

**ORDENANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES****Parte expositiva.—Exposición de motivos**

I. En las últimas décadas la cuestión referida a la igualdad de mujeres y hombres ha ido introduciéndose de manera progresiva en la agenda política de los Estados, así como en las diferentes administraciones organizativas de los mismos. En este sentido, tanto la en la Comunidad Internacional como, en la Unión Europea, en el Estado español como en la Comunidad Autónoma de Euskadi se ha legislado de tal manera, que evidencia el compromiso de los poderes públicos para lograr la igualdad de mujeres y hombres.

En la esfera internacional, nos encontramos con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer aprobada por la ONU en 1979 y ratificada en 1983.

En cuanto a la esfera comunitaria, el Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1999 ha consagrado como principio fundamental de la Unión Europea el de la igualdad de mujeres y hombres, convirtiéndose en objetivo de todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Cabe mencionar también varias directivas como son la Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la formación profesional y a las condiciones de trabajo; la Directiva 2004/113/CE de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes, servicios y suministros y la Directiva 2006/54/CE referente a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

El actual marco normativo vigente en materia de igualdad, promueve el principio de igualdad de mujeres y hombres y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, al entender que dicha igualdad es un derecho fundamental para todos y todas y constituye un valor capital para la democracia. Varias son las normativas que fomentan dichos principios, entre la cuales se encuentra el artículo 14 de la Constitución Española y el artículo 9.2 del mismo texto legal, que por su parte, obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. El Estatuto de Autonomía de Euskadi en su artículo 9 realiza una remisión expresa a lo regulado por la Constitución, y cabe también mencionar, la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre las medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que implica a las administraciones públicas y las empresas.



---

En nuestro ámbito autonómico, la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres, aprobada por el Parlamento Vasco el 18 de febrero de 2005, fija el logro de la igualdad de mujeres y hombres como objetivo estratégico prioritario para 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 entre mujeres y hombres, como son por ejemplo la realización de estudios y estadísticas que incluyan aspectos relativos a la igualdad, la formación en dicha materia, creación de órganos que promuevan el fomento y la coordinación de medidas basadas en los principios de igualdad de trato, igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad y a la diferencia, integración de la perspectiva de género, acción positiva, eliminación de roles y estereotipos en función del sexo, representación equilibrada en poderes públicos y colaboración y coordinación.

Las entidades locales son las esferas de gobierno más próximas a la población y representan los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria y por tanto, en su ámbito de competencia y colaborando con el conjunto de agentes locales, pueden emprender acciones concretas a favor de la igualdad de mujeres y de los hombres. Por ello, y teniendo presente la regulación internacional, europea, estatal y autonómica mencionada sobre estas materias, y considerando que es importante que los Gobiernos Locales sean pioneros en la puesta en marcha de medidas prácticas que consoliden el derecho a la igualdad, desde el Ayuntamiento de Plentzia se quiere avanzar, un paso más, con la puesta en marcha de la Ordenanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

II. Con el objetivo de avanzar, consolidar y dar sostenibilidad a las políticas para la igualdad de mujeres y hombres en el municipio de Plentzia se aprueba la presente Ordenanza de Igualdad de Mujeres y Hombres. Es una herramienta normativa que, de manera complementaria a los planes mancomunados de igualdades elaborada con vocación de permanencia en el tiempo, fijando los principios y objetivos que deben guiar la actuación del Ayuntamiento de Plentzia, definiendo las líneas principales de intervención para su logro y creando las condiciones de organización interna para poder alcanzar el objetivo anteriormente expuesto.

Su objetivo último es alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres removiendo las diversas estructuras históricas que producen y reproducen la discriminación de las mujeres y las desigualdades sociales y de género.

Asimismo, la presente Ordenanza Local muestra el máximo compromiso del Ayuntamiento de Plentzia como institución pública responsable de dar respuesta a los problemas y necesidades colectivas. Y con ello muestra además su voluntad efectiva de generar cambios sociales en la realidad de Plentzia, regulando modos y maneras de hacer más igualitarias a nivel institucional.



---

III. La Ordenanza Local se estructura en:

- 2 títulos
- 17 capítulos
- 56 artículos
- 2 disposiciones transitorias
- 1 disposición derogatoria
- 1 disposición final

## TÍTULO PRELIMINAR

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1.—Objeto y marco normativo

1. Esta Ordenanza tiene por objeto establecer el régimen jurídico de la igualdad de mujeres y hombres a nivel municipal en el marco de las normativas internacional, europea, estatal y de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Para ello parte del reconocimiento de que la discriminación contra las mujeres es un fenómeno universal de carácter subordinante, estructural y sistémico.

2. La presente ordenanza establece los principios generales que han de presidir la actuación del Ayuntamiento de Plentzia, así como del resto de entidades integrantes del sector público local, en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como un conjunto de medidas dirigidas a garantizar la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, eliminando las formas de discriminación contra ellas y removiendo los obstáculos que impidan el ejercicio efectivo y real de sus derechos.

3. De conformidad con lo establecido en los apartados anteriores, el contenido de esta Ordenanza cumplirá con la normativa vigente, resultando de especial relevancia por la materia objeto de regulación:

- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por España en 1983.
- La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre las medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas.
- La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



- La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, de 2006. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

### **Artículo 2.—Objetivo**

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

### **Artículo 3.—Ámbito de aplicación**

1. Esta Ordenanza se aplicará a la Administración del Ayuntamiento de Plentzia y a los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquél.
2. También será de aplicación a las entidades privadas en lo que a lo largo de ella se establezca y especialmente a aquellas entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con el Ayuntamiento de Plentzia, o que se beneficien de ayudas o subvenciones concedidas por el mismo.

### **Artículo 4.—Principio básico y principios instrumentales**

1. El principio normativo básico de esta Ordenanza se encuentra en los artículos 9.2 de la Constitución Española y 9.2d) del Estatuto de Autonomía del País Vasco, a tenor de los cuales los poderes públicos han de procurar la igualdad real y efectiva de los grupos en los que se integra el individuo.
2. A efectos de procurar la igualdad real y efectiva mencionada en el apartado anterior el poder municipal se servirá de los principios que, según el artículo 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, deben regir y orientar la actuación de todos los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres: la igualdad de trato, la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y a la diferencia, la integración de la perspectiva de género, la acción positiva, la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo, la representación equilibrada y la coordinación y colaboración.

**TÍTULO I**  
**COMPETENCIAS, FUNCIONES, ORGANIZACIÓN Y FINANCIACIÓN**  
**CAPÍTULO I**  
**COMPETENCIAS**



### Artículo 5.—Competencias

Además de las competencias que le vienen asignadas a la Administración Local, de conformidad con lo que se dispone en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL), tendrá las competencias y el ejercicio de las funciones asignadas a la administración local previstas en la Ley 4/2005 del 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

## CAPÍTULO II FUNCIONES

### Artículo 6.—Funciones

En el ámbito del municipio de Plentzia y en materia de igualdad de mujeres y hombres, le corresponde al Ayuntamiento de Plentzia el ejercicio de las funciones descritas en el artículo 7 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres y que abarcan:

- 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) Programación en el ámbito local en el marco de la planificación general del Gobierno Vasco y la programación de la Diputación Foral de Bizkaia.
- 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 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 sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- i) Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- j) Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.



- k) Establecimiento de relaciones y cauces 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.

### **CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN**

#### **Artículo 7.—Organización del Ayuntamiento de Plentzia**

1. A efectos de lo dispuesto en la presente ordenanza local, la organización del Ayuntamiento de Plentzia en materia de igualdad de mujeres y hombres estará conformado por:

- a) Una unidad departamental para la igualdad de mujeres y hombres a nivel mancomunado en la Mancomunidad de Servicios Uribe Kosta de la que el Ayuntamiento de Plentzia forma parte.
- b) Una estructura de coordinación política, establecida como comisión informativa política municipal.
- c) Una estructura de coordinación político y técnica como comisión de seguimiento de la ordenanza de Igualdad de Mujeres y Hombres.
- d) Espacio participativo de interlocución política con representantes del movimiento feminista y asociativo de mujeres por la igualdad del municipio de Plentzia, sea a nivel municipal, sea participando en el mancomunado.

A fin de que se lleve a cabo el 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, habrá en la Mancomunidad de Servicios de Uribe Kosta un espacio participativo efectivo de interlocución política con representantes del movimiento feminista (si lo hubiera) y asociativo de mujeres por la igualdad del municipio de Plentzia.

#### **Artículo 8.—Unidad Departamental para la igualdad de mujeres y hombres. Servicio para la Igualdad de mujeres y hombres**

1. En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 10.1 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres, el Ayuntamiento de Plentzia adaptará su estructura a la creación de un Servicio para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Mientras no disponga de un Servicio propio municipal, promoverá el Servicio para la Igualdad de Mujeres y Hombres mancomunado desde donde se impulsa la integración de la perspectiva de género en la política y actuación mancomunada y municipal. A tal fin, el



personal responsable del Servicio podrá participar en todas las comisiones mancomunadas y municipales que se considere oportunas.

El Servicio para la Igualdad de Mujeres y Hombres es un servicio u órgano de carácter transversal cuyo ámbito exclusivo de actuación será garantizar las políticas mancomunadas y municipales de igualdad de mujeres y hombres. Es un servicio de carácter estable, continuo y con vocación de permanencia en el tiempo.

### **Artículo 9.—Adscripción y personal especializado**

El Ayuntamiento de Plentzia impulsará las medidas necesarias para:

a) Crear un Servicio para la Igualdad de Mujeres y Hombres propio y dependiente de Alcaldía.

Asegurar que el personal que preste servicios tanto desde el Servicio para la Igualdad de Mujeres y Hombres Mancomunado, como propio si se creara, tenga capacitación específica en igualdad de mujeres y hombres. Para ello, tendrá que estar en posesión de un título universitario y acreditar formación especializada universitaria o equivalente en materia de género y/o violencia contra las mujeres. En su defecto, deberá

b) Acreditar más de dos años de experiencia en el puesto a través del certificado de vida laboral, por certificado emitido por la entidad contratante que recoja las funciones y la dedicación.

c) Impulsar que dicho Servicio se preste al menos por una persona a jornada completa, de lunes a viernes, así como que la persona responsable del mismo se encuadre en la categoría profesional que corresponda conforme a las funciones asignadas en la presente ordenanza y en la normativa en vigor.

### **Artículo 10.—Fin y función general**

1. El fin esencial del Servicio para la Igualdad de mujeres y hombres es la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el ámbito territorial de esta Ordenanza.

2. El Servicio para la Igualdad de Mujeres y Hombres se encargará del impulso, programación y asesoramiento en materia de igualdad de mujeres y hombres y, en particular, de la prevista en esta Ordenanza.

### **Artículo 11.—Funciones específicas**



---

El Servicio para la Igualdad de Mujeres y Hombres, de acuerdo con el artículo 10.2 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres, ejercerá las siguientes funciones específicas:

- a) Impulso, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres.
- b) Establecimiento de medidas de fomento que creen las condiciones adecuadas para el desarrollo de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres.
- c) Impulso de la coordinación en el diseño, seguimiento y evaluación de la política contra la violencia machista con el departamento o servicio al que se le atribuyen las funciones y competencias en materia de política social.
- d) Actuación como órgano verificador en relación con la realización de la evaluación previa de impacto de género, emitiendo los correspondientes informes preceptivos.
- e) Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva para promover la igualdad de mujeres y hombres.
- f) Impulso a la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones a todos los niveles y en todas sus fases, acompañando y asesorando a los departamentos y demás órganos dependientes.
- g) Diagnóstico de las necesidades formativas en materia de igualdad para mujeres y hombres del personal adscrito a la Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a la misma.
- h) Asesoramiento y colaboración con los Servicios y demás órganos y entes dependientes de la Administración en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- i) Actuar como órgano competente para la emisión de los informes motivados previstos en los artículos 16.2 y 20.8 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres.
- j) Sensibilización a la ciudadanía sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple.
- k) Impulso y propuesta para la adaptación y creación por parte de la Administración municipal de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple. En el desempeño de esta función y de la anterior, la labor del Servicio deberá coordinarse con la de otras áreas en el ámbito de sus respectivas competencias.
- l) Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios socio-comunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.
- m) Detección de las posibles situaciones de discriminación existentes en su ámbito territorial y diseño e impulso de medidas para su erradicación.
- n) Puesta en marcha de medidas conducentes a la participación e implicación de los hombres en el desarrollo de la igualdad de mujeres y hombres.
- o) 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 de los municipios de la mancomunidad un espacio compartido, inclusivo y habitable para todas las personas.

p) 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. El Servicio impulsará particularmente la creación de vínculos con aquellos organismos y entidades dedicados a la educación, formación y socialización de personas, por considerarles especialmente capacitados para la promoción y el impulso de nuevos valores, modelos y referentes más igualitarios.

q) Impulso y elaboración de medidas específicas que permitan la participación de las mujeres en los distintos ámbitos locales de toma de decisión.

r) 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 (callejero, monumentos, etc.).

s) Interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con Emakunde-Instituto Vasco por la Igualdad, la Asociación de Municipios Vascos-Eudel y la Diputación Foral de Bizkaia.

t) Orientación y valoración de los programas y acciones que se lleven a cabo así como emisión de recomendaciones para su mejora, conforme al artículo 19 punto 7 de la Ley Orgánica 1/2004, del 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de género

u) Participación en los planes de colaboración que garanticen la ordenación de las actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia machista, que deberán implicar además a las administraciones sanitarias, la Administración de Justicia, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y los servicios sociales.

v) Promoción de protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.

w) Promoción de actividades de prevención, detección precoz e intervención continuada con las mujeres sometidas a violencia por el hecho de serlo o en riesgo de padecerla.

x) Control y verificación de los mandatos normativos relacionados con igualdad de mujeres y hombres, especialmente lo recogido en el Título II de la Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

y) Cualesquiera otras en el ámbito de su competencia.

## **CAPÍTULO IV FINANCIACIÓN**

### **Artículo 12.—Financiación**

1. El Ayuntamiento de Plentzia dotará al Servicio para la Igualdad de Mujeres y Hombres, sea mancomunado y/o propio de los recursos humanos, económicos y



materiales y administrativos necesarios para el desarrollo de las funciones encomendadas en los artículos 10 y 11 de la presente ordenanza, y la ejecución de las medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres.

2. El Ayuntamiento de Plentzia, financiará el Servicio para la Igualdad de Mujeres y Hombres mancomunado en la proporcionalidad que le corresponda en la Mancomunidad de Servicios Uribe Kosta.

## **TÍTULO II**

### **MEDIDAS PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE PLENTZIA Y DE LOS ORGANISMOS Y ENTES PÚBLICOS DEPENDIENTES O VINCULADOS A AQUÉL**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Artículo 13.—Área competente**

1. El Servicio de Igualdad de Mujeres y Hombres Mancomunado, mientras no se disponga de uno propio, será el servicio competente del Ayuntamiento de Plentzia para el impulso, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas municipales así como del resto de funciones recogidas en el artículo 10 y 11 de la presente Ordenanza.

2. Sin perjuicio de estas funciones, todas las áreas del Ayuntamiento de Plentzia promoverán la igualdad de mujeres y hombres, para lo que programarán, implementarán y darán seguimiento a las medidas concretas en su ámbito de actuación y, en general, integrarán la perspectiva de género en sus correspondientes políticas sectoriales.

#### **CAPÍTULO II**

### **REPRESENTACIÓN POLÍTICA Y COMPOSICIÓN DE ÓRGANOS MUNICIPALES**

##### **Artículo 14.—Representación o composición equilibrada**

Se entenderá por representación o composición equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo ni superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

##### **Artículo 15.—Órganos afectados**



1. La representación o composición equilibrada afectará a la constitución del gobierno municipal que surja tras las elecciones, debiéndose promover también dicho equilibrio en la composición de las Comisiones, cargos de libre designación o cargos de confianza del equipo de gobierno municipal, composición de jurados, tribunales de selección, consejos y órganos de participación, y demás órganos administrativos municipales.

2. Excepcionalmente y, con informe favorable del servicio de igualdad, se podrá justificar la no aplicación del criterio de representación equilibrada en los siguientes casos:

a) Cuando no alcance el 40% la presencia de personas de alguno de los dos sexos en el sector o ámbito de actuación sobre el que actúe el órgano municipal correspondiente. En ese caso, se deberá garantizar que, al menos, haya una presencia de las personas del sexo menos representado equivalente a su presencia en el referido sector o ámbito, salvo que concurra alguna de las circunstancias señaladas en los apartados siguientes.

b) Cuando exista una representación de las personas de alguno de los sexos superior al 60%, pero esa sobrerrepresentación se considera acorde al objetivo de corregir la histórica situación de desigualdad que han sufrido las mujeres derivada de su infrarrepresentación en los ámbitos de toma de decisiones.

c) Cuando no haya personas de un sexo determinado con competencia, capacitación y preparación adecuada para participar en el órgano en cuestión o, a pesar de haberlas, éstas no deseen hacerlo o no puedan por la sobrecarga de trabajo que les pueda generar.

d) Cuando se trate de órganos administrativos en los que la designación de sus integrantes se hace en función del cargo y/o cuando ésta designación es realizada por varias instituciones u organizaciones. En este caso, el criterio de representación equilibrada se deberá mantener por lo que respecta al grupo de personas designadas por una misma institución u organización, salvo que le sea de aplicación alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores.

### CAPÍTULO III

#### **Artículo 16.—Gestión y Estructuras de Coordinación de la Política Municipal para la Igualdad de mujeres y hombres**

La eficacia de la política municipal para igualdad de mujeres y hombres depende de una actuación coordinada de las distintas áreas mancomunadas y de los municipios. Con el fin de impulsar, gestionar y supervisar se tendrán en cuenta las estructuras de coordinación creadas en la Mancomunidad de Servicios Uribe Kosta que se nombran en este artículo Comisión Técnica Interinstitucional para la Igualdad, Comisión Técnica Interdepartamental Mancomunada, Comisión Técnica Intermunicipal de Cultura, Comisión Técnica Mancomunada de Urbanismo Inclusivo.

Objetivos de las Comisiones para el impulso, gestión y coordinación de las políticas de igualdad:



- a) Establecer los cauces de colaboración para realizar actuaciones coordinadas con el fin de lograr la igualdad de mujeres y hombres e implementar las políticas de género del sector público.
- b) Constituir un órgano de trabajo, de coordinación y de participación para el avance en la integración de la perspectiva de género en las políticas y presupuestos mancomunados y municipales

#### **Artículo 17.—Creación de una Comisión Informativa para la Igualdad de mujeres y hombres**

Para lograr una eficacia en la coordinación de la Política Municipal se constituirá tras las elecciones municipales una Comisión Informativa de las políticas de Igualdad de mujeres y hombres.

#### **Artículo 18.—Participación interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres**

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

### **CAPÍTULO IV FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL**

#### **Artículo 19.—Formación y capacitación para la igualdad de mujeres y hombres**

1. En cumplimiento con lo previsto en el artículo 17 de la Ley 4/2005, y a fin de permitir la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa, el gobierno municipal, garantizará una formación básica, progresiva y permanente de su personal en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Esta garantía de formación podrá realizarse a través de los cursos que se ofrezcan desde el Instituto Vasco de Administraciones Públicas y/o de organización de cursos realizados en la Mancomunidad de Servicios Uribe Kosta y/o en el Ayuntamiento de Plentzia.

2. Con el fin de garantizar el objetivo del apartado anterior, el Ayuntamiento de Plentzia impulsará las siguientes medidas:

3. Integrar en todos los temarios de los procesos de acceso al empleo municipal contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres y a su aplicación a la actividad administrativa



4. Integrar un módulo en materia de igualdad de mujeres y hombres en cualquier acción formativa tanto interna como externa que se desarrolle desde el ámbito municipal. Y toda acción formativa tiene que contar con la perspectiva de género.
5. En el plazo de un año tras el acceso al ente municipal, será de obligado cumplimiento el acudir a acciones formativas en materia de género con una duración mínima de 10 horas.
6. Facilitar información de los cursos y/o jornadas en materia de igualdad de mujeres y hombres, sea a través del Servicio de Igualdad de Mujeres y Hombres propio o mancomunado, al personal técnico y/o político del Ayuntamiento de Plentzia.
7. Adaptar los horarios de su personal y valorar el tiempo invertido por éste en su formación en materia de igualdad.
8. Elaborar y ejecutar planes de formación para el personal a su servicio y planes de sensibilización para las personas con responsabilidad política, en colaboración con el Servicio de Igualdad de Mujeres y Hombres.
9. Formar, con carácter obligatorio, en el primer año de cada mandato a todo el personal político en materia de igualdad de mujeres y hombres durante un mínimo de 10 horas. Los contenidos habrán de ser aprobados por el Servicio de Igualdad de mujeres y hombres.

## **CAPÍTULO V PARTICIPACIÓN EN LA VIDA POLÍTICA Y CÍVICA: EL CONSEJO DE MUJERES**

### **Artículo 20.—Participación de las mujeres**

1. A fin de que se lleve a cabo el 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, habrá un espacio de participativo de interlocución política con representantes del movimiento feminista (si lo hubiera) y asociativo de mujeres, con el doble objetivo de articular su participación en la aplicación, seguimiento y evaluación de políticas mancomunadas y municipales generales que afecten a las mujeres y de las específicas de promoción de la igualdad de mujeres y hombres, y para promover la autonomía y empoderamiento de las mujeres, fortaleciendo sus prácticas de ciudadanía activa en todos los ámbitos de la vida pública, cultural, económica y social.
2. Asimismo, a través del Servicio para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se trabajará en la búsqueda de fórmulas que remuevan los obstáculos para garantizar la participación



de las mujeres de forma individual o colectiva, incluyendo, si procedieran, aspectos relacionados con la formación para la participación, o la puesta en marcha de medidas que contribuyan a adecuar los procesos participativos a sus necesidades prácticas e intereses estratégicos.

3. Con el fin de posibilitar, facilitar y garantizar la participación en igualdad de mujeres y hombres en el gobierno y en la vida pública municipal, se consolidará el Consejo de Mujeres de Uribe Kosta como órgano de participación ciudadana en políticas para la igualdad de mujeres y hombres.

## **CAPÍTULO VI**

### **EL PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

#### **Artículo 21.—Concepto**

El Plan para la Igualdad es el documento en el que se plasma periódicamente el desarrollo y la concreción de la política mancomunada y/o municipal en materia de igualdad de mujeres y hombres.

#### **Artículo 22.—Áreas de intervención y medidas de consideración específica**

1. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 15.3 de la Ley 4/2005, del 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, el Plan para la Igualdad desarrollará medidas de actuación concretas en cualquiera de las áreas de intervención para la igualdad previstas en esta Ordenanza, así como en otras de posible interés.

2. Asimismo, el Plan para la Igualdad o los planes o programas concretos que del mismo puedan derivarse deberán prestar especial atención a variables como la edad, el origen, la diversidad funcional o la orientación sexual y contemplar las necesidades que de forma específica afectan a los distintos colectivos generando situaciones de múltiple discriminación.

#### **Artículo 23.—Elaboración y control**

1. Será el Servicio para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Mancomunidad de Servicios Uribe Kosta, o propio si lo hubiere, el que diseñe e impulse el Plan para la Igualdad, así como las tareas encaminadas a su seguimiento y evaluación, valorando la oportunidad de actuar al respecto de manera individual o a través de la mancomunidad de la que el municipio forma parte.

2. Sin perjuicio de lo anterior, a la hora de fijar sus objetivos y ejes de actuación, el Plan para la Igualdad se adecuará a las directrices marcadas por los documentos de planificación aprobados por los organismos de igualdad propios del territorio histórico y



la Comunidad Autónoma, 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.

3. El Consejo de Mujeres de Uribe Kosta se convertirá en agente activo durante la elaboración y/o aprobación del Plan, participando además en su seguimiento y evaluación según lo dispuesto por el Servicio para Igualdad de mujeres y hombres y sus representantes responsables a nivel político.

#### **Artículo 24.—Informe**

De conformidad con el artículo 15.4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el Plan para la Igualdad deberá antes de su aprobación, ser informado, por Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer.

#### **Artículo 25.—Aprobación**

1. En función de si el Servicio de Igualdad de Mujeres y Hombres es municipal y/o mancomunado, le corresponderá al Pleno del Ayuntamiento y/o de la Mancomunidad, a propuesta del Servicio para la Igualdad de Mujeres y Hombres, la aprobación o prórroga del Plan para la Igualdad. La necesidad de la prórroga deberá estar informada por el Servicio para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

2. La aprobación del Plan o de la prórroga no podrá demorarse más de seis meses desde la fecha de constitución de cada gobierno local y/o mancomunado,

### **CAPÍTULO VII PRODUCCIÓN Y GESTIÓN DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA**

#### **Artículo 26.—Disposiciones generales**

1. Sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el Ayuntamiento de Plentzia efectuará un uso no sexista en la producción y gestión de todo tipo de información, comunicación y lenguaje en los documentos escritos e iconográfica y soportes (imágenes, web, chats...) que produzca directamente o a través de terceras personas físicas o jurídicas o entidades.

2. También reflejará la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social, política, cultura y económica y de cualquier índole en todos los roles y situaciones sociales.



3. Además, evitará y prevendrá los prejuicios, prácticas y utilización de expresiones verbales e imágenes fundadas sobre la idea de la superioridad o de la inferioridad de uno u otro sexo, o sobre los roles femeninos y masculinos estereotipados, de la transmisión de una imagen anacrónica de las mujeres.
4. Garantizará que el tratamiento, protagonismo y valoración de mujeres y hombres sea equivalente en la información escrita, oral, iconográfica como en las acciones publicitarias y en la comunicación interna y externa.
5. Amplificará el rechazo social e institucional ante las manifestaciones culturales y simbólicas de violencia machista.

#### **Artículo 27.—Asesoramiento**

En relación a la delimitación de lo que haya de entenderse por uso no sexista de la información, comunicación, iconografía o utilización de estereotipos sexistas en el ayuntamiento, será el Servicio para la Igualdad de Mujeres y Hombres, propio o mancomunado quien preste asesoramiento al personal técnico y político del Ayuntamiento de Plentzia. En este sentido, las áreas municipales dispondrán del plazo de un año desde la publicación de esta ordenanza para solicitar el asesoramiento de este Servicio, siendo la supervisión o revisión de cualquier documento, soporte etc. responsabilidad del servicio municipal que lo elabore.

#### **Artículo 28.—Medidas**

1. A fin de fomentar una información, comunicación e iconografía no sexista y de evitar actitudes y comportamientos estereotipados, el Ayuntamiento de Plentzia a iniciativa del Servicio para la Igualdad de Mujeres y Hombres, realizará campañas de concienciación, promoverá cursos de formación, y facilitará asesoramiento a las asociaciones, organizaciones y entidades municipales que lo soliciten.
2. La ciudadanía tiene derecho a exigir al Ayuntamiento tanto en castellano como en euskera la utilización de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio. En ese sentido, la Administración utilizará una información, comunicación e iconografía no discriminatoria tanto oralmente como por escrito.
3. Se incluirán en los pliegos de contratación y en cualquier tipo de contrato y/o convenio de colaboración la exigencia por parte de la empresa proveedora de la utilización de una información, comunicación e iconografía no sexista.
4. Todas las informaciones, comunicaciones, iconografía y cualquier tipo de escrito que se dirija entre las áreas del Ayuntamiento como a otras Administraciones Públicas se realizarán con una comunicación no sexista.





5. Se evitará un lenguaje estereotipado sexista en cualquier elemento de propiedad municipal. Amodo de ejemplo: bandos, señalizaciones, documentos, modelos, rotulación, sellos, uniformes, página web, intranet, bandos, placas, publicaciones, circulares, anuncios, convenio colectivo, entre otros.

## **CAPÍTULO VIII ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS MUNICIPALES**

### **Artículo 29.—Adecuación de las estadísticas y estudios**

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 lo establecido en las letras «a» a «f» del artículo 16 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres.

2. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por personas con responsabilidad política, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

### **Artículo 30.—Adjudicación de estudios y estadísticas**

Cuando los estudios y estadísticas municipales se lleven a cabo mediante contrato de servicios, la empresa adjudicataria deberá aceptar el compromiso de cumplir con los deberes recogidos en el artículo anterior.

## **CAPÍTULO IX PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

### **Artículo 31.—Disposición general**

1. El Ayuntamiento de Plentzia consignará y especificará anualmente en sus presupuestos los recursos económicos destinados al ejercicio de las funciones y a la ejecución de las medidas previstas en esta Ordenanza, así como a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en general.

El Ayuntamiento de Plentzia consignará en sus presupuestos municipales, a partir del año 2016, una partida presupuestaria específica para actividades para la Igualdad de Mujeres y Hombres, todo ello sin perjuicio de que en otras partidas se puedan consignar costes para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas municipales. Atal fin, procurará promover la reflexión, el análisis, y la puesta en marcha o —en su caso—



---

consolidación de iniciativas destinadas a la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género.

## **CAPÍTULO X**

### **EL IMPACTO DE GÉNERO EN LA NORMATIVA Y ACTIVIDAD MUNICIPAL**

#### **Artículo 32.—Definición**

1. A efectos de esta Ordenanza, se entiende por evaluación de impacto de género, la evaluación previa o posterior a cualquier normativa y actividad municipal para conocer los efectos potenciales o reales de la misma en la igualdad o desigualdad de mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 19.2 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y al amparo de lo previsto en el artículo 18.2 de la misma, serán objeto de evaluación previa de impacto de género los proyectos de ordenanzas y las propuestas de actos administrativos, y particularmente aquellas que regulen:

a) Convocatorias de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público municipal, así como aquellos que, aun no regulando con carácter general tales convocatorias, determinen la composición de los tribunales de selección.

b) Las contrataciones de Servicios que se realicen desde la administración pública. Se realizará de las contrataciones de servicios que se acuerden entre el Servicio para la Igualdad de mujeres y hombres, personal técnico de Administración General y la Secretaría municipal.

e) Toda la normativa institucional, que acuerden entre el Servicio para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el personal técnico de urbanismo, personal técnico de Administración General y la Secretaría municipal, de aprobación, planificación y gestión urbanística municipal. (PGOU, Normas subsidiarias,...).

#### **Artículo 33.—Directrices para la realización del informe**

1. En tanto en cuanto el Ayuntamiento de Plentzia no disponga de directrices, para la realización de los informes de evaluación previa de impacto de género se servirá orientativamente de las directrices del anexo a la Resolución 5/2007, de 14 de febrero, del Director de la Secretaría de Gobierno y de Relaciones con el Parlamento.

2. La realización del informe de evaluación previa de impacto de género será responsabilidad del organismo o servicio o departamento que elabore la ordenanza o el acto administrativo que corresponda.

3. El Ayuntamiento de Plentzia impulsará la formación especializada de personal técnico municipal responsable de la realización de estos informes de evaluación previa de



---

impacto de género. Esta formación se coordinará desde el Servicio para la Igualdad de Mujeres y Hombres, propio o mancomunado, con otras entidades supramunicipales.

## CAPÍTULO XI CONCURSOS Y CONTRATOS PÚBLICOS

### Artículo 34.—Disposición general

1. El Ayuntamiento de Plentzia promoverá, en su contratación pública, la igualdad de mujeres y hombres, con el fin de desarrollar la estrategia del mainstreaming de género en clave transformadora.
2. El Ayuntamiento de Plentzia impulsará el desarrollo de unas instrucciones para la incorporación de criterios de igualdad de mujeres y hombres en los pliegos de condiciones, cláusulas administrativas y prescripciones técnicas de contratación del Ayuntamiento de Plentzia, dirigidas a todas aquellas personas que, ostentando responsabilidades de gobierno, directivas o técnicas, promueven y/o intervienen en los procedimientos de contratación del Ayuntamiento de Plentzia.
3. Todos los departamentos del Ayuntamiento de Plentzia tendrán la obligación de incorporar la perspectiva de género en aquellos contratos en los que la perspectiva de género constituya característica técnica del objeto, así como en aquéllos en los que el contenido de las cláusulas contractuales relativas a la igualdad de mujeres y hombres sea apropiado a las características de la prestación del contrato.
4. Sin perjuicio de otras medidas, el Ayuntamiento de Plentzia garantizará que la persona jurídica que resulte adjudicataria del contrato (cualquiera que fuera su estatus jurídico) esté obligada a asegurar la promoción de la igualdad de mujeres y hombres exactamente como lo hubiera hecho el propio municipio si hubiera prestado el servicio.

### Artículo 35.—Asesoramiento

El Servicio para la Igualdad de Mujeres y Hombres, propio o mancomunado, asesorará al personal técnico municipal encargado de la realización de la contratación, en la aplicación en cada expediente de las medidas a tener en cuenta para la incorporación de la perspectiva de género, y verificará y evaluará el cumplimiento de las cláusulas conjuntamente con las personas responsables que intervengan en los procedimientos de contratación.

## CAPÍTULO XII CONCESIÓN DE SUBVENCIONES



---

### **Artículo 36.—Disposición general**

1. El Ayuntamiento de Plentzia tendrá la obligación de incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de subvenciones con el fin de desarrollar la estrategia de mainstreaming de género.
2. Las subvenciones que otorgue el Ayuntamiento de Plentzia deberá 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.

### **Artículo 37.—Prohibición de concesión de subvenciones**

1. El Ayuntamiento de Plentzia no otorgará ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el período impuesto en la correspondiente sanción.
2. Tampoco se podrán subvencionar aquellas actividades que discriminen por razón de sexo.

### **Artículo 38.—Condiciones**

A la hora de adjudicar subvenciones a las asociaciones, organizaciones o colectivos peticionarios se incluirá como criterio de valoración el compromiso de éstas con la igualdad de mujeres y hombres, tanto en lo referente a la composición de sus órganos directivos como en relación a las actividades que pretendan desarrollar.

## **TÍTULO III**

### **PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DESDE LAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE PLENTZIA**

#### **CAPÍTULO I**

### **COEDUCACIÓN Y RESPETO A LA OPCIÓN SEXUAL Y LA DIVERSIDAD DE IDENTIDAD DE GÉNERO**

### **Artículo 39.—Coeducación**

1. El Ayuntamiento de Plentzia, a través del Servicio para la Igualdad de Mujeres y Hombres, propio o mancomunado, entablará relaciones con entidades dedicadas a la educación, la formación y socialización de personas por considerarlas especialmente relevantes en la promoción y el impulso de valores, modelos y referentes más igualitarios, más coeducativos.



2. Será objetivo prioritario y, en concreto, del Servicio de Igualdad y del personal político y técnico que lo lidere, mantener un contacto permanente y fluido con la representación de la comunidad escolar local (profesorado, madres-padres, alumnado, etc.) en orden a detectar necesidades y colaborar con ellas para ir hacia una escuela coeducativa.

3. El Ayuntamiento de Plentzia pondrá en marcha iniciativas de colaboración con centros escolares y entidades formativas destinadas a promover valores relacionados con la igualdad a través de ofertas formativas específicas a el centro escolar, como programas formativos sobre Igualdad de mujeres y hombres en secundaria, o programas que eduquen en igualdad de mujeres y hombres en primaria y en secundaria.

#### **Artículo 40.—Respeto a la opción sexual y la diversidad de identidad de género**

1. El Ayuntamiento de Plentzia reconoce la diversidad en cuanto a la orientación sexual y la diversidad de identidad género. Así mismo reconoce que las personas pueden asociarse a través de relaciones no heterosexuales y generar modelos de familias alternativos. Por todo ello, reconoce también que no debe presuponerse la heterosexualidad de toda la ciudadanía del municipio, y que las autodefiniciones de identidad de género pueden ser autogestionadas por los cuerpos libremente. Por último, constata que Lesbianas, Transexuales, Queers, Gays y Bisexuales viven una discriminación específica por salirse de los parámetros de la heteronormatividad.

2. El Ayuntamiento de Plentzia impulsará las siguientes medidas:

- a) Sensibilizar por medio de campañas u otros medios, en la libertad y la diversidad de las relaciones afectivo sexuales, en la relaciones de reproducción y de identidad de género.
- b) Promover la puesta en marcha de herramientas y medidas específicas que combatan la discriminación que sufre el colectivo LGTBQ.

## **CAPÍTULO II ENTORNO LÚDICO, SALUDABLE Y CREATIVO EN PARIDAD**

#### **Artículo 41.—Práctica deportiva y hábitos saludables**

1. El Ayuntamiento de Plentzia impulsará la cooperación con los diferentes agentes del ámbito deportivo de cara a conseguir su compromiso orientado a la promoción de la práctica deportiva femenina en cualquiera de sus disciplinas (o modalidades), tipologías (amateur, «federado», etc.) y/o grupos de edad.

2. El Ayuntamiento de Plentzia promoverá el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres no sólo en la práctica deportiva sino también en los ámbitos de gestión y decisión vinculados a la misma (clubes, asociaciones, etc.).



3. El Ayuntamiento de Plentzia asegurará una oferta deportiva municipal diversa que contenga actividades lúdico-deportivas dirigidas a romper con los estereotipos que encasillan a mujeres y hombres en prácticas deportivas distintas en función de supuestas habilidades y atributos diferenciados por sexos. Así mismo, animará al resto de agentes deportivos locales a trabajar a favor de la diversificación del deporte.

4. El Ayuntamiento de Plentzia impulsará la participación de las mujeres, de todas las edades, pero sobretodo de las más jóvenes, en las modalidades deportivas existentes en la actualidad en el municipio, y en las que en un futuro puedan existir.

5. Los premios, recompensas, reconocimientos o subvenciones concedidas por el Ayuntamiento de Plentzia a deportistas individuales o clubes deportivos mantendrán un equilibrio entre el número de mujeres y de hombres que se beneficie de los mismos y se valorará especialmente su trayectoria a favor de la igualdad de los hombres y mujeres en el deporte de Plentzia

#### **Artículo 42.—Cultura**

1. El Ayuntamiento de Plentzia revisará la política cultural local desde un prisma de género y adoptará las medidas oportunas para subsanar progresivamente los posibles déficits detectados en relación a la participación de las mujeres en la esfera cultural (tanto en lo relativo a la creación, la exhibición o difusión, como al consumo).

2. Asimismo, a efectos de equilibrar la tendencia actual, el Ayuntamiento de Plentzia facilitará los medios adecuados y accesibles a las mujeres en orden a promocionar su implicación en la producción artística y creativa, mientras que, en el caso de los hombres, impulsará su participación en el consumo de actividades culturales.

3. El Ayuntamiento de Plentzia velará también para que los distintos contenidos programados en el marco de su política cultural estén exentos de mensajes y/o iconografía sexistas, y que sus programaciones estén vinculadas al género.

#### **Artículo 43.—Fiestas**

1. El Consistorio reconoce el valor simbólico del espacio y del tiempo festivo en el ámbito local y por ello se compromete a diagnosticar, conocer y reconocer los aspectos discriminatorios hacia las mujeres que el mismo pueda albergar. También velará por que todos los elementos que componen el tiempo y el espacio festivo se ajusten estrictamente a criterios de igualdad y equidad.

2. El Ayuntamiento de Plentzia se encargará de que las actividades festivas y el ambiente que generan actúen como potenciadores del disfrute de todas las personas del municipio sin que ninguna de ellas vea limitado su derecho a la fiesta y a tomar parte en todos sus



actos por motivos de sexo, edad, origen, nivel educativo, situación económica u opción sexual.

3. El Ayuntamiento de Plentzia, junto con la Comisión de Fiestas trabajará en la línea de unas Fiestas Igualitarias y progresivamente irá transformando sus fiestas en unas fiestas más paritarias para toda la población.

4. El Ayuntamiento de Plentzia en las contrataciones que realice para la celebración de las fiestas de Plentzia, incluirá una cláusula que prohíba la contratación de cualquier actividad, barraca, actuación, y/o exhibición con contenidos sexistas.

### CAPÍTULO III

#### ENTORNO HABITABLE, SOSTENIBLE Y SEGURO PARA TODAS Y TODOS

##### **Artículo 44.—Planificación urbana y local**

1. El Ayuntamiento de Plentzia impulsará la corresponsabilidad y conciliación demandadas por las políticas de igualdad a través de la ordenación territorial y el planeamiento urbanos, fomentando un urbanismo multifuncional (frente al urbanismo zonificado y monofuncional), impulsando la accesibilidad y la eliminación de barreras arquitectónicas, asegurando una ubicación estratégica de servicios y equipamientos que facilite la conciliación o adaptando la oferta horaria de los equipamientos y servicios a las necesidades de la conciliación.

2. La corporación local se compromete a tomar las medidas pertinentes de cara a impulsar la participación ciudadana en todos aquellos procesos encargados de la revisión del planeamiento urbano asegurando la inclusión de mujeres y colectivos de mujeres en estos procesos, siendo el objetivo alcanzar una participación paritaria.

3. Igualmente asume la labor de capacitar, sensibilizar y/o asesorar, a través del Servicio de Igualdad de Mujeres y Hombres o de personas externas especialistas en igualdad, al personal encargado de llevar adelante este tipo de procesos participativos.

4. El Ayuntamiento de Plentzia en todo lo referente en materia de ordenación urbanística garantizará la participación indicada en el punto 2 de este artículo, visibilidad y seguridad de las mujeres en los planes y programas de ordenación urbanística.

5. El Ayuntamiento de Plentzia se compromete a impulsar espacios de reflexión y análisis relativos a la inclusión de la perspectiva de género en la planificación urbanística.

##### **Artículo 45.—Movilidad y transporte**



1. La movilidad y el acceso a los medios de transporte se consideran condiciones fundamentales para que las mujeres y los hombres puedan ejercer gran número de sus derechos, trabajos y actividades, incluido el acceso al empleo, la educación, la cultura y los servicios básicos.
2. El Ayuntamiento de Plentzia se compromete a introducir la perspectiva de género en todo diagnóstico, acción, programa o planificación orientada a la mejora de la movilidad y/o el transporte local.
3. En el caso de que el Ayuntamiento de Plentzia tenga a su cargo un servicio público de transporte tomará el compromiso de incorporar la perspectiva de género en su funcionamiento, reglamentación y gestión. Compromiso que podría implicar, entre otras, medidas destinadas a modificar rutas, horarios y frecuencias, modificaciones en los vehículos utilizados (eliminando todo aquello que suponga una restricción en el acceso a personas con movilidad reducida) o mejorar la difusión de la información relativa a horarios y trayectos.
4. En concreto, el Ayuntamiento de Plentzia velará por que el transporte público atienda primordialmente a las necesidades derivadas de las tareas cotidianas imprescindibles para asegurar el bienestar de las personas, de forma que su funcionamiento no esté sujeto únicamente a las necesidades derivadas de las tareas productivas (trabajo remunerado) sino también a las vinculadas a las labores de cuidado y aprovisionamiento de los hogares.
5. Para la promoción del transporte público el Ayuntamiento de Plentzia destinará acciones y/o programas específicos orientados a los hombres, en la medida en que, hoy por hoy, son ellos los principales usuarios del vehículo privado.
6. El Ayuntamiento de Plentzia promoverá y asegurará la participación mayoritaria de las mujeres en los ámbitos de diseño, planeamiento, gestión y decisión vinculados al transporte público ya que, hoy por hoy, son ellas las principales usuarias del mismo.
7. También contribuirá al desarrollo de la autonomía de niñas y niños y a la puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas encargadas de su cuidado promoviendo iniciativas como el trazado de caminos escolares en el municipio; itinerarios flexibles y de trazado sencillo que hacen posible el desplazamiento a pie de niñas y niños en un entorno en el que se sienten protegidos gracias a la implicación de distintos agentes (la escuela, el profesorado, las familias, la administración municipal, los establecimientos del barrio, asociaciones, etc.).

#### **Artículo 46.—Medio ambiente**

El Ayuntamiento de Plentzia impulsará la integración de la perspectiva de género en sus políticas públicas relacionadas con la mejora del medio ambiente a través del Servicio de





---

medio ambiente de la Mancomunidad de Servicios Uribe Kosta adoptando en el desarrollo de las políticas y servicios medioambientales tener en consideración las necesidades específicas ligadas a las modalidades de vida de las mujeres y hombres.

## **CAPÍTULO IV VIOLENCIA MACHISTA**

### **Artículo 47.—Violencia machista**

1. A efectos de esta ordenanza, se considera violencia machista, todas aquellas formas y actos de control, agresión, rechazo, imposición directa, estructural y simbólica contra las personas que incumplen la heteronormatividad, como contra las mujeres. La violencia machista abarca la violencia sexista (violencia de género, agresiones sexuales, acoso sexual laboral, ciberacoso...) y también otras formas de violencia contra la transfobia, lesbofobia y homofobia.

2. Se considera violencia sexista, a los efectos de esta ordenanza, todas aquellas formas y actos de control, agresión, rechazo, imposición directa, estructural y simbólica que se efectúan en el marco de la relación jerárquica y desigual de los hombres sobre las mujeres.

3. Tanto la violencia sexista como las otras violencias machistas han de entenderse en el marco de la complejidad de las diversas intersecciones que conforman la identidad personal como la edad, la procedencia, la raza, la salud física y mental, la diversidad funcional, etc.

4. Tanto la violencia sexista como las otras violencias machistas se ejercen en los ámbitos como la pareja, familia, espacio laboral, escolar, virtual y de formas muy diversas como psicológica, económica, físicas, sexual.

### **Artículo 48.—Prevención y sensibilización**

El Servicio para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Mancomunidad de Servicios Uribe Kosta, o propio si lo hubiera, será el responsable en el Ayuntamiento de Plentzia de:

1. Impulsar el esfuerzo de los procesos colectivos de empoderamiento de las mujeres que se enfrentan a situaciones de violencia machista. Para esto contará con la colaboración y cooperación de distintos departamentos municipales como juventud, cultura y distintos Servicios de la Mancomunidad de Servicios Uribe Kosta.

2. Impulsar la movilización de la población para que manifiesten públicamente el rechazo colectivo a todas las manifestaciones de la violencia machista. Para el cumplimiento de



---

este objetivo se contará con la colaboración y cooperación de distintos departamentos municipales como juventud, cultura, educación, comunicación y distintos servicios de la Mancomunidad de Servicios Uribe Kosta.

3. Impulsar programas de prevención en el centro escolar de la violencia machista, dentro de los programas de escuela coeducativa.

4. Actuar públicamente ante los casos de violencia sexista, siguiendo las recomendaciones publicadas por Eudel, la Diputación Foral de Bizkaia y Emakunde con la colaboración de las asociaciones de colectivos de mujeres y de agrupaciones feministas del municipio.

#### **Artículo 49.—Atención**

El Ayuntamiento de Plentzia, garantizará el desarrollo de servicios de atención dirigidos a las personas que se enfrentan a la violencia machista.

#### **Artículo 50.—Derecho a la atención integral y coordinada**

El Ayuntamiento de Plentzia, garantizará la mejora y/o creación de los mecanismos de coordinación interna y de coordinación interinstitucional entre los departamentos de la Mancomunidad de Servicios Uribe Kosta, la Ertzaintza, Osakidetza y el resto de instituciones autonómicas, forales y locales involucradas en el abordaje de la violencia machista.

### **TÍTULO IV COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ORDENANZA**

#### **Artículo 51.—Comisión de seguimiento y evaluación**

1. La Comisión de Seguimiento y Evaluación estará representada por el Servicio de Igualdad, por un o una representante político de cada grupo que estuviera representado en el Ayuntamiento, Secretaría-Intervención municipal, y personal técnico municipal y/o de la Mancomunidad de Servicios Uribe Kosta de los servicios mancomunados.

2. De entre las personas que componen la Comisión se nombrará a una como «responsable de Coordinación» para que posibilite la efectividad de la Comisión cuyas funciones serán:

- a) Convocar y moderar las reuniones de la Comisión.
- 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) Remisión por correo electrónico del acta a las personas integrantes de la comisión



d) Llevar el registro y archivo de las actas así como de la correspondencia de la Comisión.

3. Las funciones de esta Comisión serán:

- a) Elaborar cada legislatura un informe de seguimiento y evaluación 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 la valoración de dichas áreas en relación al grado de cumplimiento de lo previsto en la presente Ordenanza.
- b) Interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de la Ordenanza, de los objetivos marcados y de las acciones.
- c) Informar sobre las dificultades encontradas durante su implantación, los resultados conseguidos.
- d) Proponer medidas dirigidas a la aplicación de la Ordenanza.
- e) Proponer mejoras al texto de la Ordenanza.
- f) Deliberar, aprobar y aplicar las nuevas iniciativas, líneas de actuación y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio de la Ordenanza
- g) Atender y resolver reclamaciones formuladas por la ciudadanía o personal técnico a través de un buzón de sugerencias o cualquier otro medio que pueda ser habilitado al efecto.
- h) Conocimiento y resolución de las discrepancias que se deriven de la aplicación e interpretación de la ordenanza.

4. Para el desarrollo de todas las funciones, las personas que pertenezcan a esta Comisión tendrán acceso a toda la documentación que se genere en el seno de la misma 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. La Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá al menos una vez al año con carácter ordinario. Las reuniones se celebrarán con carácter extraordinario dentro del plazo que las circunstancias lo permitan en función de la importancia, pero nunca excederá de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud de reunión.

6. Las personas de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y 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 de Seguimiento y Evaluación, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de las personas que lo integran.

8. El Ayuntamiento de Plentzia destinará los recursos necesarios para el desarrollo del presente título.



9. La evaluación de esta Ordenanza se realizará antes de finalizar cada mandato político, es decir cada cuatro años. Para que esta evaluación sea lo más objetiva posible se realizará por una entidad externa competente en la materia que nos ocupa.

La empresa proveedora externa encargada de realizar la evaluación deberá cumplir los requisitos que se establezcan en los pliegos de condiciones administrativos y técnicos que se deberán elaborar a tal efecto.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

Entrada en vigor. Lo establecido en los artículos 36, 37 y 38 de la presente ordenanza entrará en vigor a los 36 meses después de la publicación de ésta en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

Aplicación de la evaluación previa de impacto de género. Aquellos proyectos de ordenanzas y de actos administrativos cuya tramitación esté iniciada pero no concluida a la entrada en vigor de esta norma, no estarán sujetas a la realización de la evaluación previa de impacto de género prevista en esta ordenanza.

### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Derogación. Quedan derogadas todas las normas con igual o inferior rango en lo que se opongan a lo dispuesto en esta Ordenanza.

### **DISPOSICIÓN FINAL**

Entrada en vigor. La Ordenanza entrará en vigor según lo establecido en el artículo 65.2 de La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL) tras la publicación íntegra de su texto definitivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

-Publicada en el BOB 26 de febrero 2015, número 39.