Ayuntamiento de Ermua y los

xedatutakoa.

26 artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

Ermuko Udalak eta haren menpeko edo hari lotutako erakunde publikoek, besteak beste, honako neurri hauek hartuko dituzte laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan genero-ikuspegia txertatzeko:

a) Genero-desberdintasunak aztertzea lan-baldintzetan, lan-arrisku psikosozialetan, ergonomikoetan, higienikoetan eta osasunean, eta prebentzio-mekanismoak ezartzea. Horregatik, emakumeen ezaugarri anatomiko, fisiologiko eta psikosozialekin lotutako berariazko beharrak hartuko dira kontuan segurtasun- eta osasun-politikak, -estrategiak eta -programak diseinatzean, eta horiek behar bezala burutzeko beharrezko neurriak ezarriko dira.

b) Langileentzako lan-giro seguruak, irisgarriak eta arriskurik gabekoak sortzea eta mantentzea.

c) Langileen bajek duten lanpostuan duten eragina aztertzea, lanaren ondoriozko kalteak pertsonen sexuari lotuta egon daitezkeen egoerak ekiditeko.

d) Laneko gaixotasunekin lotutako ikerketak bultzatzea genero-ikuspegitik, eta sexuaren aldagaia eta beste diskriminazio-faktore batzuk aztertzea, genero-analisisa egin ahal izateko, bai datuak biltzeko eta tratatzeko sistemetan, eta baita bai laneko arriskuen prebentzioaren arloko azterlan eta ikerketetan.

e) Langileen ugalketa-, haurdunaldi- eta edoskitze-osasunaren prebentzioa bermatzea.

f) Gizonen zaintza-erantzunkidetasuna sustatzea, lana, norberaren bizitza eta familia-bizitza eta uztartzeko.

organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquél adoptarán, entre otras, las siguientes medidas para incorporar la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral:

a) Analizar las desigualdades de género en las condiciones de trabajo, en la exposición a los riesgos laborales psicosociales, ergonómicos, higiénicos y en la salud, y establecer mecanismos de prevención. Por ello, se tendrá en cuenta las necesidades específicas de las mujeres relacionadas con sus características anatómicas, fisiológicas y psicosociales en el diseño de políticas, estrategias y programas de seguridad y salud, estableciendo las medidas necesarias para su adecuado abordaje.

b) Crear y mantener ambientes de trabajo seguros, accesibles y exentos de riesgos para su personal.

c) Analizar la incidencia de las bajas laborales de la plantilla en relación con el puesto de trabajo desempeñado, para prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados al sexo de las personas.

d) Impulsar investigaciones relativas a las enfermedades laborales desde la perspectiva de género, así como analizar la variable sexo y otros factores de discriminación que permitan un análisis de género tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en los estudios e investigaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

e) Garantizar la prevención de la salud reproductiva, el embarazo y la lactancia de sus trabajadoras.

f) Fomentar la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

g) Informar y formar a las trabajadoras de sus derechos como mujeres víctimas y supervivientes de la violencia machista y

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

g) Emakume langileak informatzea eta prestatzea indarkeria matxistaren edota, bereziki, sexu-indarkerien biktima eta bizirik dirauten emakume gisa dituzten eskubideei buruz.

h) Lan-ingurunean indarkeria matxistaren edozein adierazpen prebenitzea eta lantzea, eta, horretarako, prebentzio-, laguntza-, jarduketa-, zehapen- eta konponketa-protokolo bat osatzea.

i) Langileei prestakuntza ematea laneko arriskuen prebentzioan, genero-ikuspegia eta ikuspegi interseksionala aintzat hartuz.

27. artikulua. Kontziliazioa eta erantzunkidetasuna.

1. Ermuko Udalak eta haren menpeko edo hari lotutako erakunde publikoek beharrezko mekanismoak ezarriko dituzte, besteak beste, honako neurri hauek garatzeko:

a) Norberaren bizitza, lana eta familia uztartzen laguntzea, betiere emakumeentzako ahalduntze-ikuspegi batetik, zaintza-lanean gizonen erantzunkidetasuna sustatuz.

b) Antolamendu-aldaketa prozesuak bultzatzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta bizitzaren zaintza balioesteko.

c) Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eta Langileria Kudeaketa Administrazio-Unitateek batera berariazko jarduera-plan bat garatzea, gizonek zaintzan duten erantzunkidetasuna sustatzeko.

d) Langileen ordutegi- eta espazio-malgutasuna bultzatzea, emakumeentzako ikuspegi ahalduntzaile batetik, eta gizonen erantzunkidetasuna bultzatzea zaintza-lanean.

específicamente de las violencias sexuales.

h) Prevenir y abordar cualquier manifestación de la violencia machista en el entorno laboral, elaborando para ello un protocolo de prevención, asistencia, actuación, sanción y reparación.

i) Formar al personal en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género e interseccional.

Artículo 27. Conciliación y corresponsabilidad.

1. El Ayuntamiento de Ermua y los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquél establecerán los mecanismos necesarios para el desarrollo de, entre otras, las siguientes medidas:

a) Favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de su personal, siempre desde una perspectiva empoderante para las mujeres, que promueva además la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo de cuidado.

b) Promover los procesos de cambio organizacional que coloque la igualdad de mujeres y hombres y el cuidado de la vida en el centro.

c) Elaborar, de manera conjunta entre la Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres y la de Gestión de Personal, un plan de actuación específico que promueva la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado.

d) Impulsar la flexibilidad horaria y espacial para el personal, desde una perspectiva empoderante para las mujeres y que promueva la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo de cuidado.

e) Promover que las empresas proveedoras del Ayuntamiento de Ermua y las radicadas en el municipio desarrollen los procesos de cambio organizacionales para la

e) Ermuko Udala hornitzen duten enpresek eta udalerrian kokatuta daudenek kontziliazioa, erantzunkidetasuna eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko antolamendu-aldaketako prozesuak gara ditzaten bultzatzea.

2. Ermuko Udalak eta mendeko edo lotutako erakunde publikoek baimen berdinak eta besterenezinak bermatuko dituzte bi gurasoentzat haurren jaiotza, adopzio eta harrera kasuetan, eta mendeko pertsonak edo haiekin bizi direnak zaintzeko baimen espezifikoak sortzea sustatuko dute.

28. artikulua. Ekintza sindikala, ordezkaritza eta negoziazio kolektiboa.

Ermuko Udalak eta haren menpeko edo hari lotutako erakunde publikoek ekintza sindikalean, ordezkaritzan eta negoziazio kolektiboan genero-ikuspegia aintzat hartzea bultzatuko dute, eta, besteak beste, honako neurri hauek garatuko dituzte:

a) Sentsibilizazio- eta prestakuntza-ekintzak diseinatzea eta ezartzea, emakumeen ahalduntze politikoa eta soziala bultzatzeko eta sektore guztietako negoziazio kolektiboan eta sindikatu-ekintzan emakumeen ordezkaritza eta parte-hartzea bultzatzeko.

b) Emakumeen eta gizonen ordezkaritza parekatua eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren eta lan-eskubideen arloan emakumeen eta gizonen prestakuntza sustatzea.

c) Negoziazio kolektiboa indartzea, lan-eremuan emakumeen aurkako diskriminazioei aurre egiteko tresna gisa, eta horiek desagerrarazteko lan egitea sustatzea.

d) Lan-munduko ordezkarien arteko elkarrikeria sustatzea, sektore pribatuari dagokion negoziazio kolektiboan emakumeen eta

promoción de la conciliación, la corresponsabilidad y la igualdad de mujeres y hombres.

2. El Ayuntamiento de Ermua y los organismos y entes públicos dependientes o vinculados garantizarán permisos iguales e intransferibles en caso de nacimiento, adopción y acogimiento para ambas partes progenitoras y promoverán la creación de permisos específicos que permitan el cuidado de personas dependientes o con quienes se conviva.

Artículo 28. Acción sindical, representación y negociación colectiva.

El Ayuntamiento de Ermua y los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquél impulsarán la inclusión de la perspectiva de género en la acción sindical, representación y negociación colectiva y desarrollarán, entre otras, las siguientes medidas:

a) Diseñar e implementar acciones de sensibilización y formación para impulsar el empoderamiento político y social de las mujeres y su representación y participación en la negociación colectiva y acción sindical en todos los sectores.

b) Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres y su formación en materia de igualdad de mujeres y hombres y derechos laborales.

c) Fortalecer la negociación colectiva como herramienta para hacer frente a las discriminaciones contra las mujeres en el ámbito laboral y promover la elaboración de herramientas para su erradicación.

d) Fomentar el diálogo entre las y los interlocutores sociales a fin de que en la negociación colectiva referida al sector privado se procure una presencia equilibrada de mujeres y hombres y se incorporen también este tipo de medidas, en particular las dirigidas a eliminar las discriminaciones contra las mujeres en el ámbito laboral, especialmente en los sectores

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

gizonen ordezkaritza parekatua izan dadin eta mota horretako neurriak sar daitezen, bereziki lan-eremuan emakumeen aurkako diskriminazioak ezabatzeko neurriak, sektore feminizatueta eta hitzarmen kolektiborik gabekoetan.

III. TITULUA. GENERO-BERDINTASUNA ETA GIZARTE-, EKONOMIA- ETA INGURUMEN-GARAPEN IRAUNKORRA SUSTATZEA.

I. KAPITULUA. EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNA ETA GARAPEN IRAUNKORRA.

29. artikulua. Xedapen orokorra.

Ermuko Udalak eta haren menpeko edo hari lotutako erakunde publikoek begirada feminista eta interseksionala izango dute diseinatu, garatu eta ezartzen dituzten politika sektorial guztietan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta gizarte-, ekonomia- eta ingurumen-garapen iraunkorra lortzeko.

II. KAPITULUA ESKU-HARTZE ESPARRUAK

1. atala. Kultura, aisia eta ospakizuna, kirol-jarduerak eta ohitura osasuntsuak.

30. artikulua. Kultura, aisia eta ospakizuna.

1. Ermuko Udalak eta haren menpeko edo hari lotutako erakunde publikoek genero-ikuspegia txertatzea bultzatuko dute kultura-, arte-, jai- eta aisialdi-politika publikoetan.

2. Ermuko Udaleko alorrak eta Udalaren menpeko edo hari lotutako erakunde publikoek, kultura, arte edota jai politikaren arloko funtzio eta eskumenak esleitzen bazaizkie, honako

feminizados y carentes de convenio colectivo.

TÍTULO III. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE SOCIAL, ECONÓMICO Y MEDIOAMBIENTAL.

CAPÍTULO I. LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE.

Artículo 29. Disposición general.

El Ayuntamiento de Ermua y los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquél articularán la mirada feminista e interseccional en todas las políticas sectoriales que diseñen, desarrollen e implementen, con el objetivo de alcanzar la igualdad de mujeres y hombres y el desarrollo sostenible social, económico y medioambiental.

CAPÍTULO II. ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN.

Sección 1. Cultura, ocio y celebración, prácticas deportivas y hábitos saludables.

Artículo 30. Cultura, ocio y celebración.

1. El Ayuntamiento de Ermua y los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquél impulsarán la inclusión de la perspectiva de género en sus políticas públicas culturales, artísticas, festivas y de ocio.

2. El área del Ayuntamiento de Ermua y los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquél a los que se les atribuyan las funciones y competencias en materia de política cultural, artística y/o festiva, adoptarán las siguientes medidas:

a) Impulsar la actividad de las mujeres en la producción cultural y artística, así como su

neurri hauek hartuko dituzte:

a) Emakumeen jarduera sustatzea kultura-eta arte-ekoizpenean, eta erabakiguneetan parte har dezaten bultzatzea.

b) Generoarekin lotutako gaiak artearen eta kulturaren bidez lantzeko bitarteko egokiak ematea.

c) Historia eta teoria feminista eta emakumeen giza eskubideen borroka ezagutzera eman daitezen bultzatzea.

d) Toki-erakundeei laguntza ematea, aisialdiko eta ospakizuneko eredu alternatibo eta berdintsua lortzea ahalbidetuko duten prozesuak abian jar ditzaten.

e) Toki-eremuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna defendatzen duten eta jaietan eta gizarte-guneetan emakumeen diskriminazioaren edo bazterkeriaren aurka borrokatzen duten kolektibo eta gizarte-erakundeei zuzeneko laguntza bermatzea.

f) Udalerrian jaiak berdintasunez ospatuko direla bermatuko duen printzipioen adierazpena bultzatzea, Jai Batzordea eta Berdintasun Kontseilua inplikatur, gutxienez.

31. artikulua. Kirol-jarduerak eta ohitura osasuntsuak.

Ordenantzaren helburuak lortzeko, Ermuko Udaleko alor eta zerbitzuek eta kirol arloan edota Ermuko kultura fisikoaren eta ongizatearen garapenean eskumenak dituzten edo horri lotuta dauden erakunde publikoek, besteak beste, honako neurri hauek garatuko dituzte:

a) Kirol-jardueren hautaketa estereotipatua haustera bideratutako kirol-jarduerak sustatzea, sexuaren arabera ustezko motor- eta

participación en los espacios de decisión.

b) Facilitar los medios adecuados dirigidos a trabajar cuestiones vinculadas al género desde el arte y la cultura.

c) Impulsar el conocimiento de la historia y teoría feminista, y de la lucha de los derechos humanos de las mujeres.

d) Acompañar y dar soporte a las entidades locales para que pongan en marcha procesos que permitan transitar hacia modelos alternativos e igualitarios de ocio y celebración.

e) Garantizar el apoyo directo a los colectivos y entidades sociales que, en el ámbito local, defienden la igualdad de mujeres y hombres y luchan contra la discriminación o exclusión de las mujeres en los rituales festivos y espacios sociales.

f) Impulsar la elaboración de una declaración de principios que garantice la celebración igualitaria de las fiestas en el municipio, implicando en ello, al menos, a la Comisión de Fiestas y al Consejo de Igualdad.

Artículo 31. Prácticas deportivas y hábitos saludables.

Para alcanzar los objetivos de esta ordenanza, las áreas y servicios del Ayuntamiento de Ermua y de los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquél con competencias en materia deportiva y/o desarrollo de la cultura física y bienestar de Ermua desarrollarán, entre otras, las siguientes medidas:

a) Promover actividades deportivas orientadas a romper con la elección estereotipada de las actividades deportivas, basada en supuestas diferencias motrices y motivacionales en función del sexo.

b) Promover hábitos de vida saludables entre las mujeres a través de la actividad física, impulsando la práctica deportiva de las mujeres de todas las edades, en los diferentes itinerarios

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

motibazio-desberdintasunetan oinarrituta.

b) Emakumeen artean bizi-ohitura osasungarriak sustatzea jarduera fisikoaren bidez, adin guztietako emakumeen kirol-jarduera bultzatuz, kirol-ibilbide eta -maila guztietan. Horrez gain, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza sustatzea kirol-eremuan, eta gorputzaren bidezko ahalduntzearen garrantzia azpimarratzea.

c) Kirol-jarduerak sustatzeko berariazko neurriak aztertu, diseinatu eta betearaztea, bereziki sexuaz gain beste diskriminazio-faktore batzuk pairatzen dituzten emakumeen kasuan.

d) Ermuko Udalako emandako sari, garaikur eta aintzatespen guztiak, bai klubei eta baita banakako kirolariei, emakumeekiko diskriminatzaileak ez direla bermatzea.

e) Emakumeen kirol-jarduna ikusaraztea, emakumeek kirolean izandako lorpenak aitortzea eta emakume kirolarien irudiak erabiltzea kirola babesteko edo kirola bultzatzeko kanpainetan.

f) Neska, gazte, emakume eta emakume transen aurkako berdintasun eta indarkeria matxistaren arloan Ermuko klubetako langileek duten trebakuntza, hori lantzeko tresnen diseinua eta koordinazio-protokoloetan parte hartzea sustatzea.

2. atala. Memoria historikoa.

32. artikulua. Memoria historikoa.

1. Ermuko Udalak eta haren menpeko edo hari lotutako erakunde publikoek emakumeek edozein arlotan egindako ekarpen eta lan guztiak aitortzea eta ikusaraztea bultzatuko dute, berdintasunean oinarritutako memoria historikoa sortzeko, identitate kolektiboa egituratzeko

y niveles deportivos, así como su formación acerca de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito deportivo y la importancia del empoderamiento a través del cuerpo.

c) Analizar, diseñar y ejecutar medidas específicas para el fomento de prácticas deportivas, especialmente, de aquellas mujeres en quienes concurren otros factores de discriminación además del sexo.

d) Garantizar que todos los premios, trofeos y reconocimientos concedidos, así como las recompensas y subvenciones otorgadas por el Ayuntamiento de Ermua, bien a clubes, o bien a deportistas individuales, no sean discriminatorias hacia las mujeres.

e) Promover la visibilización de la práctica deportiva de las mujeres y el reconocimiento de los logros de las mujeres en el deporte y la utilización de imágenes de mujeres deportistas en campañas de apoyo al deporte o de impulso a la práctica deportiva.

f) Promover la capacitación en igualdad y violencia machista contra las niñas, jóvenes, mujeres, y mujeres trans del personal de los clubes de Ermua, el diseño de herramientas para su abordaje y su participación en los protocolos de coordinación.

Sección 2. Memoria histórica.

Artículo 32. Memoria histórica.

1. El Ayuntamiento de Ermua y los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquél impulsarán el reconocimiento y visibilización de todas las aportaciones y trabajos realizados por las mujeres, en cualquier ámbito, con el fin de generar una memoria histórica en igualdad como elemento articulador de la identidad colectiva.

2. Para el cumplimiento del fin recogido en el apartado anterior, el Ayuntamiento de Ermua y los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquél adoptarán las siguientes

elementu gisa.

2. Aurreko atalean jasotako helburua betetzeko, Ermuko Udalak eta bere menpeko edo hari lotutako erakunde publikoek honako neurri hauek hartuko dituzte:

a) Espazioen edota denboraren esanahi aldaketa bultzatzea, emakumeen esperientziatik abiatuta, berariaz sustatuz emakumeen presentzia memoria historikoa kontserbatu eta zabaltzeko hainbat elementutan.

b) Emakumeen memoriari buruzko hausnarketa, analisia eta ikerketa sustatzea, landako eta hiriko harremanei, ingurumenari eta ekonomiari dagokienez.

c) Emakumeen ahalduntze indibiduala eta kolektiboa lortzen lagunduko duten memoria-komunitateen sorrera bultzatzea.

3. atala. Ingurumena, lurraldea, hirigintza, azpiegiturak eta landa-ingurunea.

33. artikulua. Ingurumena, lurraldea, hirigintza, azpiegiturak eta landa-ingurunea.

Ordenantzaren helburuak lortzeko, Ermuko Udalak eta ingurumen, lurralde eta hirigintza, azpiegitura eta landa-ingurune arloan eskumenak dituzten edo horri lotuta dauden erakunde publikoek, besteak beste, honako neurri hauek garatuko dituzte:

a) Udalerrian ingurumenaren garapen iraunkorrean inplikaturako eragileen artean genero- ikuspegia aintzat hartzeko prestakuntza eta sentsibilizazioa sustatzea.

b) Genero-ikuspegia txertatzea hiri-plangintzan eta azpiegituren diseinuan eta gauzatzean, ikuspegi interseksionala kontuan

medidas:

a) Impulsar la resignificación de los espacios y/o tiempos desde la experiencia de las mujeres promoviendo de forma específica la presencia de mujeres en distintos elementos destinados a la conservación y difusión de la memoria histórica.

b) Fomentar la reflexión, análisis e investigación de la memoria de las mujeres en relación al entorno rural y urbano relacional, ambiental y económico.

c) Impulsar la creación de comunidades de memoria que contribuyan al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres.

Sección 3. Medioambiente, territorio, urbanismo, infraestructuras y medio rural.

Artículo 33. Medioambiente, territorio, urbanismo, infraestructuras y medio rural.

Para alcanzar los objetivos de esta ordenanza, el Ayuntamiento de Ermua y los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquél con competencias en materia de medioambiente, territorio y urbanismo, infraestructura y medio rural, desarrollarán, entre otras, las siguientes medidas:

a) Promover la formación y sensibilización sobre la incorporación de la perspectiva de género entre los distintos agentes implicados en el desarrollo sostenible medioambiental en el municipio.

b) Incorporar la perspectiva de género en la planificación urbana y en el diseño y ejecución de las infraestructuras, teniendo en cuenta un enfoque interseccional.

c) Resignificar el urbanismo para integrar las necesidades privadas y públicas de las mujeres en la creación de municipios más humanos y cercanos, que pongan en el centro la sostenibilidad de la vida.

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

hartuta.

c) Hirigintzaren esanahia aldatzea, emakumeen behar pribatuak eta publikoak aintzat hartuz udalerrri gizatiarragoak eta hurbilagoak sortzeko, bizitzaren iraunkortasunari garrantzia emanez.

d) Berdintasuna bizi-kalitaterako eta ongizaterako elementu izatea bermatuko duten hiri- plangintzako mekanismo eta prozesu berriak garatzea.

e) Hainbat alderdi aintzat hartzea genero ikuspegitik. Esaterako, hurbiltasuna, denbora eta zerbitzuen erabilera eta antolamendua hiri-plangintzan.

f) Emakumeentzako seguruak ez diren puntu eta sareak kentzea eta emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitza bermatuko duten espazioak eta ekipamenduak eraikitzea.

g) Baliabide naturalen kudeaketa, kontserbazio eta erabilerari eta paisaiaren antolamendu eta babesari dagokienez, emakumeen eta gizonen errealitateen azterketa eta ezagutza sustatzea, eta sexuaren arabera bereizitako informazio estatistikoa eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako adierazleak areagotu eta hobetzea, ingurumena kudeatzeko politikei dagokienez.

h) Genero-ikuspegia eta ikuspegi interseksionala integratzea krisi klimatikoa arintzeko eta horretara egokitzeko estrategien ikerketan, azterketan eta justuak, eraginkorrak eta iraunkorrak diren neurri klimatikoen diseinuan eta abiaraztean, eta baita erabaki politiko eta teknikoak hartzeko orduan ere. Horrez gain, fenomeno horren eragina ikusaraztea.

i) Genero-ikuspegia eta ikuspegi interseksionala ingurumen-hezkuntzan txertatzea, baita hondakinen gaikako bilketaren eta birziklapenaren sustapenean ere.

4. atala. Garapen integratzaile eta ekonomikoa, zainketak eta bizitzaren

d) Desarrollar nuevos mecanismos y procesos de planificación urbana que garanticen la igualdad como elemento para la calidad de vida y bienestar.

e) Incluir aspectos como la proximidad, el tiempo y el uso y organización de los servicios en la planificación urbana, desde la perspectiva de género.

f) Suprimir los puntos y redes inseguras para las mujeres y construir espacios y equipamientos que garanticen la vida libre de la violencia machista hacia las mujeres.

g) Fomentar el estudio y conocimiento sobre las diferentes realidades de mujeres y hombres en relación con la gestión, conservación y uso de los recursos naturales y con la ordenación y protección del paisaje, e incrementarán y mejorarán la información estadística disponible desagregada por sexo y los indicadores relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en lo que concierne a las políticas de gestión del medio ambiente.

h) Integrar el enfoque de género e interseccional en la investigación, el análisis, el diseño y en la adopción de medidas climáticas justas, eficientes y sostenibles, así como en la toma de decisiones políticas y técnicas, y visibilizar los distintos impactos de este fenómeno.

i) Integrar el enfoque de género e interseccional en la educación medioambiental, así como en la promoción de la recogida selectiva de residuos y reciclaje.

Sección 4. Desarrollo integrador y económico, los cuidados y la sostenibilidad de la vida.

Artículo 34. Desarrollo integrador y económico.

Para alcanzar los objetivos de la ordenanza, el Ayuntamiento de Ermua y los organismos y entes públicos dependientes o

iraunkortasuna.

34. artikulua. Garapen integratzaile eta ekonomikoa.

Ordenantzaren helburuak lortzeko, Ermuko Udalak eta jarraian zehazten diren arloetan eskumenak dituzten menpeko edo lotura duten erakunde publikoek, besteak beste, honako neurri hauek garatuko dituzte ikuspegi intersektzionala kontuan hartuta:

1. Enplegua, tokiko garapena eta ekonomia.

a) Emakumeentzako lan duina sustatzea eta haien enplegarritasuna hobetzea, bereziki kalteberatasun-egoeran daudenena, luzaroko langabeena, gazteena, 45 urtetik gorakoena, dibertsitate funtzionala dutenena edota gizarte-bazterketa pairatzeko arriskuan daudenena.

b) Emakumeen lidergoa, parte-hartzea eta ordezkaritza sustatzea, eta emakumeen ekintza kolektiboa indartzea.

c) Emakumeen artean ekintzailatza erraztea eta ikusaraztea.

d) Ermuko ekonomia- eta enpresa-sarean jardunbide egokiak hedatzea, emakumeen eta gizonen berdintasunari eta garapen iraunkorrari dagokienez.

2. Gizarte Zerbitzuak.

a) Erantzunkidetasuna sustatzea.

b) Pertsonen ongizatea hobetzeko baliabideak ematea genero-ikuspegia aintzat hartuz eta baliabide horiek eskuratzeko berdintasuna bermatzea.

c) Udalaren lan-prozesuak arlo sozialaren barruan estandarizatzea, emakumeen egoera eta posizio desberdinak kontuan hartuta, dagoen genero-desberdintasuna zuzentzeko eta

vinculados a aquél con competencias en las materias que se señalan a continuación, desarrollarán de forma transversal y teniendo en cuenta un enfoque interseccional, entre otras, las siguientes medidas:

1. Empleo, desarrollo local y economía.

a) Promover el trabajo digno para las mujeres y mejorar su empleabilidad, especialmente de aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, paradas de larga duración, jóvenes, mayores de 45 años, con diversidad funcional, en riesgo de exclusión social o por otros factores de discriminación.

b) Promover el liderazgo, la participación y representación de las mujeres y fortalecer su acción colectiva.

c) Favorecer y visibilizar el emprendimiento en las mujeres.

d) Difundir buenas prácticas en el tejido económico y empresarial de Ermua en relación con la igualdad de mujeres y hombres y al desarrollo sostenible.

2. Servicios Sociales.

a) Impulsar el fomento de la corresponsabilidad.

b) Favorecer la prestación de recursos para la mejora en el bienestar de las personas desde una perspectiva de género, así como la igualdad en el acceso a dichos recursos.

c) Estandarizar los procesos de trabajo municipales dentro del ámbito de lo social, teniendo en cuenta las diversas situaciones y posiciones de las mujeres, para corregir la desigualdad de género existente e integrando la perspectiva intercultural.

d) Combatir la feminización de la pobreza en el ámbito municipal, a través de estrategias relativas al empoderamiento de las mujeres.

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

kulturarteko ikuspegia integratzeko.

d) Udal-eremuan pobreziaren feminizazioari aurre egitea, emakumeen ahaluntze estrategien bidez.

e) Mendetasun-egoerei arreta emateko aukerak aztertzea eta proposatzea, emakumeek zaintzaren nahitaezkotasuna baztertuz eta haien parte-hartzea kontuan hartuz.

f) Hezkuntza-komunitatearekin elkarlanean aritzea ikasketak aukeratzeko orduan sexuen arteko alde kuantitatiboa murrizteko.

35. artikulua. Zaintza eta bizitzaren iraunkortasuna.

Ermuko Udalak zaintza bizitzaren iraunkortasunerako ezinbesteko elementu gisa baloratzea sustatuko du, zainketarako eskubide unibertsala aitortuz. Horretarako, besteak beste, honako neurri hauek garatuko dituzte:

a) Zaintza eskuragarri, onargarri eta kalitatezkoen hornidura unibertsala eta publikoa bultzatuko du.

b) Zaintza-sistema publiko unibertsala, kalitatezkoa eta harremanen eta autonomia pertsonalean oinarritutakoa sortzea bultzatuko du, genero-ikuspegia eta ikuspegi interseksionala aintzat hartuz eta zainketen arloan eskumenak dituzten zerbitzu guztiak koordinatuz.

c) Sentsibilizazio- eta ezagutza-programak garatuko ditu, ugalketa-lana bizitzaren iraunkortasunaren oinarria dela eta lan produktiboa ahalbidetzeko funtsezkoa dela dioen ideia defendatuz.

d) Emakume migratuen ikuspegitik zaintza-kate globala ezagutzera ematea bultzatuko du, bereziki egoera administratibo irregularrean dauden ikuspegitik, eta zaintzak kanpora ateratzearen ondorioak erakutsiko ditu.

e) Analizar y plantear alternativas de atención a situaciones de dependencia que rechacen la obligatoriedad del cuidado por parte de las mujeres, contando con su participación.

f) Trabajar de forma coordinada con la comunidad educativa para disminuir la diferencia cuantitativa entre sexos en la elección de estudios.

Artículo 35. Los cuidados y la sostenibilidad de la vida.

El Ayuntamiento de Ermua promoverá la valoración de los cuidados como elemento indispensable para la sostenibilidad de la vida, mediante el reconocimiento del derecho universal a los cuidados, para ello desarrollarán entre otras, las siguientes medidas:

a) Promoverá la provisión universal y pública de los cuidados accesibles, aceptables, disponibles y de calidad.

b) Impulsará la creación de un sistema público de cuidados universal, de calidad y centrado en el ámbito relacional y la autonomía personal con un enfoque de género e interseccional, coordinando todos los servicios con competencias en materia de cuidados.

c) Desarrollará programas de sensibilización y conocimiento sobre la idea fundamental según la cual el trabajo reproductivo es la base de la sostenibilidad de la vida y el sustrato que hace posible el trabajo productivo.

d) Promoverá la visibilización de la cadena global de cuidados desde la perspectiva de las mujeres migradas, particularmente en situación administrativa irregular, y de los efectos de la externalización de los cuidados.

e) Desarrollará políticas públicas para garantizar los cuidados de las personas mediante la protección del trabajo de cuidados no profesionalizado realizado por personas familiares cuidadoras, con especial consideración al sesgo de género.

e) Pertsonen zaintza bermatzeko politika publikoak garatuko ditu, senide zaintzaileek egindako zaintza-lan ez-profesionalizatua babestuz, genero-joera bereziki kontuan hartuta.

f) Zaintzaileek familia-ingurunean zaintza-lanak egiteko dituzten baldintzak errazteko eta duintzeko balioko duten ekintzak sustatuko ditu.

g) Laguntza psikosozial, ekonomiko, sozial, sanitario eta psikologiko baliabideak emango dizkie etxean gaixoak edo mendekotasuna duten pertsonak ordaindu gabe zaintzen dituzten pertsonen, genero intersektionala bereziki aintzat hartuz.

h) Azterlanak egingo ditu zainketa balio ekonomiko eta soziala zenbateko, hau da, ugalketa soziala ahalbidetzen duten jarduerak eta zereginak, eta baita etxeko unitateen barruan eta kanpoan zaintzen diren pertsonen arreta ere.

5. atala. Emakumeen aurkako indarkeria matxista.

36. artikulua. Definizioa eta adierazpenak.

1. Emakumeen aurkako indarkeria matxista giza eskubideen urraketa bat da, lehen mailako gizarte- eta osasun-arazo publiko bat eta diskriminazioaren eta gizonek emakumeen gainean dituzten botere-harreman desorekatuen adierazpen bat. Horrez gain, generoaren arabera dauden egitura-desberdintasunak betikotzeko funtzio soziala betetzen du. Emakume izateagatik emakumeen kontra baliatzen den indarkeria oro hartzen du, neska txikiak, neska nerabeak eta emakume transexualen kontra egiten dena barne, edo neurri kanpo eragiten dien indarkeria, bai eremu publikoan, bai pribatuan. Indarkeria egitea zein ez-egitea izan

f) Fomentará acciones que sirvan para facilitar y dignificar las condiciones en las cuales las personas cuidadoras ejercen el trabajo de cuidados en el entorno familiar.

g) Proporcionará medidas de apoyo psicosocial, económico, social, sanitario, psicológico a aquellas personas que cuidan de personas enfermas o dependientes en el ámbito del hogar de manera no remunerada, con atención a la perspectiva de género e interseccional.

h) Realizará estudios a fin de realizar una estimación del valor económico y social que representan los cuidados, es decir las actividades y tareas que posibilitan la reproducción social, así como los cuidados y atención a las personas que se prestan dentro y fuera de los hogares.

Sección 5. La violencia machista contra las mujeres.

Artículo 36. Definición y manifestaciones.

1. La violencia machista contra las mujeres es una violación de los derechos humanos, un problema social y de salud pública de primer orden y una manifestación de la discriminación y de las desiguales relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y que desempeña, además, la función social de perpetuar las desigualdades estructurales que existen en función del género. Abarca toda violencia que se ejerza contra las mujeres, incluidas las niñas y adolescentes y las mujeres transexuales, por el hecho de ser mujeres, o que les afecte de forma desproporcionada, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia se puede ejercer tanto por acción como por omisión, y los medios para ejercerla pueden ser físicos, psicológicos o económicos, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones, que tengan como resultado un daño, sufrimiento o perjuicio físico, sexual, psicológico, social, socioeconómico o patrimonial.

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

daiteke, eta bitartekoak izan daitezke fisikoak, psikologikoak edo ekonomikoak, mehatxuak, larderia eta hertsapena barne, baldin eta haien ondorioa min, sufrimendu edo kalte fisikoa, sexuala, psikologikoa, soziala, sozioekonomikoa edo ondarearekin lotutakoa bada.

2. Ordenantzari dagokionez, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren agerpentzat hartzen dira, besteak beste, bikotekidearen edo bikotekide ohiaren aurkako indarkeria, mantenu-pentsioak edota konpentsazio-pentsioak borondatez ez ordaintzea, gurasoen alienazioaren sindrome faltsua, familia barruko indarkeria, sexu-indarkeria, feminizidioa, emakumeen eta nesken salerosketa, prostituzioa edota sexu-esplotazioa, emakumeen genitalen mutilazioa, behartutako ezkontzak eta beste jardunbide tradizional kaltegarri batzuk, hertsapena edo askatasun-gabetze arbitrarioa, tortura, erakunde-indarkeria, jazarpena, genero-indarkeriaren soldata-arrakala, genero-indarkeria politikoa, indarkeria digitalak, obstetrika, sexu-eta ugalketa-eskubideen urraketa, eta baita Espainiako Zigor Kodean, estatuko edo autonomiako erkidegoan adierazten den eta duintasuna kaltetzen edo gaitz egiten duen beste edozein indarkeria mota ere. Horrek guztiak ez du mugatzen aurreko ataletan jasotako indarkeriaren definizioa. Hori guztia, edozein eremu publiko edo pribatutan gertatzen dela ere, eta horren barruan sartzen dira, baina ez dira mugatzen, besteak beste, familia-, lan-, hezkuntza-, osasun-, kirol- eta komunitate-eremuak, esparru politikoa eta instituzionala, komunikabideak, aisialdi- eta jai-espazioak eta ingurune birtuala.

3. Era berean, emakumeen aurkako indarkeria matxistatzat hartzen da biktimak babesten dituzten pertsonen aurkako indarkeria, eta baita ingurune hurbilaren edo afektiboaren aurkakoa ere, bereziki seme-alaben edo beste senide batzuen aurka egindakoa, emakumeak atsekabetzeko xedearekin.

4. Ermuko Udalak emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak bermatuko

2. A los efectos de la presente Ordenanza, se consideran manifestaciones de la violencia machista contra las mujeres, entre otras, y sin que ello suponga una limitación de la definición de violencia contemplada en los apartados anteriores, la violencia en la pareja o expareja, el impago voluntario de las pensiones de alimentos y/o compensatorias, el falso síndrome de alienación parental, la intrafamiliar, la violencia sexual, el feminicidio, la trata de mujeres y niñas, la prostitución y/o la explotación sexual, la mutilación genital femenina, los matrimonios forzados y otras prácticas tradicionales perjudiciales, la coacción o privación arbitraria de libertad, la tortura, la violencia institucional, el acoso, la brecha salarial de género, la violencia política de género, las violencias digitales, la obstétrica, la vulneración de los derechos sexuales y reproductivos, así como cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres y niñas que se halle prevista en los tratados internacionales, en el Código Penal español o en la normativa estatal o autonómica. Todo ello, independientemente de que se produzcan en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye, pero no se limita a, los ámbitos familiar, laboral, educativo, sanitario, deportivo y comunitario, político, institucional, los medios de comunicación, los espacios de ocio y festivos y el entorno virtual.

3. Se considera asimismo violencia machista contra las mujeres la violencia ejercida contra las personas que apoyan a las víctimas, así como la ejercida contra su entorno cercano o afectivo, especialmente contra los hijos e hijas u otros familiares, con la voluntad de afligir a las mujeres.

4. El Ayuntamiento de Ermua garantizará vidas libres de la violencia machista contra las mujeres y el ejercicio efectivo de sus derechos fundamentales, incidiendo en aquellas en quienes concurren otras categorías de discriminación.

Artículo 37. Principios y obligaciones.

ditu, eta baita emakumeen oinarritzko eskubideak benetan errespetatzea ere, beste bereizkeria-kategoria batzuk dituztenengan eraginez.

37. artikulua. Printzipioak eta betebeharrak.

1. Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren aurkako borrokari ekiteko, Ermuko Udalak konpromisoa hartu du indarrean dagoen araudiak eta onartutako politika-tresnek, bere eskumenen esparruan, aurreikusi dituzten betebeharrak arreta bereziz betetzeko.

2. Ermuko Udala arduratuko da, ikuspegi feminista eta interseksionaletik, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta emakumeen ahalduntzea sustatzeko beharrezkoak diren baliabide eta zerbitzuak martxan jartzeaz.

3. Ermuko Udalak erantzun egokia, integrala, espezializatua eta koordinatua bermatuko du, biktimei arreta, babesa, justizia eta konponketa eskainiko diena, eta emakumeen aurkako indarkeria matxista ikertu, zigortu eta desagerraraziko duena.

4. Ermuko Udala talde feministekin eta emakumeekin elkarlanean arituko da, eta baita indarkeria matxistari aurre egin dioten emakumeekin ere. Horrez gain, gizonen parte-hartzea eta inplikazioa sustatuko ditu.

5. Ermuko Udalak berdintasun politikak etengabe hobetzera eta emakumeen aurkako indarkeria matxistari ekitera, gardentasuna bermatzera eta Ermuko herritarrei kontuak ematera behartzen du bere burua.

38. artikulua. Ikerketa eta datuak.

1. Ermuko Udalak ikerketak, azterlanak eta inkestak egingo ditu ordenantza honetan jasotako emakumeen aurkako indarkeria matxista kausei, horien ezaugarriei, hedadurari, gaitzespen- indizeei eta ondorioei buruz, eta

1. Para abordar la lucha contra la violencia machista contra las mujeres, el Ayuntamiento de Ermua se compromete a cumplir con un celo especial las obligaciones que, en el ámbito de sus competencias, se hayan previsto la normativa en vigor e instrumentos de política aprobados.

2. El Ayuntamiento de Ermua será el responsable de poner en marcha los recursos y servicios necesarios que, desde una perspectiva feminista e interseccional, promuevan la igualdad de mujeres y hombres y el empoderamiento de las mujeres.

3. El Ayuntamiento de Ermua garantizará una respuesta adecuada, integral, especializada y coordinada que proporcione la atención, protección, justicia y reparación de las víctimas y promoverá la investigación, sanción y erradicación de la violencia machista contra las mujeres.

4. El Ayuntamiento de Ermua contará con la participación e interlocución de los grupos feministas y de mujeres, así como de las mujeres que han enfrentado la violencia machista contra ellas y promoverá la participación e implicación de los hombres.

5. El Ayuntamiento de Ermua se obliga a la mejora continua de las políticas de igualdad y abordaje de la violencia machista contra las mujeres, a garantizar su transparencia y rendición de cuentas a la población de Ermua.

Artículo 38. Investigación y datos.

1. El Ayuntamiento de Ermua realizará investigaciones, estudios y encuestas sobre las causas, características, extensión, índices de condena y consecuencias de las violencia machista contra las mujeres recogidas en esta Ordenanza en su municipio o por su población, así como sobre los protocolos de actuación y prácticas de detección y prevención y sobre las perspectivas y necesidades de las víctimas, para evaluar la amplitud, la evolución, las tendencias en todas las formas y manifestaciones de la

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

baita horiek hautemateko eta prebenitzeko jarduera-protokoloak eta praktikei buruz eta biktimen perspektibei eta premiei buruz ere. Modu horretan, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren hedadura, bilakaera, joerak eta adierazpenak ebaluatzeko, eta, hala badagokio, bilakaera berriak ebaluatzeko, bai eremu pribatuan, eta baita publikoan, arreta berezia jarri ingurune digitalean.

2. Gainera, jokabide matxistak indartzen dituzten eredu eta portaeren berrikuspen kritikoa aztertu eta sustatuko du, jokabide eta portaera horiek zuzentzeko eta desagerrarazteko politikak ezartzeko, bereziki haurrei eta gazteei zuzendutakoak, bai espazio fisikoetan zein birtualetan.

3. Ermuko Udalak bere sistema informatikoen egokitzapena bermatuko du, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren formak eta indarkeria hori erabiltzen dutenen eta aurre egiten dietenen banakako ezaugarriak, adierazpenak eta espazioak erregistratu eta sistematizatu ahal izateko, eta baita etengabe eguneratzeko ere.

4. Ermuko Udalak datuak biltzera eta sistematizatzera behartuko ditu hornitzaileak diren pertsona fisiko edo juridikoak, eta baita hitzarmenak sinatzen dituztenak edo dirulaguntza publikoak jasotzen dituztenak ere, aurreko atalean adierazitako moduan.

5. Ermuko Udalak biziraun dutenen datu pertsonalen babesa bermatuko du, pertsona fisikoaren babesarako araudiaren arabera, datu pertsonalen tratamenduari dagokionez.

6. Ermuko Udalak indarkeriaren biktimak artatzeko baliabide mapa bat osatuko du eta eguneratuta izango du, bai berena edo baita beste erakunde batzuekin lankidetzan osatutakoa, esaterako, Emakunderekin, Bizkaiko Foru Aldundiarekin eta Behatokiekin.

violencia machista contra las mujeres y, en su caso, las nuevas formas en que evolucione, tanto en el ámbito privado como en el público, prestando especial atención a los entornos digitales.

2. También analizará y promoverá la revisión crítica de los modelos y conductas que refuerzan comportamientos machistas, para implementar políticas dirigidas a su corrección y erradicación, especialmente las dirigidas a la infancia y juventud, tanto en los espacios físicos como virtuales.

3. El Ayuntamiento de Ermua garantizará la adecuación de sus sistemas informáticos que permitan un registro y sistematización de las formas, manifestaciones y espacios de la violencia machista contra las mujeres, así como de las características individuales de quienes las ejercen y de quienes las enfrentan, y su permanente actualización.

4. El Ayuntamiento de Ermua obligará a las personas físicas o jurídicas proveedoras, así como a quienes suscriban convenios o perciban subvenciones públicas, a la recogida y sistematización de datos, en los términos del apartado anterior.

5. El Ayuntamiento de Ermua garantizará la protección de los datos de carácter personal de las supervivientes conforme a la normativa de protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales.

6. El Ayuntamiento de Ermua realizará y mantendrá actualizado un mapa de recursos de atención a las supervivientes de la violencia, sea propio, o en colaboración con otras instituciones como Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, o la Diputación Foral de Bizkaia, y de los Observatorios.

Artículo 39. Prevención y sensibilización.

1. La Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ermua será responsable, tanto de manera individual

39. artikulua. Prebentzioa eta sentsibilizazioa.

1. Ermuko Udaleko Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Administrazio-Unitatea arduratuko da, bai banaka, bai beste erakunde edota udal zerbitzu batzuekin lankidetzan, honako hauetaz:

a) Indarkeria matxista egoerei aurre egiten dieten emakumeen ahalduzko prozesu pertsonal eta kolektiboak indartzeaz; horretarako, arlo funtzionalen edo arlo horretan zuzeneko edo zeharkako eskumenak dituzten zerbitzuen laguntza izango du.

b) Indarkeria matxistari aurre egiten dioten emakumeen eskubideei buruzko informazio-kanpainak egiteaz, edozein eremutan, eta baita erakundeen eta enpresen betebeharrei buruzko kanpainak egiteaz.

c) Ermuko herritarren eta gizarte eragileen mobilizazioa sentsibilizatzea eta bultzatzeaz, indarkeria matxistaren adierazpen guztien gaitzespen kolektiboa publikoki adieraz dezaten, tolerantziarik gabeko politika batekiko konpromisoa adieraziz.

d) Emakumeen aurkako diskriminazioa eta indarkeria matxista normalizatu, hutsaldu edo justifikatzen duten pertzepzio, jarrera eta portaerak aldatzeko kontzientziazio-kanpainak sustatzeaz, eta berdintasuna eta diskriminaziorik eza bultzatzeko erantzukizun indibidual eta kolektiboa eraldatuz.

e) Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko eta emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzeko ekimenak sortu eta abian jar daitezen bultzatzeaz eta laguntzeaz.

f) Emakumeei zuzendutako programak ezartzeaz, emakumeen aurkako indarkeria matxista aitortzeko eta lantzeko gai izan daitezen.

como en colaboración con otras instituciones o servicios municipales de:

a) Impulsar, el refuerzo de los procesos personales y colectivos de empoderamiento de las mujeres que enfrentan situaciones de violencia machista; para ello contará con la implicación de las áreas funcionales o de los servicios con competencias directa o indirecta en la materia.

b) Desarrollar campañas de información sobre los derechos de las mujeres que enfrentan violencia machista contra ella, en cualquiera de sus ámbitos, así como de las obligaciones de las instituciones y empresas.

c) Sensibilizar e impulsar la movilización de la población y agentes sociales de Ermua, para que manifiesten públicamente el rechazo colectivo a todas las manifestaciones de violencia machista, expresando el compromiso hacia una política de tolerancia cero.

d) Promover campañas de concienciación dirigidas a la transformación de la mirada, de las percepciones, actitudes y comportamientos que normalizan, banalizan o justifican la discriminación de las mujeres y la violencia machista contra ellas, y de la responsabilidad individual y colectivo de promover la igualdad y la no discriminación.

e) Impulsar y apoyar la creación y puesta en marcha a nivel local de iniciativas para promover la igualdad de mujeres y hombres y la prevención de la violencia machista contra las mujeres.

f) Implementar programas dirigidos a las mujeres, para que sean capaces de reconocer y abordar la violencia machista contra ellas.

g) Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización dirigidas específicamente a niños, adolescentes, jóvenes y hombres para erradicar los prejuicios basados en los roles y los estereotipados de género y otras categorías de discriminación, así como para contribuir activamente a la prevención de

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

g) Bereziki haur, nerabe, gazte eta gizonei zuzendutako kontzientziazio- eta sentsibilizazio-kanpainak garatzeaz, genero-rol eta -estereotipatueta eta bestelako diskriminazio-kategorietan oinarritutako aurreiritziak desagerrarazteko, eta ordenantzan jasotako indarkeria matxista mota guztiak prebenitzen laguntzeko.

h) Haur, nerabe, gazte eta gizon helduei zuzendutako programak ezartzeaz, emakumeen aurkako indarkeria matxista eta beste indarkeria diskriminatzaile batzuk aitortzeko, horiek lantzeko eta desagerrarazteko.

i) Prebentzio- eta informazio-kanpaina instituzionalak garatzeaz.

2. Ermuko Udalak, berariaz, indarkeria matxistaren aurkako sentsibilizazio-, prebentzio- eta lan- ekintzak garatuko ditu tokiko jai- eta jolas-ekitaldietan, bereziki herriko jaietan eta kirol- jardueretan.

3. Ermuko Udalak akordioak sustatuko ditu informazioaren gizarteko zerbitzuak ematen dituzten enpresekin, eremu digitalean emakumeen aurkako indarkeria matxistarekin lotutako albisteak egoki landu ditzaten.

4. Ermuko Udalak ziurtatuko du zuzenean edo hirugarren pertsona fisiko edo juridikoen bitartez egindako publizitate orok berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioa betetzen duela eta emakumeen aurkako indarkeria matxistari behar bezala heltzen diola.

40. artikulua. Prestakuntza.

1. Prestakuntza arloan funtzioak eta eskumenak esleitzen zaizkion Ermuko Udaleko alorra arduratuko da indarkeria matxistari aurre egiten dioten emakumeei zuzenean laguntzen

todas las formas de violencia machista recogidas en esta ordenanza.

h) Implementar programas dirigidos a los niños, adolescentes, jóvenes y hombres adultos, para que sean capaces de reconocer, abordar y erradicar la violencia machista contra las mujeres, así como otras violencias de carácter discriminatorio.

i) Desarrollar campañas institucionales de prevención e información.

2. El Ayuntamiento de Ermua desarrollará, de forma específica, acciones de sensibilización, prevención y abordaje de cualquier tipo de violencia machista durante la celebración de los diferentes actos festivos y lúdicos en el ámbito local, en especial de sus fiestas patronales, así como en el deporte.

3. El Ayuntamiento de Ermua promoverán acuerdos con las empresas prestadoras de servicios de la sociedad de la información para que realicen un adecuado abordaje en el ámbito digital de las noticias relacionadas con la violencia machista contra las mujeres.

4. El Ayuntamiento de Ermua se asegurará de que toda publicidad realizada directa o través de terceras personas físicas o jurídicas cumple con el principio de igualdad y no discriminación y con un adecuado abordaje de la violencia machista contra las mujeres.

Artículo 40. Formación.

1. El área del Ayuntamiento de Ermua al que se atribuyan funciones y competencias en materia de formación será el responsable de la mejora de las capacidades y competencias profesionales del personal que asiste directamente a mujeres que enfrentan la violencia machista, con el fin de que cuenten con una sólida formación especializada en la materia. Asimismo, garantizará que todas las trabajadoras han sido informadas y formadas en materia de violencias sexuales.

2. El Ayuntamiento de Ermua promoverá

dieten langileen gaitasun profesionalak hobetzeaz, arlo horretan prestakuntza espezializatu sendoa izan dezaten. Horrez gain, emakume langile guztiei sexu-indarkeriari buruzko informazioa eta prestakuntza eman zaiela bermatuko du.

2. Ermuko Udalak urtero sustatuko du langile guztien sentsibilizazioa eta prestakuntza, eta baita politikariena ere, berdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan.

3. Ermuko Udalak bermatuko du arlo honetan ematen den edo eskatzen den prestakuntza oro ikuspegi feministatik eta interseksionaletik diseinatu eta garatzen dela.

4. Ermuko Udalak bere politikariek eta teknikariek elkartruckerako eta ikaskuntzarako guneetan parte hartzea sustatuko du, emakumeen aurkako indarkeria matxistari eta indarkeria horri aurre egiten dioten emakumeen bizitza herrian hobetu dadin.

5. Ermuko Udalak berdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloko prestakuntza eskatuko die indarkeria matxistaren biktimei arreta emateko zerbitzuak edo baliabideak zuzenean edo hirugarren pertsona fisiko edo juridikoen bidez garatzen dituztenei.

6. Ermuko Udalak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna, emakumeen aurkako indarkeria matxista eta araudia bilduko ditu udal erakundera sartzeko gai-zerrendetan.

7. Herritarrei eta, bereziki, udalerriko emakumeei zuzendutako jardueretan, prestakuntza-jarduerak aurreikusiko dira, bereziki zeharka antolatutako jarduerak, emakumeek indarkeria matxista nola agertzen den jakin dezaten, eta indarkeria hori aitortzeko eta hari aurre egiteko moduak ezagut ditzaten.

41. artikulua. Hautemate eta arreta integrala.

1. Ermuko Udalak beharrezko baliabide

anualmente la sensibilización y la formación de toda su plantilla, incluyendo a su personal político, en materia de igualdad y violencia machista contra las mujeres.

3. El Ayuntamiento de Ermua garantizará que toda formación impartida o exigida en esta materia es diseñada y desarrollada desde una mirada feminista e interseccional.

4. El Ayuntamiento de Ermua promoverá la participación de su personal político y técnico en espacios de intercambio y aprendizaje con el fin de mejorar el abordaje municipal de la violencia machista contra las mujeres y la vida de las mujeres que la enfrentan.

5. El Ayuntamiento de Ermua exigirá como requisito la formación en materia de igualdad y violencia machista contra las mujeres para quienes directa o a través de terceras personas físicas o jurídicas, desarrollen servicios o recursos de atención a las víctimas de violencia machista.

6. El Ayuntamiento de Ermua incluirá la igualdad de mujeres y hombres, la violencia machista contra las mujeres y el marco normativo y programático en los temarios de acceso al ente municipal.

7. En las actividades dirigidas a la ciudadanía, en particular a las mujeres del municipio, se preverán actividades formativas, especialmente aquellas planteadas de manera transversal dirigidas a que las mujeres conozcan cómo se manifiesta la violencia machista y formas de reconocerla y enfrentarla.

Artículo 41. Detección y atención integral.

1. El Ayuntamiento de Ermua se dotará de los recursos y servicios necesarios para garantizar el derecho a una atención prioritaria, integral, gratuita, accesible y de calidad y un acceso equitativo a la información de todas las mujeres víctimas de violencia machista contra las mujeres de Ermua.

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

eta zerbitzuak bilduko ditu lehentasunezko arreta integrala, doakoa, irisgarria eta kalitatezkoa jasotzeko eskubidea bermatzeko, eta Ermuko emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimak diren emakume guztiei bidezko informazioa emateko.

2. Ermuko baliabide eta zerbitzu guztiak martxoaren 16ko, 1/2023 Legegintzako Dekretua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duenaren 54.7 artikuluan adierazitako jarduketa printzipioak aintzat hartuta eraenduko dira.

3. Ermuko Udalak emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimak lehentasunezko kolektibotzat hartuko ditu arreta-prozesuan egokituz jotzen diren lanpostu eta zerbitzu publikoak eta itunpekoak eskaintzeko orduan, baita horiek eskuratzeko ere, esaterako, babes ofizialeko etxebizitzak edo enplegu- eta ekintzailatza-programak.

4. Ermuko Udalak bermatuko du bertako langileek behar adina denbora, prestakuntza eta lanerako espazio eta tresna egokiak izatea ordenantza hau betetzeko.

5. Ermuko Udalak indarkeria matxista pairatu ondoren bizirik atera diren emakumeen arreta, prestakuntza, errehabilitazioa, ahalgaitasuna eta indartzea bultzatuko ditu, eta berdintasunaren aldeko emakumeen elkarteak eta udalerriko talde feministen beharrak babestuko ditu, baita Emakumeen Etxearen ere.

6. Zerbitzuak irizpide hauek bete beharko ditu: erabilgarritasuna, irisgarritasuna, moldagarritasuna, egokitasuna, segurtasunaren lehentasuna, baimen informatua, konfidentzialtasuna, datu bilketa eta informazioaren kudeaketa, eta beste sektore eta erakunde batzuekiko lotura, koordinazioaren bidez.

7. Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Administrazio-Unitateak gutxienezko zerbitzu

2. Todos los recursos y servicios se registrarán por los principios de actuación recogidos en el artículo 54.7 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

3. El Ayuntamiento de Ermua considerará a las víctimas de la violencia machista contra las mujeres como un colectivo de atención preferente y prioritaria en el acceso a las plazas y servicios públicos y concertados que se consideren idóneos en el proceso de atención, así como en aquellos para su recuperación, tales como los programas de empleo y emprendizaje.

4. El Ayuntamiento de Ermua garantizará que su personal cuenta con el tiempo suficiente, la formación y con los espacios de trabajo y las herramientas necesarios y adaptados para el cumplimiento de la presente ordenanza.

5. El Ayuntamiento de Ermua potenciará la atención, formación, recuperación, empoderamiento y fortalecimiento de las mujeres supervivientes de violencia machista y apoyará las necesidades de las asociaciones de mujeres a favor de la igualdad y de grupos feministas del municipio, así como de su Casa de las Mujeres.

6. La prestación de los servicios deberá cumplir con los criterios de disponibilidad, accesibilidad, adaptabilidad, adecuación, priorización de la seguridad, consentimiento informado, confidencialidad, recogida de los datos y gestión de la información y vinculación con otros sectores y organismos a través de la coordinación.

7. La Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres dispondrá de los siguientes servicios mínimos:

- Servicio de información, asesoramiento y derivación.
- Servicio de asesoramiento jurídico.

hauek izango ditu:

- Informazio-, aholkularitza- eta bideratze-zerbitzua.

- Aholkularitza juridikoko zerbitzua.

- Laguntza psikologikoko zerbitzua.

- Abegi-etxea.

8. Era berean, Ermuko Udalak baloraziorako tresna egokiak sortzea bultzatuko du, esku hartzea modu egokienean egiteko eta esku-hartzearen xedea zehazten duten irizpideak diseinatzeko. Horretarako, gizarte-zerbitzuen esparruan eginkizunak eta eskumenak dituzten zerbitzu ezberdinen arteko koordinazioa egokia izatea bultzatuko da, eta baita tokiko edo autonomia- erkidegoko beste erakunde batzuekiko koordinazioa ere, kasu bakoitzean esku hartzen duten eragile aniztasunaren erakunde-indarkeria mugatzeko.

9. Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Administrazio-Unitatea arduratuko da arreta integral eta esku hartze udal-zerbitzuetarako plangintza, jarraipen eta etengabeko ebaluazio mekanismo egonkorak hobetzeaz.

10. Gizarte-zerbitzuen arloko funtzioak eta eskumenak esleitzen zaizkion Ermuko Udaleko alorrek, mendeko pertsonen laguntzeko zerbitzu publiko eta komunitarioetarako sarbidea bultzatuko du hornitzaile nagusia indarkeria matxistako egoera batetik irteteko prozesuan dagoen etxeetan, eta, era berean, laguntza emango die indarkeria mota horretako egoerei aurre egiten dieten emakumeen seme-alabei eta haien mendeko beste pertsona batzuei zuzendutako indartze indibidual eta kolektiboko prozesuak babestuko ditu.

11. Ermuko Udalak estrategiak, politikak eta ekintzak garatu eta burutuko ditu, estatuan edo inguruaren konfigurazioan hobekuntzak barne, praktikan segurtasuna areagotzeko eta segurtasun faltaren pertzepzioa murrizteko. Horretarako, hiriko emakumeen mapak bezalako

- Servicio de apoyo psicológico.

- Piso de acogida.

8. Así mismo, el Ayuntamiento de Ermua impulsará la creación de instrumentos adecuados para la valoración que permitan diseñar los itinerarios de intervención de la manera más adecuada y con los criterios que concreten el horizonte de intervención. Para ello también procurará la coordinación entre sus diferentes servicios con funciones y competencias en materia de servicios sociales, así como con otras entidades de carácter local o autonómico a fin de limitar la violencia institucional derivada de la multiplicidad de agentes que intervienen en cada caso.

9. La Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres será responsable de la mejora de los mecanismos estables de planificación, seguimiento y evaluación continua para los servicios municipales de atención integral e intervención.

10. El área del Ayuntamiento de Ermua al que se le atribuyan las funciones y competencias en materia de servicios sociales impulsará el acceso a servicios públicos y comunitarios de apoyo a personas dependientes para los hogares cuya proveedora principal esté en proceso de salida de una situación de violencia machista, e igualmente apoyará los procesos de fortalecimiento individual y colectivo dirigidos a los hijos, hijas y otras personas dependientes de las mujeres que enfrentan situaciones de este tipo de violencia.

11. El Ayuntamiento de Ermua desarrollará y aplicará estrategias, políticas y acciones, incluidas mejoras específicas en el estado o en la configuración del entorno, con el fin de aumentar la seguridad en la práctica y tratar de reducir la percepción de falta de seguridad, ayudándose para ello de herramientas como los “mapas de la ciudad para las mujeres”.

12. El Ayuntamiento de Ermua integrará la perspectiva de género en la organización de los

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

tresnak erabiliko ditu.

12. Ermuko Udalak genero-ikuspegia txertatuko du barruko lan-espazioen antolaketan, langileentzako irisgarriak eta seguruak izan daitezzen, eta Ermuko espazio publikoak emakume guztientzat seguruak eta irisgarriak izatea bermatuko duten hirigintza- eta segurtasun-politikak garatuko ditu genero-ikuspegia aintzat hartuz.

13. Ermuko Udalak lehenbailehen aztertuko ditu egoera administratiboari, lizentzia edo baimenei edo indarkeria matxistaren biktima diren langileen lan eskubideei buruz jasotako eskaerak, eta ahalik eta azkarren bideratuko du indarkeria horrengatik jaso ezin izan duten prestakuntza eskuratzea.

14. Ermuko Udalak merituen baremoetan sartuko du, lanbide-esperientzia gisa, hautagaiak genero- indarkeriagatik edota sexu-indarkeriagatik eszedentzia-egoeran egon diren denbora.

15. Ermuko Udalak urtero aurrekontu-partida bat izango du larrialdiko prestazio ekonomikoetarako, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimen biziraupenerako oinarritzko beharrei berehala aurre egiteko, prekarietate ekonomikoko eta kalteberatasun egoeran dauden emakumeei lehentasuna emanez.

16. Ermuko Udalak emakume profesionalen presentzia bermatuko du indarkeria matxistatik bizirik atera diren emakumeei arreta emateko baliabide eta zerbitzu guztietan. Sail edo zerbitzuren batean emakumeak egotea ezin bada bermatu edo ordezkartza txikia badute emakumeek, udalak sarbide-planak edota ekintza positiboko neurriak ezarriko ditu,

espacios de trabajo internos para que resulten accesibles y seguros para sus trabajadoras y desarrollará políticas urbanísticas y de seguridad con enfoque de género que garanticen que los espacios públicos de Ermua sean seguros y accesibles para todas las mujeres.

13. El Ayuntamiento de Ermua examinará a la mayor brevedad las solicitudes recibidas relativas a la situación administrativa, concesión de licencias o permisos o relativa a los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia machista, así como facilitará con la máxima celeridad el acceso a la formación que no hayan podido recibir por causa dicha violencia.

14. El Ayuntamiento de Ermua incorporará en los baremos de méritos, a los efectos de experiencia profesional, el tiempo durante el que las personas candidatas hayan permanecido en la situación de excedencia por violencia de género y/o violencias sexuales.

15. El Ayuntamiento de Ermua dispondrá anualmente de una partida presupuestaria destinada a prestaciones económicas de urgencia que tengan como objeto hacer frente de una manera inmediata a las necesidades básicas de supervivencia de las víctimas de la violencia machista contra las mujeres, priorizando a las mujeres en situación de precariedad económica y vulnerabilidad.

16. El Ayuntamiento de Ermua garantizará la presencia de las mujeres profesionales en todos los recursos y servicios de atención a las supervivientes de la violencia machista. En el caso de que en algún departamento o servicio haya una infrarrepresentación de las mujeres que no permita garantizar su presencia, elaborará planes de acceso y/o medidas de acción positiva que faciliten su incorporación.

17. El Ayuntamiento de Ermua exigirá a las personas físicas y jurídicas con quienes contrate, suscriba convenios o a las que otorgue subvenciones, contar con un protocolo ante la violencia machista contra las mujeres en el trabajo y/o específicamente ante el acoso sexual,

emakumeak gehitzea errazteko.

17. Ermuko Udalak protokolo bat izatea eskatuko die kontratatzen dituen, hitzarmenak sinatzen dituen edo dirulaguntzak ematen dizkien pertsona fisiko eta juridikoei, lanean emakumeen aurkako indarkeria matxistaren aurrean edota, bereziki, sexu-jazarpenaren, sexu-arrazoiengatiko jazarpenaren, jazarpen diskriminatzailearen eta sexu-indarkerien aurrean. Horrez gain, langileei sexu-indarkerien inguruko informazioa eta prestakuntza eman dietela egiaztatuko du udalak, indarrean dagoen araudiaren arabera hala dagokionean.

42. artikulua. Konponketa eskubidea.

1. Ermuko Udalak indarkeria matxistaren biktimei eragin ahal izan dizkieten kalteak konpontzeko neurriak ezarriko ditu, eta, ahal den neurrian, indarkeria erabili dutenek ez errepikatzea eta horiek zigortzea ziurtatuko du.

2. Ermuko Udalak, bizirik dirautenekin batera, konponketa sinbolikorako ekintzak diseinatu eta ezarriko ditu.

3. Ermuko Udalak, hala erabakitzen bada, bizirik dirautenei ondare-erantzukizuna edota kaltea konpontzea erraztuko die.

43. artikulua. Koordinazioa.

1. Ermuko Udaleko Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Administrazio-Unitateak erakunde barruko eta arteko jarduera eta koordinazio protokoloak bultzatuko ditu, inplikaturako arreta sistema guztien jarduera koordinatu eta eraginkorra bermatzeko.

2. Ermuko Udalak behar diren baliabideak eskainiko ditu Ermuko emakume taldeekin, diskriminazio intersektionalarekiko kalteberenak barne, eta sare feminista, enpresa, sindikal, kultural, kirolzale eta sozialarekin koordinazioa eraginkorra dela bermatzeko. Gainera, haien trebakuntza-prozesuetan eta erakundeetan emakumeen aurkako indarkeria matxista borrokatzeko tresnak diseinatzeko orduan

acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y violencias sexuales, así como acreditar haber informado y formado a sus trabajadoras en relación con las violencias sexuales, cuando así corresponda conforme a la normativa en vigor.

Artículo 42. Derecho a la reparación.

1. El Ayuntamiento de Ermua establecerá las medidas para la reparación de los daños que hayan podido ocasionar a las víctimas de la violencia machista, y, en la medida de sus posibilidades, asegurar la no reiteración y la sanción a quienes la hayan ejercido.

2. El Ayuntamiento de Ermua, junto a las supervivientes, diseñará e implantará acciones para su reparación simbólica.

3. El Ayuntamiento de Ermua, si así se determinase, facilitará el acceso a la responsabilidad patrimonial y/o reparación del daño a las supervivientes.

Artículo 43. Coordinación.

1. La Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ermua impulsará los protocolos de actuación y coordinación intra e interinstitucionales para garantizar una actuación coordinada y eficiente de todos los sistemas de atención implicados.

2. El Ayuntamiento de Ermua destinará los recursos necesarios para garantizar la efectiva coordinación institucional con los grupos mujeres de Ermua, incluyendo a las más vulnerables a la discriminación interseccional, y con el tejido feminista, empresarial, sindical, cultural, deportivo y social. Asimismo, les apoyará en sus procesos de capacitación y en el diseño de las herramientas para un mejor abordaje de la violencia machista contra las mujeres en sus organizaciones.

Disposición adicional primera.
Seguimiento y evaluación de la Ordenanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres y

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

lagunduko die.

Lehenengo xedapen gehigarria. Ermuko Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako eta Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzarako Ordenantzaren jarraipena eta ebaluazioa.

1. Ordenantza betetzen, garatzen eta ezartzen dela, eta, hala badagokio, berrikusteko beharra dagoela ziurtatu eta horren jarraipena egiteko, tokiko gobernua batzorde bat izendatuko du ordenantzaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko. Batzorde hori Udaleko Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Administrazio-Unitateko eta Berdintasun Kontseiluko politikariek eta teknikariek osatuko dute, eta baita adituek edo inplikaturako sektoreetako ordezkariak ere, intereseko gaien arabera.

Batzorde horretako kideen artean bat izendatuko da batzordeburu eta koordinatzaile izan dadin. Koordinazioaz arduratzen den pertsonaren eginkizunak honako hauek izango dira, besteak beste:

a) Talde bilerak deitu eta moderatzea.

b) Bileren akta egitea, eztabaidatutako gaiak eta honako hauek adieraziz: lortutako akordioak, kontsultak, proposamenak eta ebazteke dauden gaiak, adostu ez direnak, eta eskatutako eta aurkeztutako dokumentazioa.

c) Akta kide guztiei bidaltzea.

d) Aktak eta proiektu-taldearen korrespondentzia erregistratu eta artxibatzea.

2. Batzordeak honako eskumen hauek hartuko ditu bere gain:

Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres de Ermua.

1. A fin de que se realice el seguimiento del cumplimiento, del desarrollo, de la aplicación y, en su caso, de la oportunidad de revisión de la presente Ordenanza, el gobierno local nombrará una comisión para el seguimiento y evaluación de la misma, que estará formada por personal político y técnico de la Unidad administrativa de Igualdad del Ayuntamiento y del Consejo de Igualdad, así como de personas expertas o representantes de sectores implicados, en función de los temas de interés.

De entre las personas de esta comisión, se nombrará a una que asumirá su liderazgo y coordinación. Las funciones de esta persona responsable de la coordinación serán, entre otras:

a) Convocar y moderar las reuniones del equipo.

b) Levantar acta de las reuniones, reflejando los asuntos debatidos, indicando los acuerdos alcanzados, las consultas, propuestas y asuntos pendientes, las que no hayan sido acordadas, así como la documentación solicitada y aportada.

c) Enviar a todas las personas integrantes el acta.

d) Llevar registro y archivo de las actas, así como de la correspondencia del equipo de proyecto.

2. La Comisión asumirá las siguientes competencias:

a) Elaborar anualmente un informe de seguimiento en el que, al menos, se recojan las acciones que cada área ha llevado a cabo durante el ejercicio en aplicación de la Ordenanza y, por otro lado, la valoración de dichas áreas, en relación con el grado de cumplimiento de lo previsto en la misma. Este informe ha de permitir incorporar al presupuesto municipal anual las medidas pendientes, o de

a) Urtero jarraipen-txosten bat egitea. Txosten horretan, gutxienez, alor bakoitzak Ordenantza aplikatuz ekitaldian zehar egin dituen ekintzak jasoko dira, eta, bestalde, alor horien balorazioa, Ordenantzan aurreikusitakoaren betetze-mailarekin alderatuz. Txosten horrek bide eman behar du urteko udal-aurrekontuan sartzeko ordenantzan jaso gabe dauden edo hobetzeko dauden neurriak.

b) Ordenantzaren, ezarritako helburuen eta ekintzen betetze-maila interpretatu eta ebaluatzea, ebaluazio-txosten batean islatuz.

c) Ezarpenean aurkitutako zailtasunei eta lortutako emaitzei buruzko informazioa ematea.

d) Ordenantza aplikatzeko eta hobetzeko neurriak proposatzea.

e) Ordenantza garatzeko ekimen, jardueraildo eta gauzatze-proposamen berriak eztabaidatu, onartu eta gauzatzea.

f) Udal herritarren edo langileen erreklamazioak erantzutea eta ebaztea, udalaren iradokizunen postontziaren bidez edo horretarako prestatutako edozein bitartekoren bidez.

g) Ordenantza aplikatzean eta interpretatzean sor daitezkeen desadostasunak ezagutu eta ebaztea.

3. Proiektu-taldeak lau urtean behin Ordenantzaren ebaluazio-txosten bat egingo du. Txosten hori bat etorriko da udalbatza bakoitzaren agintaldiarekin eta hari helaraziko dio, aldaketak beharrezkoak diren edo neurri berriak ezarri behar diren erabaki dezan. Txosten hori Ermuko Udalaren webgunean argitaratuko da.

4. Eginkizun guztiak betetzeko, batzordekideek Udalaren barruko dokumentazio guztia eskuratu ahalko dute, eta Udalari edo

mejora, recogidas en la ordenanza.

b) Interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de la Ordenanza, de los objetivos marcados y de las acciones que se plasmará en un informe de evaluación.

c) Informar sobre las dificultades encontradas durante su implantación y los resultados conseguidos.

d) Proponer medidas dirigidas a la aplicación y mejor de la Ordenanza.

e) Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de actuación y propuestas de ejecución, para un más amplio desarrollo de la Ordenanza.

f) Atender y resolver reclamaciones formuladas por la ciudadanía o personal del Ayuntamiento a través del buzón de sugerencias municipal o cualquier medio habilitado al efecto.

g) Conocimiento y resolución de las discrepancias que se deriven de la aplicación e interpretación de la Ordenanza.

3. El equipo de proyecto realizará cada cuatro años un informe de evaluación de la Ordenanza, que coincidirá con el periodo de mandato de cada corporación municipal y a quien trasladará para que acuerde las medidas que considere más adecuadas para su reforma o modificación. Dicho informe será publicado en la página web del Ayuntamiento de Ermua.

4. Para el desarrollo de todas las funciones, las personas que pertenezcan a la comisión tendrán acceso a toda la documentación que se genere en el seno de esta y a solicitar del Ayuntamiento, o a su personal técnico y político, cualquier información que consideren necesaria para el ejercicio de sus funciones y que tenga relación con los objetivos y articulado de la presente Ordenanza.

5. El equipo de proyecto se reunirá al menos una vez al año con carácter ordinario. Las reuniones se celebrarán con carácter

Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

bertako teknikariei eta politikariei haien eginkizunak betetzeko beharrezkotzat jotzen duten eta Ordenantza honen helburu eta artikuluekin zerikusia duen edozein informazio eskatu ahalko diete.

5. Proiektu-taldea gutxienez urtean behin bilduko da, ohiko izaerarekin. Ezohiko bilerak egingo dira, inguruabarrek ahalbidetzen duten epean, aztertu beharreko gaiaren garrantziaren arabera, baina ez dira inoiz bilduko bilera-eskaera jaso eta 30 egun baino gehiagora.

6. Batzordekideek eta aholkulariek konfidentzialtasun eta isiltasun profesionalaren printzipioa errespetatu behar dute, bai bileretan aztertutako gaiei, eta baita aurkeztutako dokumentazio eta datuei dagokienez.

7. Batzordearen erabakiak baliozkoak izateko, batzordea osatzen dutenen adostasuna beharko da.

Bigarren xedapen gehigarria. Sailen arteko koordinaziorako proiektu-taldea.

Sailen arteko koordinazioa bultzatu, kudeatu eta gainbegiratzeko, sailen arteko koordinazio tekniko eta politikorako proiektu-talde bat sortuko da, ordenantza onartu eta sei hilabeteko epean.

Alkatetza izango da proiektu-taldearen buru eta berak egingo ditu bilera-deialdiak. Bertan, berdintasun udal-politikan inplikaturako alor guztien ordezkaritza egongo da. Bilerak urtean behin egingo dira eta bileren arteko epea laburtu ahalko da Proiektu Taldeko buruak bidezkotzat jotzen duenean, edo kideek edo Berdintasun Administrazio-Unitateak eskatzen duenean.

Hirugarren xedapen gehigarria. Kontratazio publikoan genero-ikuspegia txertatzea.

Ermuko Udalaren kontratazio arloko

extraordinario dentro del plazo que las circunstancias permitan, en función de la importancia del tema a tratar, pero nunca excederá de los 30 días naturales siguientes a la recepción de la solicitud de reunión.

6. Las personas de la comisión y las asesoras están obligadas a respetar el principio de confidencialidad y sigilo profesional, tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados.

7. Los acuerdos de la comisión, para su validez, requerirán la unanimidad de las personas que la integran.

Disposición adicional segunda. Equipo de proyecto para la coordinación interdepartamental.

Con el fin de impulsar, gestionar y supervisar la coordinación interdepartamental se creará un equipo de proyecto para la coordinación Interdepartamental de carácter técnico y política en el plazo de un año a partir de la aprobación de la presente Ordenanza.

El equipo de proyecto estará presidido y será convocada por Alcaldía y formarán parte del mismo una representación de todas las áreas implicadas en la política municipal de igualdad. Las reuniones tendrán una periodicidad anual pudiendo acortarse el periodo entre reuniones cuando lo considere procedente la presidencia de equipo de proyecto per se o a instancia de sus componentes o de la Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres.

Disposición adicional tercera. Incorporación de la perspectiva de género en la contratación pública.

El área con competencias y funciones en materia de contratación del Ayuntamiento de Ermua elaborará, en el plazo de dos años a partir de la entrada en vigor de la presente Ordenanza, unas directrices para la incorporación de la perspectiva de género en la contratación municipal.

eskumenak eta eginkizunak dituen alorrak, ordenantza hau indarrean sartu eta bi urteko epean, genero ikuspegia udal kontratazioan txertatzeko jarraibide batzuk prestatuko ditu.

Laugarren xedapen gehigarria.
Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Kontseilurako araudi bat egitea.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Kontseiluaren osaera, eskumenak eta funtzionamendu- araubidea erregelamendu bidez onartuko dira, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Administrazio-Unitateak proposatuta, Ordenantza hau onartu eta bi urteko epean. Nolanahi ere, Ermuko elkarte, emakume-talde eta mugimendu feministaren parte-hartzea bermatuko da.

Bosgarren xedapen gehigarria.
Emakumeen Etxearen funtzionamendua.

Ordenantza indarrean sartu eta bi urtera, Ermuko Udalak Emakumeen Etxearen egitura, funtzionamendua eta aurrekontu-zuzkidura arautuko ditu, Emakumeen Etxearen ondasun eta zerbitzuen irisgarritasuna, erabilgarritasuna eta kalitatea bermatuz.

Seigarren xedapen gehigarria.
Aurrekontuetan genero-eraginari buruzko txostena egiteko jarraibideak.

Ermuko Udalak, ordenantza indarrean sartu eta urtebeteko epean, udal aurrekontuetan genero eraginari buruzko txostena egiteko jarraibideak emango dituzten arauak onartuko ditu.

Xedapen indargabetzaile bakarra.
Indargabetzea.

Ordenantza honetan xedatutakoarekin kontraesanean edo horren aurka dauden maila bereko edo beheragoko arau guztiak

Disposición adicional cuarta.
Elaboración de un reglamento para el Consejo de Igualdad de Mujeres y Hombres.

La composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo de Igualdad de Mujeres y Hombres serán aprobados vía reglamentaria, a propuesta de la Unidad administrativa de Igualdad de Mujeres y Hombres, en el plazo de dos años a partir de la aprobación de la presente Ordenanza, garantizándose en todo caso la participación de las asociaciones, grupos de mujeres y del movimiento feminista en Ermua.

Disposición adicional quinta.
Funcionamiento de la Casa de las Mujeres.

Dentro de los dos años de entrada en vigor esta Ordenanza, el Ayuntamiento de Ermua regulará la estructura, el funcionamiento y la dotación presupuestaria de la Casa de las Mujeres, garantizando la accesibilidad, disponibilidad y calidad de los bienes y servicios de la Casa de las Mujeres.

Disposición adicional sexta. Directrices para realizar el informe de impacto de género en los presupuestos.

El Ayuntamiento de Ermua aprobará en el plazo de un año de entrada en vigor de esta Ordenanza, directrices en las que se indiquen las pautas para la realización del informe de impacto de género de los presupuestos municipales.

Disposición derogatoria única.
Derogación.

Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente Ordenanza.

Disposición final primera. Desarrollo reglamentario.

La alcaldía dictará cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación



Ordenanzas/Reglamentos/Bases Informe

Ordenantzak/Erreglamentuak/Oinarriak Txostena

indargabetuta geratzen dira.

Lehenengo azken xedapena. Araudiaren garapena.

Alkatetzak emango ditu ordenantza hau garatzeko eta burutzeko beharrezkoak diren xedapen guztiak.

Bigarren azken xedapena. Indarrean jartzea.

Ordenantza hau Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratu ondoko 15 eguneko epean jarriko da indarrean.

de esta ordenanza.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

La presente ordenanza entrará en vigor en los 15 días siguientes al de su publicación en el Boletín Oficial de Bizkaia.