



SECCIÓN II
ADMINISTRACIÓN LOCAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA

Ayuntamiento de Orozko

Aprobación definitiva de la Ordenanza para la igualdad de mujeres y hombres de Orozko.

El Pleno del Ayuntamiento de Orozko, en sesión celebrada el 14 de mayo de 2024, adoptó entre otros el acuerdo de aprobación inicial de la ordenanza para la igualdad de mujeres y hombres de Orozko.

Durante el plazo de exposición al público no se han presentado alegaciones por lo que conforme a lo establecido en el Artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, se procede a su publicación íntegra.

En Orozko, a 9 de julio de 2024. — El Alcalde, Aitor Iza Albizua

**ORDENANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES
Y HOMBRES DE OROZKO****EXPOSICIÓN DE MOTIVOS (I)**

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 las entidades supraestatales, Estados, así como en las diferentes administraciones organizativas de los mismos.

En ese sentido, tanto en la Comunidad Internacional, en la Unión Europea, en el Estado Español y en la Comunidad Autónoma del País Vasco se ha promovido una importante y abundante normativa que evidencia el compromiso de los poderes públicos para lograr la igualdad de mujeres y hombres.

En el ámbito internacional, este objetivo está recogido, principalmente en los siguientes acuerdos:

- Convención sobre los derechos políticos de la mujer (aprobada en 1952 y suscrita por el Estado Español el 14 de abril de 1974).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (aprobada el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por el Estado Español el 16 de diciembre de 1983) y Protocolo Facultativo a la Convención (aprobado el 6 de octubre de 1999).
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (aprobada el 20 de diciembre de 1993).
- Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de las Naciones Unidas (Beijing, 1995) y sus posteriores sesiones de Beijing+5 (Nueva York, 2000), Beijing+10 (Nueva York, 2005) y Beijing+15 (Nueva York, 2010).
- Pactos Internacionales sobre Derechos Civiles y Políticos, y Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966, ratificados en 1977).
- Programa para la Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo —CIPD— (1994), sobre Derechos sexuales y reproductivos.

En el ámbito de la Unión Europea, cabe destacar:

- El Convenio Europeo de Derechos Humanos.
- El Tratado de Ámsterdam.
- El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011, el cual desde su entrada en vigor en el Estado español en 2014 obliga a adecuar los ordenamientos jurídicos internos para garantizar la aplicación del convenio en su totalidad.
- Las directivas 2002/73/CE, 2004/113/CE y 2006/54/CE.
- Directiva sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional (2019/1158).
- Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025.

A nivel estatal, las referencias fundamentales las constituyen:

- Los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, así como la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- 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.
- Pacto de Estado contra la Violencia de Género suscrito en 2017, que plantea compromisos y medidas concretas para mejorar la respuesta institucional ante la violencia contra las mujeres.



- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

En la Comunidad Autónoma de Euskadi, el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, establece el marco competencial en materia de igualdad de mujeres y hombres para las administraciones de la Comunidad Autónoma de Euskadi, incluidas las forales y municipales.

Por último, en el ámbito foral, la Diputación Foral de Bizkaia tiene vigente la Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS (II)

II. En este contexto normativo, los planes de igualdad han sido el instrumento principal que, sobre todo, en los últimos quince años, ha influido de manera notable en el rumbo de las políticas públicas de igualdad generadas y gestionadas a nivel local y el Ayuntamiento de Orozko, ha desarrollado diversos planes desde el año 2009, consiguiendo significativos avances.

La presente Ordenanza de Igualdad tiene como finalidad consolidar y dar sostenibilidad a las políticas para la igualdad de mujeres y hombres en el municipio, mediante una herramienta normativa que, de manera complementaria, y junto a los planes municipales de igualdad como herramientas de planificación, sirva para situar la igualdad entre mujeres y hombres en el centro de la organización económica y social de Orozko.

En ese sentido, el presente documento normativo, con vocación de permanencia en el tiempo, fija los principios y objetivos que deben guiar la actuación del Ayuntamiento, define las líneas principales de intervención para su logro, y crea las condiciones de organización interna para poder hacerlo.

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS (III)

III. La Ordenanza para la igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Orozko, se dicta en virtud de la potestad reglamentaria que, como Administración pública de carácter territorial, le otorga la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, erigiéndose como el documento normativo básico para la intervención del gobierno local en esta materia.

Está estructurada en tres títulos:

- El primero aborda las condiciones estructurales que el Ayuntamiento de Orozko dispondrá para asegurar los medios humanos y materiales necesarios para implantar unas políticas de igualdad de calidad.
- El segundo, integra las medidas para asegurar una adecuada transversalización de las políticas de igualdad, de modo que permeen a toda la organización municipal.
- El tercero, agrupa las medidas específicas para integrar la perspectiva de género en ámbitos sectoriales, y en especial, en participación sociopolítica, los medios de comunicación, la cultura y el deporte, y la igualdad.



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 Ayuntamiento de Orozko, 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. De conformidad con lo establecido en el apartado anterior, el contenido de esta Ordenanza cumplirá con la normativa vigente, expuesta en la parte positiva.

Artículo 2.— Objetivo

La presente Ordenanza tiene por objetivo establecer los principios generales que han de presidir la actuación del Ayuntamiento de Orozko en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de las mujeres, eliminando todas las formas de discriminación contra ellas y removiendo los obstáculos que impidan el ejercicio efectivo y real de sus derechos al objeto de eliminar la desigualdad estructural y todas las formas de discriminación por razón de sexo, incluida la violencia machista contra las mujeres. Todo ello con el fin último de lograr una sociedad igualitaria en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

El fin último de la presente Ordenanza es garantizar las condiciones necesarias para la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos sus ámbitos de actuación, a fin de contribuir a la construcción de un modelo de organización social en Orozko que coloque la igualdad entre mujeres y hombres como prioridad transversal en el diseño de las políticas públicas del consistorio.

Artículo 3.— Ámbito de aplicación

1. Esta Ordenanza se aplicará a la Administración municipal y a los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquélla.

2. También se aplicará 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, 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 siguientes:

a) *Igualdad de trato*

A los efectos de esta Ordenanza:

- Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su posible tipificación como delito, el acoso



sexual y el acoso por razón de sexo tienen la consideración de discriminación directa por razón de sexo.

- Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de personas de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria, y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.
- No se considerarán constitutivas de discriminación por razón de sexo las medidas que, aunque planteen un tratamiento diferente para las mujeres y los hombres, tienen una justificación objetiva y razonable, entre las que se incluyen aquellas que se fundamentan en la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de una protección especial de los sexos por motivos biológicos, o en la promoción de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de las personas y al trabajo a favor de la igualdad de trato y oportunidades.

b) *Integración de la perspectiva interseccional*

El Ayuntamiento de Orozko combatirá la discriminación múltiple y garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres en quienes concurren otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación como situación de discriminación social, patrimonio, edad, nacimiento raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, proceso migratorio, estatus de refugiado, cultura, origen rural, situación de seropositividad, familia monoparental, configuración familiar o cualquier otra condición o circunstancia personal, social o administrativa. Además, han de promover un enfoque interseccional, lo que, a los efectos de esta Ordenanza, supone tener en cuenta cómo el sexo y/o género se interrelacionan e interaccionan con el resto de los referidos factores en múltiples y, a menudo, simultáneos niveles, cómo se generan identidades solapadas e intersecadas, así como diferentes e interrelacionadas situaciones y ejes de poder y opresión.

c) *Igualdad de oportunidades*

El Ayuntamiento de Orozko adoptará las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, laborales, sociales, culturales, medioambientales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. A efectos de esta Ordenanza, la igualdad de oportunidades se ha de entender referida no solo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquellos.

d) *Integración de la perspectiva de género*

El Ayuntamiento de Orozko incorporará la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. A efectos de esta Ordenanza, se entiende 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 promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

e) *Acción positiva*

Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres el Ayuntamiento de Orozko adoptará medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.



f) *Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo*

El Ayuntamiento de Orozko promoverá la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social. En particular, promoverá el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado como un elemento central de las políticas públicas.

g) *Empoderamiento de las mujeres*

El Ayuntamiento de Orozko establecerá las condiciones y realizará las adaptaciones necesarias para favorecer el empoderamiento de las mujeres, considerando su diversidad. A los efectos de esta Ordenanza, se considera empoderamiento de las mujeres el proceso que estas llevan a cabo para la toma de conciencia individual y colectiva de la situación estructural de desigualdad y discriminación que sufren por el hecho de ser mujeres, y para la adquisición de la competencia, el poder y el control que les permitan tomar decisiones estratégicas sobre sus propias vidas y transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la desigualdad y discriminación por razón de género en los distintos ámbitos de la vida.

h) *Participación*

El Ayuntamiento de Orozko impulsará, en el desarrollo de las políticas públicas, la participación e interlocución de los grupos feministas y de mujeres, de los agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto, para favorecer un modelo de participación más democrático que dé mayor legitimidad a sus aportaciones y facilite que estas tengan incidencia real. A tal fin adaptarán o crearán los oportunos espacios y vías de participación, que garantizarán la accesibilidad universal.

i) *Implicación de los hombres*

El Ayuntamiento de Orozko promoverá, de forma transversal y a través de acciones específicas, la concienciación, responsabilidad, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad y en contra de la violencia machista, así como el cuestionamiento y erradicación de las masculinidades no igualitarias.

j) *Derecho al libre desarrollo de la identidad sexual y/o de género y orientación sexual y a la autonomía corporal y autodeterminación, como garantía para el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos*

Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres el Ayuntamiento de Orozko adoptará las medidas necesarias para erradicar de todos los ámbitos de la vida las discriminaciones relacionadas con la identidad sexual y/o de género y orientación sexual, así como, para desarrollar las políticas públicas necesarias que aseguren la autonomía corporal y la autodeterminación de todas las mujeres y, en especial, el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos, desde una perspectiva integral y multidisciplinar.

k) *Innovación, transparencia y rendición de cuentas*

El Ayuntamiento de Orozko fomentará la innovación y la mejora continua de las políticas de igualdad y garantizará la transparencia y la rendición de cuentas a la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la igualdad de mujeres y hombres a través de los recursos públicos.



TÍTULO I
**CONDICIONES ESTRUCTURALES:
ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO**

CAPÍTULO I
SERVICIO DE IGUALDAD

Artículo 5.— Servicio de Igualdad

1. En cumplimiento con lo dispuesto en el Artículo 11.1 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, el consistorio dispondrá de una Unidad para la Igualdad de mujeres y hombres, denominada Servicio de Igualdad que, entre otras funciones, impulsará la integración de la perspectiva de género en la política y actuación municipales.

2. El Servicio de Igualdad estará dotado en todo caso de personal con formación superior y con capacitación específica, acreditada, en igualdad de mujeres y hombres, a quien prestará colaboración el resto del personal municipal.

3. A tal fin, el personal responsable del Servicio podrá participar en todas las comisiones municipales que considere oportunas.

4. Las plazas del personal técnico de igualdad tendrá una posición orgánica y una relación funcional adecuada, que le permita incidir de forma efectiva en la toma de decisiones políticas, adecuándose a las normas y recomendaciones de Emakunde-Instituto vasco de la Mujer. A tal efecto La dedicación del personal técnico del Servicio de Igualdad se ampliará o adecuará a las necesidades del servicio, garantizando la capacidad para responder de manera eficaz a las demandas cambiantes y los retos emergentes en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 6.— Funciones generales

1. El Servicio de Igualdad se encargará del diseño de la planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación, asesoramiento de la actuación municipal en el tema de la igualdad de mujeres y hombres, y elaboración de normas, instrucciones y directrices que concreten y adecuen a sus respectivos ámbitos de intervención lo establecido en el Decreto Legislativo 1/2023 y en su reglamentación de desarrollo. Así sus funciones serán, entre otras:

- a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en el Ayuntamiento de Orozko y ejecución de las medidas de acción positiva.
- b) Aplicación al ámbito de Orozko, de las directrices existentes en materia de igualdad en el marco de la planificación general de la comunidad autónoma vasca.
- c) Adecuación, mantenimiento y realización de diagnósticos, estudios y estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de intervención municipal, con una perspectiva feminista.
- d) 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.
- e) Prevención de la violencia machista y coordinación y gestión de las acciones para la memoria y la reparación de las supervivientes. En materia de atención, elaboración, gestión y evaluación del Protocolo contra la violencia vigente y/o de las medidas e instrumentos de orientación y coordinación de la atención a mujeres víctimas de violencia machista que se considere pertinente.



- f) Seguimiento de la normativa de Orozko y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- g) Información y orientación a la ciudadanía de Orozko, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres, a la prevención de violencia machista y sobre programas y servicios dirigidos a la atención de mujeres víctimas y supervivientes, desde un enfoque de interseccionalidad.
- h) Establecimiento de recursos y servicios socio-comunitarios municipales para la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.
- i) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que debido a sus fines o funciones contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, y erradicación de violencia contra las mujeres.
- j) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito de Orozko y adopción de medidas para su erradicación.
- k) La 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.
- l) Cualquier otra función que en el ámbito local se pudiera encomendar.

Artículo 7.—Impulso de la Igualdad

Sin perjuicio de las funciones del Servicio de Igualdad, todo el personal del Ayuntamiento deberá promover en su ámbito de actuación la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

CAPÍTULO II**PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD****Artículo 8.—Definición**

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

Artículo 9.—Áreas de intervención y medidas de consideración específica

1. Sin perjuicio de lo señalado en el Artículo 16.3 del Decreto Legislativo 1/2023, el Plan para la Igualdad desarrollará medidas de actuación concretas en cualquiera de las áreas de intervención municipales.

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 situación socioeconómica, 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 10.—Elaboración y control

1. Será el Servicio de Igualdad el que impulse el diseño del Plan para la Igualdad, así como las tareas encaminadas a su seguimiento y evaluación.

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/o 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. Asimismo, el Plan para la Igualdad deberá tener como guía u orientación en la definición de sus contenidos y medidas de actuación los contenidos incluidos en esta Ordenanza.

4. La elaboración del Plan para la Igualdad deberá ser fruto de un diagnóstico actualizado (general o sectorial) sobre la igualdad de mujeres y hombres en el municipio, que ayudará a definir las prioridades (en uno, varios o en la totalidad de los ámbitos) de modo coherente con la política municipal, con sus competencias y, a la vez, con las necesidades, intereses y problemas detectados.

5. En orden a posibilitar su control, en el Plan para la Igualdad quedarán detallados el tipo de memorias de seguimiento que a lo largo de su desarrollo deban elaborarse, los criterios que deben regir su evaluación y los recursos y herramientas con los que se contará para poder desempeñar esta labor.

6. El personal técnico municipal colaborará en la elaboración del Plan, especialmente en aras a:

- a) La concreción de aquellos apartados que afecten a áreas con representación en el Plan.
- b) La adecuación entre el Plan para la Igualdad y los contenidos y objetivos recogidos en otros Planes o documentos estratégicos municipales.
- c) Valorar la oportunidad de dotar al Plan para la Igualdad de mecanismos propios para la comunicación y difusión de este a través del diseño y ejecución de un Plan de Comunicación.

7. El Ayuntamiento a través de su Servicio de Igualdad diseñará e impulsará algún tipo de proceso participativo que permita la implicación de las mujeres y de los hombres del municipio, bien de forma individual o colectiva, en la elaboración del Plan.

8. En línea con lo recogido en el punto anterior, las asociaciones feministas y de mujeres y en su caso, otras asociaciones locales, se convertirán en agente activo durante la elaboración y/o aprobación del Plan, participando además en su seguimiento y evaluación.

Artículo 11.— Informe

1. 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 ser informado, antes de su aprobación, por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Artículo 12.— Aprobación

1. Corresponde al Pleno del Ayuntamiento, a propuesta del Servicio de Igualdad, la aprobación o prórroga del Plan para la Igualdad. La necesidad de la prórroga deberá estar informada por el Servicio de Igualdad.

2. La aprobación del Plan o de la prórroga no podrá demorarse más allá de un año desde la fecha de constitución de cada gobierno municipal.

Artículo 13.— Vigencia

1. La vigencia de cada Plan para la Igualdad tendrá la misma duración que el gobierno municipal constituido tras las elecciones locales, salvo de que el propio documento sometido a aprobación prevea una duración menor por motivos justificados y con informe del Servicio de Igualdad o, igualmente por motivos justificados, se acuerde una prórroga de este.

Artículo 14.— Programas anuales de actuación

1. El Plan para la Igualdad deberá contener Programas de actuación de carácter anual, cuya aprobación, en cuanto al inicio y finalización, coincidirá con las sesiones de inicio y finalización de cada ejercicio presupuestario.

2. En el documento de inicio de cada Programa de actuación se señalarán las acciones concretas del Plan a efectuar durante el mismo, los recursos disponibles, los



medios utilizables y los resultados esperados. Los recursos humanos y presupuestarios serán proporcionales entre sí y con respecto a los objetivos anuales que se pretende alcanzar.

- El documento de finalización del Programa contendrá un informe de seguimiento y evaluación sobre el grado de avance conseguido, el impacto social y propuestas de mejora.

CAPÍTULO III

SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DE LA NORMATIVA PARA LA IGUALDAD

Artículo 15.— *Seguimiento, evaluación y actualización de la Ordenanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Orozko*

Cuatrienalmente, el Ayuntamiento de Orozko realizará una evaluación del grado de cumplimiento de los mandatos contemplados en la presente Ordenanza, y considerará las conclusiones a los efectos de adecuar el diseño de las políticas de igualdad a la optimización de su cumplimiento.

Igualmente, la evaluación de la Ordenanza analizará el grado de adecuación del presente texto a las disposiciones reglamentarias del Territorio Histórico de Bizkaia, la Comunidad Autónoma de Euskadi y del Estado, con el fin de realizar en caso necesario las modificaciones oportunas.

CAPÍTULO IV

PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD

Artículo 16.— *Planificación de la igualdad en la plantilla municipal*

1. El Ayuntamiento reconoce para su plantilla el derecho a la igualdad de mujeres y hombres en todos los aspectos del empleo, incluidas la organización del trabajo y las condiciones laborales. También reconoce el igual derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a la dignidad y seguridad en el trabajo.

2. Para promover la igualdad en el empleo público de Orozko, el Ayuntamiento aprobará un plan de igualdad interno, en el que se recojan objetivos y medidas a desarrollar, el sistema de planificación operativa anual, seguimiento y evaluación, la estructura y procesos de gestión, el calendario y el presupuesto.

Artículo 17.— *Ámbitos y medidas*

1. Para desarrollar los derechos enunciados en la sección anterior, el Gobierno municipal tomará todas las medidas legales oportunas, incluidas acciones positivas diferenciadoras, en ámbitos de actuación diversos. El compromiso alcanza, al menos, a las siguientes actuaciones:

- a) La elaboración de un diagnóstico y la revisión de políticas y procedimientos relativos al empleo en el seno del Ayuntamiento y de empresas suministradoras de servicios, a fin de tratar las desigualdades en un plazo apropiado.
- b) La adopción de un protocolo frente al acoso sexual y al acoso sexista.
- c) El impulso de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral por medio de la introducción de políticas que permitan adaptaciones del horario de trabajo a la atención de personas dependientes de empleados y empleadas y el fomento de medidas que contribuyan a la equiparación de permisos de maternidad y paternidad.
- d) La adopción de medidas que promuevan la corresponsabilidad de los hombres a través de acciones específicas.

**CAPÍTULO V****COORDINACIÓN DE LAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD****Artículo 18.— *Comisión Política***

1. La Comisión Política para la Igualdad de Mujeres y Hombres es el órgano de coordinación de las actuaciones del Ayuntamiento de Orozko en materia de igualdad de mujeres y hombres.

2. La Comisión Política para la Igualdad de Mujeres y Hombres, estará integrada por las y los siguientes miembros:

- a) Presidencia: Alcaldía de Ayuntamiento de Orozko.
- b) Vicepresidencia: la persona responsable (con cargo de concejalía) del Servicio de Igualdad de Orozko.
- c) Vocales: Una persona, con rango de concejalía, designada por cada una de las áreas municipales.
- d) Secretaría: Persona técnica del Servicio de Igualdad de Orozko.

3. Se promoverá la representación equilibrada de mujeres y hombres en esta Comisión.

4. Las funciones de la Comisión Política para la Igualdad de Mujeres y Hombres son:

- a) Servir de órgano de interlocución permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres entre las distintas áreas municipales y entre estas y el Servicio de Igualdad de Orozko.
- b) Impulsar y coordinar la aplicación y ejecución efectiva por parte de áreas municipales de la normativa y planes vigentes en materia de igualdad.
- c) Coordinar las medidas a adoptar por cada una de las áreas del Ayuntamiento de Orozko en la aplicación de la igualdad de mujeres y hombres en sus respectivas actividades.
- d) Impulsar el desarrollo de aquellas medidas que en la consecución del principio de igualdad de mujeres y hombres afecten a todo el Ayuntamiento de Orozko.
- e) Proponer a los distintos Departamentos cuantas acciones se estimen convenientes en orden al desarrollo y ejecución de esta Ordenanza y del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Orozko.
- f) Aprobar, al finalizar cada ejercicio, el informe anual de seguimiento de las acciones desarrolladas en materia de igualdad.
- g) Dirigir y supervisar el trabajo de la Comisión Técnica Interáreas para la Igualdad.
- h) Cualesquiera otras que le sean asignadas.

Artículo 19.— *Comisión Técnica para la Igualdad*

1. La eficacia de la política municipal de igualdad de mujeres y hombres depende de una actuación coordinada del personal técnico municipal en sus distintos ámbitos de actuación. Con el fin de impulsar, gestionar y supervisar tal coordinación se crea la Comisión Técnica para la Igualdad.

2. La Comisión Técnica para la Igualdad estará presidida y será convocada por quien tenga a su cargo la responsabilidad política del Servicio de Igualdad de Orozko, la secretaría será ejercida por el Servicio de Igualdad y estará integrada por el personal técnico municipal.

3. Las reuniones de la Comisión tendrán una periodicidad mínimamente anual, pudiendo acortarse el periodo de la reunión cuando lo considere procedente la presidencia de la comisión per se o a instancia de sus componentes o del Servicio de Igualdad.

4. Para las reuniones de la Comisión se contará con la presencia del Servicio de Igualdad, así como del personal técnico que se estime necesario. Este personal, contará con una formación permanente en materia de igualdad que le capacite para una adecuada toma de decisiones en el marco de la Comisión.



5. Las funciones de la Comisión Técnica para la Igualdad serán:
- a) Elaborar estudios, informes, propuestas que en materia de igualdad de mujeres y hombres afecten a cada una de las áreas de Ayuntamiento de Orozko y coordinar sus actuaciones.
 - b) Servir de espacio de puesta en común de experiencias y de propuestas al objeto de generar sinergias entre las áreas municipales, de forma que se optimice la gestión y eficacia de las políticas de igualdad.
 - c) Proponer a la Comisión Política para la Igualdad de Mujeres y Hombres la adopción de aquellas medidas que en la consecución del principio de igualdad de mujeres y hombres afecten a Ayuntamiento de Orozko.
 - d) Proponer a la Comisión Política para la Igualdad de Mujeres y Hombres la adopción por parte de las distintas áreas de cuantas acciones se estimen convenientes en orden al desarrollo y ejecución de la presente Ordenanza y del Plan para la Igualdad del Ayuntamiento de Orozko.
 - e) Elaborar y someter para su aprobación a la Comisión Política para la Igualdad de Mujeres y Hombres, un informe anual de seguimiento de las acciones desarrolladas y de los medios y recursos utilizados, junto con una valoración en torno a la consecución de los objetivos previstos en la presente Ordenanza y en el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Para ello cada área informará, a través de los mecanismos diseñados al efecto, de las acciones ejecutadas y de los medios y recursos utilizados.
 - f) Participar en la planificación, coordinación e implantación, en su caso, de los trabajos derivados de las colaboraciones con entidades públicas o privadas, al objeto de obtener informes y valoraciones sobre aspectos estructurales y coyunturales en materia de igualdad de mujeres y hombres.
 - g) Cualesquiera otras que la Comisión Política para la Igualdad de Mujeres y Hombres les asigne.

Artículo 20.— Participación interinstitucional

Con el fin de impulsar la política municipal para la igualdad de manera coordinada con la del resto de municipios y demás organismos públicos y privados, el Ayuntamiento de Orozko 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 VI**ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN SOCIAL****Artículo 21.— Espacios de participación en materia de igualdad de mujeres y hombres**

1. Se crearán anualmente espacios de participación social para facilitar la participación y seguimiento en la implementación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el Municipio.

Artículo 22.— Objetivos

Los objetivos de los espacios de participación en materia de igualdad serán:

- a) Fomentar la participación activa y democrática de la ciudadanía y entidades locales en la promoción de la igualdad de entre mujeres y hombres.
- b) Servir como espacio de encuentro, debate, coordinación y recogida de aportaciones entre diferentes actores sociales e institucionales involucrados en la temática de la igualdad de mujeres y hombres.

**Artículo 23.— Participación Flexible**

- a) Los espacios de participación se adaptarán a diferentes formatos y métodos para facilitar la presencia de la ciudadanía.
- b) Se desarrollarán estrategias de difusión y educación para incentivar la participación, tales como encuentros y reuniones con personas clave en el movimiento asociativo, charlas informativas, campañas en redes sociales y colaboraciones con organizaciones de la sociedad civil.

Artículo 24.— Acciones en Caso de Baja Participación

En caso de registrar una baja participación durante un período consecutivo de doce meses, se llevará a cabo una evaluación para identificar las barreras que impiden la participación ciudadana y se propondrán medidas correctivas.

TÍTULO II**MEDIDAS PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO****CAPÍTULO VII****MEDIDAS PARA LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO****Artículo 25.— Presupuestos**

1. El Ayuntamiento consignará y especificará anualmente en sus presupuestos los recursos económicos destinados al ejercicio de las funciones y a la ejecución de las medidas previstas en esta Ordenanza, así como a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en general. En concreto, el ayuntamiento se compromete a mantener, y progresivamente aumentar, la proporción de presupuesto dedicado a la igualdad hasta alcanzar el 1% del presupuesto municipal.
2. En caso de requerirse un aumento presupuestario, se considerará la necesidad de aumentar los recursos humanos requeridos para su gestión proporcionalmente.
3. Asimismo, en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas de ingresos y gastos tendrá en cuenta las diferentes condiciones, situaciones y necesidades de mujeres y hombres. A tal fin, se procurará la reflexión, el análisis, y la puesta en marcha de iniciativas destinadas a la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género.
4. En caso de realizar presupuestos participativos, el análisis de los resultados se realizará desagregando los datos por sexo y asegurando que se incorporan las aportaciones de hombres y mujeres de manera paritaria.

Artículo 26.— 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 17 del Decreto Legislativo 1/2023 del 16 de marzo.
2. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por la persona que se encuentre al frente del Servicio de igualdad, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.
3. Las memorias de la actuación municipal que realice el Ayuntamiento de Orozko, incluirán siempre datos desagregados por sexo, salvo informe motivado y aprobado por la persona que se encuentre al frente de la Secretaría municipal y el servicio de igualdad.
4. 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 la sección el Artículo anterior.

**Artículo 27.— Formación para la igualdad**

1. En cumplimiento con lo previsto en el Artículo 18 del Decreto Legislativo 1/2023, y a fin de permitir la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa, el Ayuntamiento de Orozko garantizará una formación básica, progresiva y permanente de su personal en materia de igualdad de mujeres y hombres.

2. Los contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y a su aplicación a la actividad administrativa serán también exigidos en los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo municipal.

3. Al objeto de posibilitar lo establecido en el apartado primero del Artículo anterior el personal encargado de la gestión de personal del Ayuntamiento de Orozko, asesorado por el Servicio de Igualdad, adoptará, por lo menos, las siguientes medidas:

- a) Valorar nivel de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal político y técnico a su servicio. Esta valoración se realizará durante el primer año de cada legislatura.
- b) Elaborar y ejecutar, a partir de la valoración, propuestas de formación en igualdad para el personal a su servicio, incluyendo tanto al personal técnico como político, para la legislatura.
- c) Integrar y coordinar la propuesta de formación con el resto de las acciones formativas que se desarrollen en el municipio y asegurar que esa formación se realice con perspectiva de género.
- d) Adaptar los horarios de su personal a las necesidades de conciliación de la vida personal y familiar.

4. En los procesos de contratación de la formación del Ayuntamiento de Orozko se solicitará sistemáticamente a las entidades o personas responsables de formación, que incluyan la perspectiva de género.

Artículo 28.— Acceso Provisión y Promoción del Empleo Público

Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas o actos administrativos que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público del Ayuntamiento de Orozko incluidos los periodos de prácticas, deben incluir:

- 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 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.
- b) Para ello el Ayuntamiento de Orozko dispondrá de estadísticas adecuadas y actualizadas que posibiliten la aplicación de lo dispuesto en el apartado a) y establecerá los criterios para determinar el ámbito de referencia para el cálculo del porcentaje referido en el párrafo anterior.
- 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.
- 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 posnatales, 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 las personas candidatas.

Artículo 29.— Evaluación de Impacto de Género

1. Antes de la elaboración de cualquier normativa municipal, el Ayuntamiento de Orozko, a través del área, departamento o comisión impulsora, deberá evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de mujeres y hombres. Los actos administrativos no estarán sujetos a los trámites previstos en este artículo, salvo las convocatorias de ofertas públicas de empleo y los concursos de traslados.

2. Basado en la evaluación de impacto, la normativa en proyecto deberá incluir medidas específicas para neutralizar cualquier impacto negativo en la situación de mujeres y hombres, así como para reducir o eliminar las desigualdades identificadas.

3. La evaluación de impacto y las medidas propuestas serán enviadas al Servicio de Igualdad al objeto de que informe sobre la idoneidad de la evaluación. En la memoria adjunta al proyecto de normativa, se deberán detallar los pasos seguidos en relación con este Artículo y los resultados de la evaluación de impacto.

4. El Ayuntamiento de Orozko desarrollará y aprobará directrices que proporcionen pautas específicas para llevar a cabo la evaluación previa del impacto en función del género y para la incorporación de medidas proactivas. En su defecto, se guiará por las directrices propuestas por Emakunde para las entidades locales.

5. El área, departamento o comisión que promueva la normativa, será responsable de hacer un seguimiento de la efectividad de las medidas implementadas y reportará sus hallazgos al Servicio de Igualdad.

6. Los planes de desarrollo urbano estarán sujetos a una evaluación previa de impacto en función del género y deberán incluir medidas específicas para fomentar la igualdad.

Artículo 30.— Contratación Pública

1. En el ámbito de la contratación pública, el Ayuntamiento de Orozko se compromete a aplicar un enfoque transversal de género. Esto implica que se incorporarán cláusulas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en los criterios de adjudicación relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, que tendrán una ponderación mínima del 5% en el baremo total y II menos una condición especial de ejecución que vaya más allá del uso no sexista del lenguaje y las imágenes. Este compromiso estará presente salvo que se justifique objetivamente que el contrato no tiene impacto en la igualdad de género, mediante un informe revisado y aprobado por el Servicio de Igualdad.

2. Cuando la perspectiva de género sea una característica técnica esencial del contrato, la definición del objeto del contrato incluirá de manera explícita una referencia a la igualdad entre mujeres y hombres.

3. Si la naturaleza del contrato requiere habilidades específicas en materia de igualdad de género, se considerarán como requisitos de solvencia técnica o profesional la experiencia, formación y conocimientos en este ámbito, en línea con la normativa de contratación pública vigente.

4. El Ayuntamiento de Orozko excluirá de los procedimientos de contratación a aquellas personas físicas y jurídicas que no cumplan con la normativa estatal y autonómica en materia de igualdad de género. Esto incluye la falta de un plan de igualdad o sanciones firmes por infracciones graves en este ámbito.



5. Para garantizar el cumplimiento de las cláusulas relacionadas con la igualdad de género:

- a) Las entidades contratistas estarán obligadas a demostrar de manera efectiva el cumplimiento de estas cláusulas, sin necesidad de requerimiento previo.
- b) Los pliegos especificarán las consecuencias de incumplimiento de las cláusulas de igualdad, de acuerdo con la legislación aplicable.
- c) La unidad encargada del seguimiento y la ejecución del contrato verificará el cumplimiento de estas cláusulas y podrá obtener asesoramiento del organismo municipal o autonómico competente en materia de igualdad de género.

Artículo 31.— Subvenciones

1. El Ayuntamiento de Orozko, en el marco de sus competencias, incorporará la perspectiva de género en las subvenciones públicas. Las bases o normas reguladoras deberán incluir medidas que promuevan la igualdad y eliminen desigualdades entre mujeres y hombres. Se exceptuarán los casos que un informe motivado justifique, tras consulta con el órgano local competente en materia de igualdad de género.

2. No se concederán subvenciones a entidades o personas que hayan sido sancionadas por discriminación de género, o que no cumplan con la normativa estatal sobre igualdad de género, incluidos los planes de igualdad y medidas contra el acoso.

3. Siempre que sea relevante para el objeto de la subvención, las entidades solicitantes deberán acreditar una trayectoria en igualdad de género, tenerla entre sus fines o contar con personal formado en la materia.

4. Al menos un 5% del total del baremo de valoración se asignará a políticas de igualdad de género de las entidades solicitantes, salvo justificación de lo contrario.

5. Se establecerán obligaciones específicas materia igualdad de mujeres y hombres entre las condiciones especiales de ejecución, más allá del uso no sexista del lenguaje e imágenes.

6. Se exigirá a las entidades beneficiarias que aporten información desglosada por sexo en las memorias justificativas del cumplimiento de las obligaciones.

7. Las entidades beneficiarias deberán acreditar el cumplimiento efectivo de las cláusulas para la igualdad de género, y someterse a actuaciones de comprobación.

Artículo 32.— Planes sectoriales y plan estratégico municipal

1. El Ayuntamiento de Orozko incluirá la perspectiva de género en sus planes sectoriales y en los de carácter estratégico, así como medidas para promover la igualdad y eliminar desigualdades entre mujeres y hombres, considerando especialmente la situación de las mujeres en las que concurren factores de discriminación múltiple. Todo ello, salvo que mediante informe motivado se justifique la no pertinencia del plan respecto al género. El informe se enviará al Servicio de Igualdad competente en materia de igualdad de mujeres y hombres, para recabar su parecer.

2. El Ayuntamiento de Orozko garantizará que en las memorias o evaluaciones de los planes sectoriales y de carácter estratégico, así como en los diagnósticos previos, se aporte información desglosada por sexo de los indicadores de evaluación previstos y de las personas beneficiarias de las medidas desarrolladas en el plan.

Artículo 33.— Representación o composición equilibrada

1. 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.

2. 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, compo-



ción de jurados, tribunales de selección, consejos municipales y órganos de participación, y demás órganos administrativos municipales.

3. Por lo que respecta a los órganos administrativos pluripersonales, a los efectos de esta Ordenanza, se considera que existe una representación equilibrada cuando en los órganos de más de cuatro miembros las personas de ambos sexos están representadas al menos al 40%. En el resto, cuando personas de ambos sexos estén representadas.

4. Excepcionalmente y, con el informe favorable del servicio de igualdad en tanto que es órgano competente en materia de igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Orozko, se podrá justificar la no aplicación del criterio de representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales en los siguientes casos:

- a) Cuando la presencia de personas de alguno de los dos sexos en el sector o ámbito de referencia al que concierne el órgano en cuestión no alcance el 40%. En ese caso, se deberá garantizar que, al menos, haya una presencia en el órgano de las personas del sexo menos representado proporcional a su presencia en el referido sector o ámbito, salvo que concurra alguna de las circunstancias señaladas en los párrafos siguientes.
 - b) Cuando existiendo una representación de mujeres superior al 60% en el órgano, esa sobre representación se considere acorde al objetivo de corregir la histórica situación de desigualdad que han sufrido las mujeres derivadas de su infra representación 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, no puedan hacerlo por la sobrecarga de trabajo que les pueda generar o por otros motivos debidamente justificados.
 - d) Cuando se trate de órganos en los que la designación de sus integrantes se haga en función del cargo y/o cuando esta designación sea 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, salvo que sea de aplicación alguno de los supuestos contemplados en los párrafos anteriores.
5. Con el fin de apoyar y defender la representación o composición equilibrada, el Gobierno municipal adoptará las medidas pertinentes destinadas, respectivamente, a:
- a) Evitar que las representantes elegidas se vean afectadas por formas estereotipadas de comportamiento o lenguaje, o por cualquier otra forma de acoso.
 - b) Lograr que las personas representantes elegidas puedan conciliar vida privada, vida profesional y vida pública, por ejemplo, asegurando que los horarios y los métodos de trabajo, permitan a todos y a toda una plena participación en sus funciones.

Artículo 34.— *Uso no sexista del lenguaje*

1. El Ayuntamiento efectuará un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades.

2. También 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. A este fin, realizará actividades y campañas destinadas a favorecer la concienciación en relación con el papel contraproducente de los estereotipos de género en la lucha por la igualdad de mujeres y hombres.

3. En relación con la delimitación de lo que haya de entenderse por uso no sexista del lenguaje o utilización de estereotipos sexistas en el municipio, será el Servicio de Igualdad la encargada de asesorar al respecto a cada entidad de que el resultado final sea acorde a la presente Ordenanza.



TÍTULO III
MEDIDAS PARA LA IGUALDAD EN ÁMBITOS SECTORIALES

CAPÍTULO VIII
PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA

Artículo 35.— *Participación de las mujeres*

1. Las mujeres y los hombres del municipio tienen el derecho a participar en igualdad en el gobierno y en la vida pública local.
2. El Ayuntamiento se compromete a diagnosticar y profundizar en el estado de la participación local de las mujeres en orden a conocer las causas y motivaciones que habitualmente limitan su participación en las cuestiones locales.
3. El Ayuntamiento, a través del Servicio de Igualdad, trabajará en la búsqueda de fórmulas que remuevan los obstáculos para garantizar la participación de las mujeres de forma individual o colectiva, incluyendo acciones de 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.

Artículo 36.— *Subvenciones al fomento de la igualdad*

1. Con el fin de propiciar una mayor presencia, participación y reconocimiento de las mujeres en todos los ámbitos de la vida municipal, las solicitudes de subvenciones que presenten asociaciones y organizaciones para actividades que favorezcan tal incremento en la presencia, participación y reconocimiento de las mujeres tendrán carácter prioritario y se ofertarán anualmente, salvo causa de fuerza mayor.
2. Periódicamente, se realizará un análisis del impacto de género, que las subvenciones que otorga el Ayuntamiento para el fomento de la igualdad están teniendo en la ciudadanía, con el fin de determinar si existen diferencias significativas en las percepciones de ayudas y en su caso, disponer medidas correctoras.

CAPÍTULO IX
COMUNICACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

Artículo 37.— *Medios de Comunicación*

1. La corporación municipal no concederá subvenciones o ayudas o contrataciones a ningún medio de comunicación social que en el desempeño de su labor comunicativa no se comprometa con el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres.
2. El compromiso de los medios que colaboren o trabajen para el Ayuntamiento de Orozko afectará, por lo menos, a los siguientes aspectos:
 - a) Hacer un uso no sexista del lenguaje.
 - b) Garantizar en el medio una participación activa de las mujeres, además de una presencia equilibrada y una imagen plural de ambos sexos al margen de cánones de belleza y de estereotipos sexistas sobre las funciones que desempeñan en los diferentes ámbitos de la vida.
 - c) Garantizar la difusión de las actividades políticas, sociales, deportivas y/o culturales promovidas por o dirigidas a mujeres, así como aquéllas que favorezcan su empoderamiento.
 - d) Habilitar siempre que resulte posibles espacios específicos de participación (columnas de opinión, etc.) destinados a las mujeres del municipio —a título individual o como colectivo— de modo que sus opiniones, experiencias e interpretaciones de la realidad encuentren eco social.

Artículo 38.— *Cultura*

1. El Ayuntamiento revisará la política cultural local desde un prisma de género y adoptará las medidas oportunas para subsanar progresivamente los posibles déficits



detectados en relación con la participación de las mujeres en la esfera cultural (tanto en lo relativo a la creación, la exhibición o difusión, como al consumo).

2. A tal fin, en la organización de los eventos culturales del municipio se tendrá en cuenta siempre que sea posible las necesidades de conciliación de la ciudadanía de Orozko, tanto para la elección de horarios, como en la oferta de servicios de guardería.

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

4. Velará también por que los distintos contenidos programados en el marco de su política cultural estén exentos de mensajes y/o imágenes sexistas.

Artículo 39.— 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 porque todos los elementos que componen el tiempo y el espacio festivo se ajusten estrictamente a criterios de igualdad y equidad.

2. El Ayuntamiento 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.

Artículo 40.— Práctica deportiva y hábitos saludables

1. El Ayuntamiento 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. También 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 dedicará al menos un programa anual al fomento de la práctica deportiva y/o distintos hábitos saludables orientado especialmente a la población femenina.

4. El Ayuntamiento 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.

5. Los premios, recompensas, reconocimientos o subvenciones concedidas por el Ayuntamiento a deportistas individuales o clubes deportivos mantendrán un equilibrio entre el número de mujeres y de hombres que se beneficie de los mismos. Para ello, se hará un análisis desagregado por sexo y se incorporarán las modificaciones necesarias en caso de que se detecten brechas de género.

CAPÍTULO X

EDUCACIÓN

Artículo 41.— Coeducación y diversidad sexual y de género

1. El Ayuntamiento, 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.



2. Será objetivo prioritario del Ayuntamiento mantener un contacto permanente y fluido con la representación de la comunidad escolar local (profesorado, madres-padres, alumnado, etc.) y otros órganos u entidades relacionadas con la educación formal y no formal, en orden a detectar necesidades y promover medidas para el desarrollo de una cultura de la igualdad en el municipio.

3. Igualmente, el Servicio de Igualdad participará en las convocatorias a los centros escolares que se realicen desde el consistorio, y en su caso, creará los espacios de participación necesarios, al objeto de que el conjunto de la comunidad educativa formal e informal participe en la detección de necesidades y diseño de medidas para la igualdad de forma coordinada.

4. El Ayuntamiento a través del Servicio de Igualdad diseñará y pondrá en marcha iniciativas de colaboración con centros escolares y entidades formativas formales e informales destinadas a promover valores relacionados con la igualdad.

5. Toda campaña de sensibilización para la igualdad tendrá un tratamiento y difusión específicos en los centros escolares y/o entidades formativas formales e informales de carácter local.

Artículo 42.— *Diversidad en la identidad sexual y de género*

1. El Ayuntamiento 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, Gays, Bisexuales, Transexuales, Intersexuales y otras identidades no normativas, viven una discriminación específica por salirse de los parámetros de la heteronormatividad.

2. Es por ello por lo que se compromete a:

- a) Sensibilizar, a través de campañas u otros medios, en la libertad y la diversidad de las relaciones afectivo-sexuales, en las relaciones de reproducción y de identidad de género.
- b) Poner en marcha herramientas y medidas específicas que combatan la discriminación que sufre el colectivo LGBTI+.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» y permanecerá en vigor hasta su modificación o derogación.