

GUÍA

ORDENANZA MARCO EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAPV

28



HERRIZAINGO SALA
Gestio-indagabariak (Gestio)
Laguntza Zuzendaritza
DEPARTAMENTO DE INTERIOR
Dirección de Atención a las Víctimas de
la Violencia de Género



Eusko Jaurlaritzako Erakunde Autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



BERDINSAREA

G U Í A

ORDENANZA

MARCO EN EL ÁMBITO DE LA

IGUALDAD DE MUJERES
Y HOMBRES EN LA CAPV

TÍTULO:	“Guía Ordenanza marco en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV”
AUTORÍA:	Personal técnico del Ayuntamiento de Bilbao, Durango, Arrigorriaga, Tolosa, Gordexola, Ermua, Azkoitia, Donostia-San Sebastian, Vitoria- Gasteiz, Gernika y Mancomunidad de Uribe Kosta, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género del Gobierno Vasco y Eudel-Asociación de Municipios Vascos, con la asesoría experta de Maggi Barrere, Jone Hernandez y Maribel Pizarro
COEDITA:	Eudel-Asociación de Municipios Vascos, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género del Gobierno Vasco
DISEÑO GRÁFICO Y MAQUETACIÓN:	Ana Rincón
ILUSTRACIÓN:	Ibon Garagarza
DESCRIPTORES:	Igualdad, ordenanza municipal, guía
TIRADA:	1.000
FECHA:	Febrero 2012
IMPRESIÓN:	Zure
D.L.:	BI-408/2012

“...distintas leyes han sido claves para poner en la agenda política y también en la agenda social una centralidad que no es un favor, sino el ejercicio de un derecho. Los cambios por decreto se pueden instaurar por obligación pero el que permeen en las orientaciones de valores y de comportamientos individuales y sociales es un proceso mucho más lento. Sin embargo en procesos de cambio las leyes pueden ser grandes catalizadoras especialmente si existe una sensibilidad social en ascenso que en mi opinión corresponde al momento actual.”

Teresa del Valle.
Catedrática de Antropología de la Universidad del País Vasco
(Diario Vasco, 11/05/2008)

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	9
1. INTRODUCCIÓN	11
2. ¿QUÉ ES UNA ORDENANZA EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES?	19
2.1 ¿Qué diferencia a una Ordenanza de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres?	22
2.2 ¿Existen diferentes modelos de Ordenanza?	23
3. ¿QUÉ APORTA UNA ORDENANZA EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES?	25
4. RESOLVIENDO ALGUNAS DUDAS...	29
4.1 ¿Cuál es su marco legislativo?	31
4.2 ¿Cuánto tiempo requiere su elaboración?	32
4.3 ¿Tiene algún coste su realización?	32
4.4 Su elaboración, ¿desde dónde debería gestionarse?	33
4.5 ¿Quién/es deben participar en su elaboración?	33
4.6 Su aplicación, ¿tiene algún coste?	36
5. PASOS A SEGUIR PARA ELABORAR UNA ORDENANZA EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	37

6.	EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DE SU APLICACIÓN	47
7.	¿QUÉ FACTORES PUEDEN FAVORECER LA ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE UNA ORDENANZA?	51
8.	ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN LA ELABORACIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LA ORDENANZA	55
9.	BIBLIOGRAFÍA	65
 ANEXO: MODELO DE ORDENANZA MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES		 69

PRESENTACIÓN

La Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia hacia las Mujeres, Berdinsarea, ubicada en el seno de EUDEL y apoyada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género, tiene entre sus funciones la puesta a disposición de los Municipios Vascos de las herramientas necesarias para impulsar una política de igualdad efectiva.

Por otro lado, la aprobación de la Ordenanza de Igualdad del Municipio de Tolosa, generó una gran expectación e interés en otros municipios, así como una valoración muy positiva del proceso por parte del propio municipio de Tolosa. Ambas realidades llevaron a que Eudel, Emakunde y la Dirección de Atención a las víctimas de Violencia de Género se embarcaran en el proyecto de elaborar esta Guía.

Concretamente, Berdinsarea se hizo eco de la demanda surgida desde algunos municipios, así como de la necesidad de que las entidades locales se apropien y desarrollen lo que la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres dicta con carácter general, por considerar que ésta es una herramienta clave para el impulso de las políticas de igualdad en los municipios vascos.

Si bien cada municipio es distinto y por ello ha de decidir la idoneidad de adoptar una Ordenanza de igualdad, desde Berdinsarea nos parece importante ofrecer no sólo un modelo sino una guía para facilitar esta adopción, considerando tan importante la Ordenanza en sí misma como el proceso que lleve a su elaboración y aprobación.

Esperamos que esta guía constituya una pieza clave para el impulso de la igualdad en los municipios vascos.

Ibone Bengoetxea

Presidenta de Eudel

María Silvestre

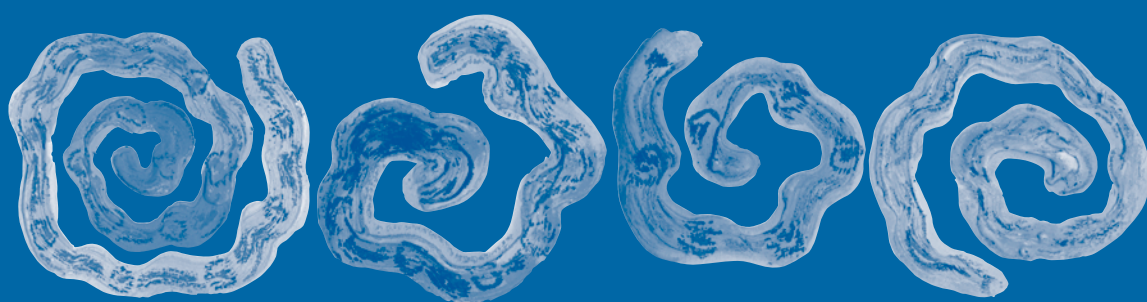
*Directora de Emakunde-
Instituto Vasco
de la Mujer*

Mariola Serrano

*Directora de Atención
a las Víctimas de la
Violencia de Género*

1.

INTRODUCCIÓN





1.

INTRODUCCIÓN



En las últimas décadas, y especialmente de forma paralela a la gestación y posterior aprobación a nivel internacional de la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* en 1979, el tema de la igualdad de mujeres y hombres ha ido entrando de manera progresiva en la agenda política, tanto de los Estados como de las entidades supra-estatales.

En el Estado Español, fue en la década de los 90 cuando se produjo el desarrollo de la mayor parte de los Planes de Igualdad autonómicos, mientras que en el ámbito local, salvo algunas excepciones, este desarrollo se ha comenzado a producir, fundamentalmente, en el último lustro, contando con el respaldo de la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local de 2006.

La Comunidad Autónoma del País Vasco es considerada una de las pioneras en el desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres. Junto con Andalucía y Valencia fue la primera en crear un Instituto de la Mujer de ámbito autonómico (1988); se encuentra en el grupo de Comunidades Autónomas pioneras en la aprobación del Primer Plan de Igualdad (1991) (Bustelo, 2001); y ha sido una de las primeras autonomías en aprobar una Ley de Igualdad de mujeres y hombres (2005).

Lo mismo puede afirmarse del desarrollo de sus políticas de igualdad locales; mientras que en la mayoría de las Comunidades Autónomas, en el año 2000, la conformación de una verdadera política integral de la mujer en el ámbito local era un reto a conseguir, en Euskadi, entre 1995 y 2000, 16 municipios ya habían aprobado su primer plan municipal de igualdad; alcanzando su máximo desarrollo durante la primera década del siglo XXI (1)

A lo largo de este recorrido se han desarrollado numerosos conceptos, nociones, estrategias y herramientas de cara a incidir con la mayor eficacia posible en el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres. De lo global a lo local, o de lo local a lo global, por lo general se ha dibujado un camino de ida y vuelta de modo que, en algunos casos la iniciativa ha surgido de los gobiernos autonómicos y se ha expandido a los entes locales; mientras que en otros, el empuje de lo local (no sólo desde el ámbito institucional sino también desde el movimiento feminista) ha servido para dinamizar o impulsar la reflexión sobre la igualdad en entidades de mayor alcance.

Un ejemplo de esto último han sido los planes de igualdad, una herramienta dentro de las políticas públicas que, sobretudo en la última década, ha influido de manera muy notable en el rumbo de las políticas de igualdad generadas y gestionadas desde lo local.

Han pasado dos décadas desde que Emakunde-Instituto Vasco para la Mujer pusiera en marcha el I Plan de Igualdad de la Comunidad Autónoma Vasca (1991-1994), y desde entonces, tal y como se ha mencionado, numerosas localidades vascas y algunas mancomunidades han apostado igualmente por este instrumento como uno de sus aliados en el desarrollo de las políticas de igualdad.

También otras entidades supra-locales, como las Diputaciones Forales, han apostado por el diseño y la puesta en marcha de planes de igualdad si bien, al igual que sucede con el Plan autonómico, sus objetivos y funciones, generalmente, varían notablemente de los establecidos a nivel municipal.

(1) A finales de 2010, 70 ayuntamientos y siete mancomunidades (35 ayuntamientos) disponían de un Plan de Igualdad aprobado, lo que supone que alrededor del 90% de la población vasca cuenta con un plan de estas características en su municipio (Emakunde, 2011).

Mientras los planes aprobados a nivel autonómico recogen unos objetivos centrados habitualmente en el trazado de las líneas generales que alumbrarán la política de igualdad en el conjunto del territorio para un lapso de tiempo que suele rondar los cuatro años, coincidiendo con los mandatos; el contexto del municipio y de la mancomunidad, con sus peculiaridades y especificidades obliga a trasladar los objetivos fijados a nivel global e interpretarlos desde su realidad, sus problemáticas concretas y sus necesidades más acuciantes. Aunque en muchos casos se ha percibido una cierta tendencia –o tentación– a reproducir sistemáticamente las pautas marcadas a nivel general por los planes autonómicos, los planes de igualdad locales y mancomunados que han despertado una mayor satisfacción han partido de un diagnóstico de la situación del municipio o de la comarca, realizando, en muchos de ellos, un esfuerzo por insertar en los diferentes momentos de su elaboración mecanismos impulsores de la participación ciudadana (o al menos de los colectivos directamente implicados en la lucha por la igualdad –colectivos de mujeres, distintas visiones feministas, asociaciones, etc.–).

Fruto de la vinculación directa e inmediata de estos planes de igualdad con una realidad concreta y sus protagonistas, estos documentos han ganado en practicidad y aplicabilidad, y, aunque sus líneas generales y estilo hayan podido variar a través de los años, son considerados junto con los programas estratégicos, herramientas de gestión local claves en el desarrollo de las políticas de igualdad.

Por su parte, la elaboración de leyes específicas orientadas a intentar erradicar la desigualdad producida y reproducida por los sistemas de género, han comenzado a aprobarse en los últimos cinco años, siendo la Comunidad Autónoma del País Vasco una de las pioneras en la elaboración de una Ley para la Igualdad (2005), por delante incluso de la aprobado por el Gobierno Central (2007).

Sólo recientemente los municipios se han animado a explorar este camino (reservado hasta entonces a los poderes autonómicos o estatales), a través de la aprobación de una Ordenanza de Igualdad. Orkoien (Navarra) y, de forma casi simultánea, Tolosa (Gipuzkoa), en 2008, se convirtieron en localidades pioneras en el abordaje de nuevas formas y fórmulas de fortalecimiento de las políticas de igualdad. Posteriormente, algunos municipios, como Mogán (Las Palmas de Gran Canarias) y Cádiz en 2009 o Plasencia (Cáceres), en 2010, han aprobado una Ordenanza de igualdad.

La vía propiamente normativa inaugura, sin duda, una nueva senda de posibilidades para el fortalecimiento de las políticas de igualdad en tanto permite una manera de implantar políticas públicas de mayor calado y contundencia (Barrère, 2008:239).

En este contexto, esta guía pretende facilitar la toma de decisiones y el proceso de elaboración de una Ordenanza local para la igualdad de mujeres y hombres. Por tanto está dirigida, fundamentalmente, a las personas con responsabilidades políticas y/o técnicas en la orientación, planificación y desarrollo de las políticas locales de igualdad, así como a las personas responsables de elaborar la normativa municipal.

Además de una presentación y una introducción, los contenidos de la guía se estructuran en torno a siete apartados que tratan de responder a diferentes cuestiones que pueden surgir durante el proceso de la toma de decisiones sobre si iniciar o no una iniciativa de este calado.

En primer lugar se responde a la cuestión de qué es una Ordenanza, y más concretamente, una Ordenanza en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres. También se mencionan las diferencias que existen entre este tipo de instrumento jurídico y un plan para la igualdad de mujeres y hombres; así como si existen distintos modelos de Ordenanza.

En segundo lugar se reflexiona en torno a las contribuciones de la Ordenanza en el ámbito de la igualdad, para seguidamente tratar de responder a una serie de dudas concretas como son: cuál es su marco normativo; cuánto tiempo requiere su elaboración; desde dónde debe gestionarse su elaboración; quién o quiénes deben participar en la misma; y los costes económicos, tanto de su elaboración como de su aplicación.

Los siguientes dos apartados aportan información y reflexiones vinculadas a la elaboración de la Ordenanza y su seguimiento y evaluación posterior. En el primer caso se hace un recorrido a través de los seis pasos que se deben seguir en la elaboración, y en el segundo se abordan cuestiones vinculadas a la gestión y el desarrollo del seguimiento y la evaluación de su aplicación.

El séptimo apartado plantea una serie de factores que pueden favorecer el proceso de elaboración y aplicación de una Ordenanza en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres.

El octavo y último apartado aborda los diferentes aspectos que deben tenerse en cuenta en la elaboración de una Ordenanza en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, y más concretamente, en cada una de las partes de su estructura: título, parte expositiva, parte dispositiva y parte final.

2.

**¿QUÉ ES UNA ORDENANZA EN
EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES?**





2.

¿QUÉ ES UNA ORDENANZA EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES?



La Ordenanza es un tipo de norma jurídica caracterizada por estar subordinada a la ley. Implica un mandato emitido por quien posee la potestad para exigir su cumplimiento. Teóricamente las ordenanzas pueden provenir de distintas autoridades y tener su aplicación en distintos ámbitos. En nuestro entorno, lo más habitual, es que las ordenanzas se circunscriban al contexto municipal.

Una Ordenanza municipal o comarcal, será aquella dictada por un ayuntamiento, municipalidad, mancomunidad o su máxima autoridad (Alcaldía o Presidencia de la Mancomunidad). Deben ser aprobadas por el órgano de máxima representación de la ciudadanía en el gobierno municipal o comarcal (El Pleno y la Asamblea de la Mancomunidad).

En algunos casos las ordenanzas estarán enfocadas a regular aspectos muy concretos y específicos de la vida local (fiscales; recogida y tratamiento de desechos y residuos sólidos urbanos; de animales domésticos; de instalación en la vía pública de terrazas; de la instalación y funcionamiento de máquinas expendedoras para la venta automática de bebidas y alimentos; etc.), pero en otros, pueden convertirse en objeto de una Ordenanza otros ámbitos caracterizados por una mayor impli-

cación y repercusión social (normalización del uso del euskara tanto en el propio consistorio como en el conjunto del municipio; o de lucha contra el cambio climático).

2.1

¿QUÉ DIFERENCIA A UNA ORDENANZA DE UN PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES?

La fuerza de la **Ordenanza** radica en su carácter normativo, pero también en su dimensión comunicativa –extrapolando el contenido de la legislación en materia de igualdad– y por su puesto en su labor como documento marco en el que fijar, con vocación de permanencia en el tiempo, las bases para la política local de igualdad, por ejemplo, en cuanto a delimitación de principios y objetivos, configuración de la estructura local en igualdad o definición de las líneas principales de intervención. A partir de estas bases la política local de igualdad debería generar estrategias y útiles más precisos, enfocados al desarrollo de los principios generales aprobados en la Ordenanza.

Una Ordenanza para la igualdad debe estar motivada por la voluntad política de generar cambios en la realidad del municipio y regular modos y maneras de hacer más igualitarias, tanto a nivel administrativo como social, impulsando así una cultura de la igualdad. Supone un compromiso al más alto nivel con el objetivo de la igualdad por parte de quien es responsable de la gestión local: el gobierno municipal. Responsable que, no puede olvidarse, actúa como representante de la ciudadanía quien, de este modo, se ve igualmente implicada en la consecución de una sociedad más igualitaria y, en consecuencia, más justa, solidaria y equitativa, abierta a la complejidad y diversidad que caracteriza a la humanidad.

Un **Plan** concreta en un tiempo determinado una Política de Igualdad poniendo en marcha un proceso de trabajo, así como recursos económicos y humanos. Esto quiere decir que se marcan objetivos específicos y se adquieren compromisos concretos para cambiar la realidad de desigualdad de mujeres y hombres en ese municipio.

El Plan de igualdad se concibe así como una herramienta llamada a incidir, insistir y desarrollar muchos de los aspectos contenidos en la Ordenanza, siempre tenien-

do en cuenta que las bases de la política local estarían dibujadas básicamente por la Ordenanza y que su cometido sería llevarlas a la práctica a través de medidas y propuestas concretas y factibles.

La Ordenanza sería la encargada de definir y fijar las bases, los planes de igualdad deberían ser capaces de llevar a la práctica las premisas incluidas en el documento normativo.

La Ordenanza combina una serie de elementos que la hacen especialmente incisiva como instrumento en el marco de las políticas de igualdad. En torno a ella se aglutinan el compromiso político y el técnico, el potencial planificador (en tanto en cuanto dibuja las líneas maestras que actuarán de marco en el que se desarrollarán las políticas municipales de igualdad) y la fuerza normativa. Gracias a esta fuerza normativa, además de generar derechos y obligaciones susceptibles de su reclamación ante los tribunales, la Ordenanza tiene la virtualidad de poder modificar otras normas municipales y produce necesariamente el efecto de derogar las normas de rango igual o inferior en aquellos aspectos que la contravengan.

La Ordenanza y el Plan son instrumentos totalmente complementarios, y la única preocupación deber ser la de conseguir la máxima sintonía entre ambos.

Por último, hay que subrayar que la aprobación de una Ordenanza de Igualdad no exime del cumplimiento de las otras normas para la igualdad vigentes, ni de las actuaciones contenidas en el Plan para la Igualdad local o comarcal aprobado por el propio consistorio u órgano competente.

2.2

¿EXISTEN DIFERENTES MODELOS DE ORDENANZA?

En principio no existe un modelo de Ordenanza, cada municipio debe proyectar y diseñar su Ordenanza, a partir del conocimiento y el diagnóstico de su realidad, desde una determinada apuesta política, desde las posibilidades, las prioridades y los objetivos que se desean alcanzar.

Esta guía se presenta junto con un documento adjunto que plantea un modelo de Ordenanza Marco para la CAPV; es un modelo genérico que en ningún caso busca abordar la amplia casuística de los municipios vascos. Precisamente, esta propuesta parte del reconocimiento de la dificultad de imaginar una Ordenanza Marco válida para el conjunto de municipios vascos: la diversidad en cuanto a tamaño, características, problemáticas, recursos, etc., se antoja tan dispar que se optó por redactar un documento con vocación casi de menú o catálogo.

La idea básica es que cada municipio afronte este modelo como si de un catálogo de posibilidades se tratase. En él encontrará un amplio despliegue de capítulos y artículos ante los cuales deberá reflexionar, debatir y decidir en torno a su opción. Así, un municipio puede estar interesado en configurar su Ordenanza tomando como base unos pocos capítulos de la Ordenanza Marco; aquéllos que considera básicos, o aquéllos que piensa son más relevantes en orden a abordar una problemática que afecta de manera especial a su municipio. Otro municipio puede decidir hacer suyos más de la mitad de los capítulos. O, incluso, puede darse el caso de localidades que asuman la Ordenanza Marco al completo como suya propia.

En cualquier caso, los artículos relacionados con aspectos generales y de integración de la perspectiva de género sí se consideran claves en cualquier ordenanza. La integración del resto de aspectos tendrá que ver con otros factores como la extensión o el alcance que se le quiera dar, si se incorporan en otras ordenanzas, si responden o no a la realidad del municipio, etc.

El objetivo de esta guía, en su estructuración y redacción ha sido el de ofrecer pistas, dar ideas, dejar propuestas sobre la mesa, pero a partir de ahí, cada Ayuntamiento y, en concreto, su personal político, su personal técnico, las personas responsable del área jurídica, el grupo motor y, por supuesto, el conjunto de colectivos y personas que tomen parte en el proceso de elaboración de la Ordenanza deben calibrar y valorar en qué medida o hasta qué punto lo marcado por el modelo de Ordenanza se adecúa a sus objetivos, demandas o necesidades.

3.

¿QUÉ APORTA UNA
ORDENANZA EN EL ÁMBITO
DE LA IGUALDAD DE
MUJERES Y HOMBRES?





3.

¿QUÉ APORTA UNA ORDENANZA EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES?



A la hora de hablar del papel de las ordenanzas municipales o comarcales en el desarrollo de las políticas de igualdad se parte de dos premisas: 1) la necesidad de dotar de un rango mayor, tanto simbólico como práctico, a las políticas de igualdad en el marco general de las políticas locales comarcales; 2) la intención de generar instrumentos para facultar a las Administraciones Locales a integrar la perspectiva de género, y avanzar así en el desarrollo de las políticas de igualdad.

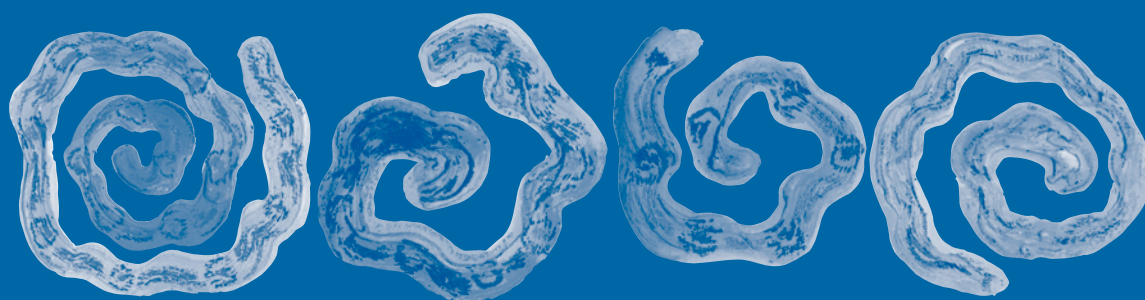
Tal y como recoge el cuadro, las contribuciones de las ordenanzas al desarrollo de las políticas de igualdad abordan tres dimensiones: Comunicativa; Instrumental y Simbólica.

DIMENSIONES	CONTRIBUCIONES
COMUNICATIVA	• Actúa como altavoz de la legislación que poderes superiores al local han diseñado y aprobado en materia de igualdad. • Se realiza un ejercicio de transposición que contribuye a dar a conocer, acercar y explicitar las disposiciones contempladas por la normativa vigente en materia de igualdad. • Promueve una adaptación o acomodo de lo genérico a lo específico y particular.
INSTRUMENTAL	• Contribuye a objetivar y evidenciar el compromiso municipal con las políticas de igualdad. • Marca las líneas de obligado cumplimiento por todas las áreas y/o departamentos municipales en materia de igualdad. • Es un instrumento normativo de carácter estable y duradero. • Implica a toda la organización municipal y asegura una extensión hacia la ciudadanía.
SIMBÓLICA	• Su carácter normativo le atribuye un peculiar peso y calado simbólico. Por ello debe sentar los cimientos sobre los que luego se desarrollarán iniciativas más concretas, que pueden versar sobre aspectos más o menos generales y estar definidas por una temporalidad más limitada.

La Ordenanza para la Igualdad no es un instrumento imprescindible, pero sí fundamental. Del mismo modo que se insiste en que el éxito en el camino hacia la igualdad de mujeres y hombres no se conseguirá exclusivamente por la vía legislativa, resulta evidente que esta es necesaria, y que sus logros han sido, son y serán numerosos.

4.

RESOLVIENDO ALGUNAS
DUDAS...





4.

RESOLVIENDO ALGUNAS DUDAS...



Hasta ahora la información proporcionada ha permitido conocer algunos aspectos fundamentales de este tipo de instrumento normativo (antecedentes, experiencias previas, qué es; qué aporta...), pero todavía es necesario responder a una serie de cuestiones que probablemente surjan durante el proceso de toma de decisiones acerca de si apostar o no por la elaboración y aprobación de una Ordenanza municipal o comarcal en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, y que pueden facilitar el tomar la decisión. A continuación se abordan algunas de estas cuestiones.

4.1

¿CUÁL ES SU MARCO LEGISLATIVO?

Adquiere su fuerza y competencias fundamentalmente de la legislación sobre régimen local y de la legislación estatal y autonómica sobre igualdad (2), pero encuentra también encaje y especial inspiración en la Carta Europea para la

(2) Ver la exposición de motivos incluida en el documento anexo “Modelo de Ordenanza Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres”.

Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, elaborada y difundida en 2006 por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus socios (entre los que figura la Asociación de Municipios Vascos-Eudel). En dicho documento se evidencia la trascendencia que tiene lo local como ámbito para la promoción de la igualdad, y tanto Eudel como Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y la Dirección de Atención a las Víctimas de Violencia de Género, en el marco de Berdinsarea (Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia) han apostado por el impulso de la elaboración de normativas locales y comarcales para la igualdad.

4.2

¿CUÁNTO TIEMPO REQUIERE SU ELABORACIÓN?

El tiempo requerido para la elaboración de la Ordenanza va a depender, en gran parte, del tipo de proceso de elaboración por el que se opte: más o menos abierto; más o menos laborioso; con presencia de personal técnico externo o no.

Su mayor o menor dilatación en el tiempo dependerá de factores diversos. No obstante, es importante contar con un cronograma, un calendario detallado de tareas y quehaceres, que sirva de guía y evite una excesiva prolongación en el tiempo y el consiguiente cansancio de las diferentes partes implicadas.

4.3

¿TIENE ALGÚN COSTE SU REALIZACIÓN?

Teniendo en cuenta las distintas fases que conlleva la elaboración de una Ordenanza municipal para la igualdad, aspecto que se aborda en el apartado 6, su coste va a depender del tipo de proceso de elaboración por el que se opte: más o menos abierto; más o menos laborioso; con presencia de personal técnico externo o no. No obstante, independientemente del tipo de proceso, se va a requerir de una partida *ad hoc*.

4.4

SU ELABORACIÓN, ¿DESDE DÓNDE DEBERÍA GESTIONARSE?

Lo más oportuno es que, al inicio de la elaboración de la Ordenanza se cree un grupo motor encargado de dinamizar los momentos más laboriosos en el proceso de diseño de la Ordenanza. Conviene que una parte del grupo esté integrada por personas que han tomado parte en las fases de diagnóstico y concreción de objetivos. De este modo se asegura la transmisión de todo lo previamente debatido, decidido, etc.

Junto a la representación del servicio/área de igualdad (imprescindible), deberían estar presentes las personas responsables de elaborar la normativa municipal; y sería conveniente poder contar con personal técnico del Ayuntamiento que por sus conocimientos, su experiencia o su disposición pueda parecer interesante incluir. En aquellos municipios donde exista un consejo de igualdad u órgano similar, éste también debería contar con representación.

Es importante pararse a pensar sobre la composición de este grupo motor y sobre su proceso de conformación (cómo realizar el contacto, qué tipo de dinámica de trabajo se establece, etc.) ya que, buena parte del éxito en la elaboración de la Ordenanza dependerá de su óptimo funcionamiento.

Una vez configurado el grupo motor y definido el plan de trabajo, sus contenidos y los compromisos asumidos en el mismo, es el momento de poner en marcha la elaboración de la Ordenanza.

4.5

¿QUIÉN/ES DEBEN PARTICIPAR EN SU ELABORACIÓN?

En la elaboración de la Ordenanza puede optarse por un proceso en el que participen diferentes agentes externos a la entidad local (agentes sociales), o por un proceso en el que participe, exclusivamente, personal técnico y/o político de la entidad.

A la hora de tomar esta decisión es fundamental tener en cuenta el potencial sensibilizador que el propio proceso de elaboración de la Ordenanza tiene acerca de la importancia de abordar el diseño de medidas normativas como estrategia para el impulso a la igualdad de mujeres y hombres. La participación en la elaboración de la Ordenanza puede entenderse y utilizarse como una herramienta estratégica para sensibilizar tanto a las áreas del ayuntamiento distintas a la de igualdad, al personal técnico, el personal político, así como a los distintos agentes sociales presentes en el municipio o comarca.

Entre los agentes sociales que pueden participar activamente en la elaboración de la Ordenanza se encuentran tanto los que están especialmente sensibilizados y vinculados directamente a las políticas de igualdad (colectivos feministas, grupos de mujeres; mujeres particulares; y grupos de hombres por la igualdad, siendo las interlocutoras por excelencia, las primeras), como otros que por su relevancia social, su papel en la vida del municipio o comarca, su ámbito de actuación, etc., puede ser relevante contar con su participación (colectivos, asociaciones, grupos, sindicatos, personas particulares).

En cualquiera de los casos, cuanta más gente conozca, asuma y sienta la Ordenanza como parte de sus intereses, mayor aceptación, efectividad y protagonismo social recaudará.

Independientemente de lo extenso que sea el grupo de personas que participen en la elaboración de la Ordenanza, será necesario planificar la metodología de trabajo más adecuada. También habrá que pensar sobre la necesidad y posibilidad de contar con una persona experta en facilitar y dinamizar este tipo de proceso, así como de gestionar los conflictos que puedan surgir durante el mismo. Estas funciones podrían ser realizadas bien por una persona externa a la administración, bien por personal interno con formación y/o capacidad para asumir y ejercer este rol.

Todo el grupo de personas que opte finalmente por colaborar en la elaboración de la Ordenanza, incluido el personal de la administración, debe ser tratado con particular mimo; limitando las dinámicas de trabajo y evitando abusar de su tiempo. Estas son algunas **estrategias que pueden ayudar** a conseguir un clima favorable a la implicación y el trabajo:

- Consensuar de antemano el tipo de dinámica que se llevará a cabo (reuniones, entrevistas, etc.).
- Acordar con estas personas la duración de estas dinámicas, los horarios para los encuentros entre participantes.
- Facilitar la comunicación virtual (correo electrónico, intranet, videoconferencia, etc.).

En cualquiera de los casos, los **objetivos del proceso** de elaboración de la Ordenanza podrían resumirse como sigue:

- a. Implicar a personas y colectivos diversos en torno a la reflexión sobre el reto de la igualdad y las necesidades al respecto desde lo local, desde la realidad del municipio.
- b. Nutrir a la Ordenanza de la perspectiva, inquietudes, necesidades y reflexiones de personas con diferentes miradas, experiencias y propuestas, dispuestas, eso sí, a comprometerse con la igualdad y su consecución en el municipio.
- c. Socializar la Ordenanza desde la implicación y la participación directa, dándola a conocer desde el momento mismo de su diseño y elaboración.
- d. Generar nuevas dinámicas de trabajo en torno a la igualdad: crear redes o reforzar y consolidar las existentes, pensar entre el mayor número de gente posible formas, modos y maneras de avanzar en la igualdad a nivel local, desde la coyuntura municipal.
- e. Implicar y comprometer al mayor número posible de personas en la consecución de las metas marcadas a lo largo del diseño y desarrollo de la Ordenanza. Este sería un objetivo vinculado a la existencia de una apuesta a medio o largo plazo por seguir trabajando de una forma abierta y compartida. De este modo la Ordenanza pasaría de ser un fin en sí mismo a convertirse en un medio, en un instrumento que, además de su valor intrínseco, sería capaz de generar nuevas dinámicas de reflexión, debate y trabajo.

Aunque la amplitud del número de personas participantes siempre puede causar sensación de éxito, lo importante es detectar personas cómplices y abiertas a la colaboración; personas con conocimiento y experiencia directa en relación a las problemáticas que interesa tratar; personas críticas que pueden aportar una visión diferente sobre los problemas y sus soluciones y, que puedan ser reflejo de la diversidad de visiones y opiniones que conviven en el municipio, debiendo hacer un esfuerzo especial en promover la participación de los colectivos feministas.

4.6

SU APLICACIÓN, ¿TIENE ALGÚN COSTE?

Independientemente del tipo de propuestas y compromisos municipales que se decida incluir en la Ordenanza, está claro que la aplicación de una norma que tiene como objetivo fundamental el desarrollo de políticas de igualdad que contribuyan a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, requiere la implicación de recursos económicos. La cantidad concreta, al igual que cuando hemos abordado la cuestión de los modelos de Ordenanzas, va a depender de las prioridades y los objetivos que se desean alcanzar, que a su vez van a estar condicionadas por las posibilidades del municipio y la amplitud de los compromisos reales que se adopten.

Como es probable que se produzcan tensiones en relación a cuestiones presupuestarias, parece conveniente que este tema esté sobre la mesa desde el primer momento, sobre todo de cara a conocer cuáles son las posibilidades reales en relación a los recursos. Evidentemente se trataría de partir de un principio de realidad pero también de equidad y justicia social, que equilibre las partidas económicas del Ayuntamiento teniendo en cuenta la relevancia de las políticas de igualdad en el bienestar de las personas y la sociedad en su conjunto.

5.

PASOS A SEGUIR PARA ELABORAR UNA ORDENANZA EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES





5.

PASOS A SEGUIR PARA ELABORAR UNA ORDENANZA EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



Además de la fase de conformación del grupo motor y del grupo responsable de la elaboración de la Ordenanza, que puede ser considerada como fase previa imprescindible, hay una serie de hitos o fases de trabajo a cubrir en el camino hacia la redacción, aprobación y difusión del documento. Como mínimo se quiere insistir en estas seis: Diagnóstico; Definición de Objetivos; Diseño del proceso de elaboración; Elaboración de la Ordenanza; Aprobación; y Difusión, Socialización.

1º DIAGNÓSTICO

Elaborar una Ordenanza ajustada a la realidad donde se va a insertar y a la problemática social sobre la que se pretende intervenir, requiere de un diagnóstico de la situación del municipio –incluido el propio Ayuntamiento– respecto al objetivo de la igualdad y al desarrollo de las políticas de igualdad.

Las características del diagnóstico (extensión, tipo de metodología y técnicas utilizadas, equipo responsable de su elaboración, etc.) estará condicionado tanto por los intereses del Ayuntamiento como por los recursos económicos y humanos disponibles. No obstante, siempre sería interesante contar con aportaciones externas, de personas del municipio, significativas por su compromiso con la igualdad, o por otro tipo de implicación con lo social.

Puede ser un diagnóstico muy prolijo, o, por qué no, “únicamente” una reflexión seria y profunda protagonizada por las personas con responsabilidad política y técnica (y a la que podría sumarse personal de otras áreas al margen del servicio de igualdad).

Independientemente del tipo de diagnóstico realizado, este debe permitir al grupo responsable de la elaboración de la Ordenanza tener claro:

- 1. Los puntos fuertes y las debilidades, tanto del municipio como del consistorio en materia de igualdad.**
 - 2. Los recursos disponibles y por tanto las limitaciones (materiales, humanas, etc.) en el desarrollo de las políticas de igualdad.**
 - 3. Las necesidades más patentes en el municipio en relación a la igualdad, esto es, las prioridades y las esferas principales en torno a las que desarrollar la estructura y los contenidos de la Ordenanza.**
-

Una posibilidad, muy real en la Comunidad del País Vasco, es que ya exista un diagnóstico sobre la situación de la población y de la propia entidad local o comarcal en relación a la igualdad de mujeres y hombres. En ese caso, es necesario subrayar la importancia de que aquellos ayuntamientos o comarcas donde ya existe un diagnóstico, lleven a cabo una revisión del mismo con el fin de valorar si este ha sido capaz de dar respuesta a las tres cuestiones que recoge el anterior recuadro.

Por último, todas las ideas, mensajes y aportaciones deben quedar recogidas en un documento que pueda servir como punto de partida para el proceso de elaboración propiamente dicho de la Ordenanza.

2º DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

El diagnóstico y la reflexión suscitada a partir del mismo permitirán dibujar *grosso modo* los objetivos que desean cumplirse con la Ordenanza. Este cometido corresponde, sobre todo, al personal político vinculado al servicio de igualdad (con la colaboración del personal técnico a su cargo).

Siempre cabe la posibilidad de abrir la reflexión a otros agentes; incluso si se aboga por un proceso abierto de participación, se puede redactar un catálogo de objetivos provisional y, posteriormente, plantear un debate en torno a ese listado inicial.

Ya se trate de un proceso más o menos abierto, conviene que en el punto de partida exista un borrador de objetivos (de carácter flexible). Ellos constituirán la auténtica guía del proceso. Objetivos que deben atender, cuando menos, a aspectos como:

- Modelo de Ordenanza que se quiere elaborar.
- Ámbitos básicos sobre los que se quiere incidir con la Ordenanza.
- Proceso de elaboración de la Ordenanza: agentes que tomarán parte en su elaboración y redacción.
- Mecanismos y modos de seguimiento de la Ordenanza.

Los objetivos que finalmente se definan deben resultar como fruto del contraste entre el diagnóstico realizado y las prioridades del municipio. Prioridades que deben ser coherentes con la política municipal, con sus competencias y, a la vez, con las necesidades e intereses detectados y los recursos existentes. Quien ostente la responsabilidad política (con la ayuda y el apoyo técnico) debe decidir el camino que quiere trazar con la elaboración de la Ordenanza.

3º DISEÑO DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA ORDENANZA

Tal y como se ha mencionado, uno de los objetivos a definir a partir del diagnóstico se refiere a la necesidad de seleccionar y acotar un proceso de elaboración determinado.

El diseño de dicho proceso debe marcar las diferentes etapas y fijar los cometidos a cumplir en cada una de ellas. Es decir, un plan de trabajo concreto para la elaboración de la Ordenanza. Un plan de trabajo en el que aparecerán detallados, al menos:

- Las diferentes etapas del proceso.
- Los objetivos principales de cada una de las etapas fijadas.
- Los resultados palpables de cada una de las etapas (un acuerdo, una reflexión, etc.).
- Las personas responsables de cada una de las tareas fijadas en las distintas etapas.
- El cronograma en el que figure la duración aproximada para cada una de las etapas.

Se debe tener en cuenta que los procesos de este tipo siempre están abiertos –y así debe ser–, son imprevisibles y están sujetos a modificaciones o cambios. Alteraciones que no tienen por qué ser interpretadas en sentido negativo, sino como fruto o consecuencia de ejercicios dinámicos que están vivos, en tanto en cuanto se trabaja con personas y colectivos, con la sociedad misma.

4º ELABORACIÓN DE LA ORDENANZA

En esta fase el grupo motor adquirirá un protagonismo central. Bajo su responsabilidad queda el trabajo de definición de la estructura de la Ordenanza, la selección de sus contenidos y la redacción del documento. De este modo, el grupo deberá buscar el modo de reflejar en el papel todo lo debatido, pactado y acor-

dado. Decidir sobre estas cuestiones y encajar las piezas del puzzle de intenciones, objetivos, necesidades y deseos no será una tarea fácil, por eso es importante que, una vez esté consensuado el modelo de Ordenanza y, sobre todo los ámbitos sobre los que se quiere incidir, se trabaje sobre la Ordenanza Marco adjunta a esta guía.

Es probable que haya momentos en los que el trabajo fluya y otras en los que se produzca un estancamiento. Es importante trabajar con la idea de borrador: lo que se está haciendo es algo abierto, en debate, sujeto a propuestas y, además, es importante que se promueva ese debate e intercambio de visiones y opiniones. Tal vez antes de que la Ordenanza llegue al Pleno o la Asamblea Comarcal se deberán redactar uno o varios documentos previos: no importa. Esa es la manera de que la información circule, se barajen propuestas y alternativas, se pulan conceptos e ideas.

En cualquier caso, resulta conveniente delimitar en el momento de elaboración del calendario con cuántos borradores se trabajará de cara a planificar las distintas rondas de contraste previstas. Idealmente se podría planificar una ronda de contraste interno (a nivel del personal del propio Ayuntamiento), otra con el Consejo de Igualdad, otra de contraste externo (con agentes sociales al margen de los que, en su caso, ya estarían participando directamente –a través del grupo motor– en el proceso de elaboración de la Ordenanza), y otra más previa a la aprobación definitiva de la Ordenanza, con el personal político.

Para aquellas entidades locales que ya han incorporado o se encuentran en un proceso avanzado de incorporación de la **evaluación previa de impacto en función del género** en sus normas y resoluciones, someter el texto de la Ordenanza a este tipo de herramienta analítica les servirá para analizar en qué medida las propuestas contenidas en la misma están contribuyendo al objetivo global de eliminar las desigualdades de mujeres y hombres y promover su igualdad, así como para, en su caso, plantear la incorporación de nuevas medidas más efectivas.

5º APROBACIÓN DE LA ORDENANZA

La aprobación en Pleno o Asamblea Comarcal de la Ordenanza es un capítulo estelar; una fase a la que se debe llegar con un consenso hacia el documento lo más amplio posible. Por ello parece conveniente que, independientemente del mo-

mento en el que se planifique, haya un espacio y un tiempo para el debate de todos los partidos políticos, para el esclarecimiento de dudas y el abandono de cualquier recelo. La decisión política debe asumir su protagonismo, independientemente de que en determinadas circunstancias se demande la visión o el criterio técnico.

La aprobación en Pleno o en Asamblea Comarcal de la Ordenanza es un hito importante y como tal debe ser tomado en consideración de cara, sobre todo, a la siguiente fase del proceso: la difusión y socialización de la Ordenanza.

6º DIFUSIÓN Y SOCIALIZACIÓN

Si bien la difusión puede comenzar en el momento mismo de la aprobación de la Ordenanza, es importante comunicar al municipio el inicio del proceso, sus características y pormenores.

Esta comunicación cobrará aún mayor relevancia en el caso de que se opte por un proceso participativo de elaboración de la norma. Si es así, la difusión deberá ser contemplada al unísono con los primeros pasos de su diseño y concreción. No cabe duda de que, llegado el caso, será fundamental definir qué y cómo se quiere transmitir el proyecto; a quién o mejor dicho a quiénes va dirigido el mensaje y qué se quiere conseguir (una participación directa, el envío de sugerencias, el mero conocimiento de la noticia, etc.).

La aprobación de la Ordenanza supone un nuevo reto; independientemente de si previamente se ha trabajado la comunicación en relación a la Ordenanza, una vez se cuente con el documento aceptado en Pleno, el eco de la noticia debe ser lo más extenso posible, al tiempo que conviene dibujar la estrategia o estrategias que permitan dar a conocer la Ordenanza en sí misma. Estas pueden ser algunas:

- Presentación pública a través de charlas, conferencias, entrevistas a medios de comunicación, etc.
- Presentación y debate a través de jornadas de trabajo: talleres, jornadas de reflexión, etc.
- Publicación y reparto (buzoneo, etc.)

- Difusión a través de la web (página web del municipio)
- Presentación a colectivos específicos: centros escolares, colectivos y asociaciones de diversa índole, etc.

Nuevamente, las estrategias que se vayan a utilizar van a depender de los recursos materiales, los intereses políticos y los intereses técnicos.

La socialización de la Ordenanza es imprescindible; de hecho, es el modo de cerrar el círculo: devolver al municipio el fruto de la reflexión sobre su realidad y sus retos frente a la igualdad.

6.

EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DE SU APLICACIÓN





6.

EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DE SU APLICACIÓN



En este punto se trata de reflexionar sobre la puesta en marcha de la Ordenanza y los mecanismos que deben asegurar su desarrollo real y cumplimiento. También en este caso existen varias posibilidades y se trataría de que cada municipio decidiese –en consonancia con sus posibilidades, intenciones, recursos, etc.– sobre la fórmula que desea aplicar.

Los agentes llamados a tomar parte en el seguimiento de la Ordenanza municipal o comarcal serían, en principio, los siguientes:

- El personal político del Ayuntamiento.
- Personal técnico del Ayuntamiento (fundamentalmente personal especialista en materia de igualdad).
- Órganos o foros de participación local o comarcal: que podrían ser aquellos existentes con anterioridad a la elaboración de la Ordenanza, u otro tipo de entidad creada *ad hoc* para el cumplimiento del citado cometido.

Cada uno de los ayuntamientos o entidades locales debe valorar cuál es la fórmula más apropiada para el seguimiento de la Ordenanza. No obstante, estas son algunas recomendaciones generales que pueden ser aplicables a tipologías de municipios y realidades diversas:

- **Crear una comisión o grupo específico para el seguimiento:** debe surgir tras una valoración final del proceso de elaboración de la Ordenanza. Esto es, como cierre al trabajo desarrollado por el grupo de trabajo creado para la elaboración y redacción del documento.
- **Parte del grupo motor debe formar parte de la comisión o grupo específico para el seguimiento,** al margen de que en el mismo se integren otras personas (o se prevea su integración) cuyo perfil se considere interesante de cara a las nuevas responsabilidades (seguimiento, control, evaluación, etc.).

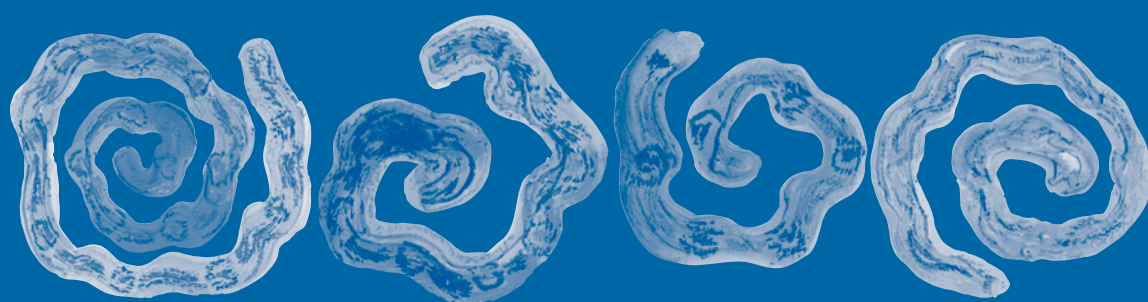
Teniendo en cuenta que una de las funciones del Consejo de Igualdad u órgano similar es hacer seguimiento del desarrollo y ejecución de las políticas de igualdad del municipio o comarca, es necesario subrayar que su presencia en el seguimiento y evaluación de la Ordenanza municipal o comarcal debe estar asegurada.

Una vez fijada la composición de la comisión o grupo específico de seguimiento convendría **dejar avanzadas cuestiones** como:

- El modelo o sistema de evaluación o seguimiento.
- La periodicidad de la evaluación o seguimiento.
- La forma de trabajo de la propia comisión de evaluación o seguimiento (reuniones, reparto de tareas y responsabilidades, organización y circulación de la información, etc.).
- Otros procesos vinculados a la labor de evaluación o seguimiento (elaboración de diagnósticos o informes, entrevistas con personas implicadas, etc.).
- Los recursos humanos y económicos con los que se contará para llevar a cabo el seguimiento.

7.

**¿QUÉ FACTORES PUEDEN
FAVORECER LA ELABORACIÓN
Y APROBACIÓN
DE UNA ORDENANZA?**





7.

¿QUÉ FACTORES PUEDEN FAVORECER LA ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE UNA ORDENANZA?



Si bien todas las entidades locales o supra locales son susceptibles de poner en marcha una Ordenanza que favorezca el desarrollo de las políticas de igualdad, hay factores que pueden favorecer este proceso y asegurar su éxito. A continuación mencionamos algunos que pueden considerarse claves:

- **Recorrido previo en el ámbito de la igualdad:** las iniciativas, reflexiones y debates en torno a la igualdad proporcionan un aprendizaje y un bagaje que permiten tener un conocimiento más certero sobre el municipio, y sobre todo, sobre su posicionamiento –tanto en el plano administrativo, como en el político y social– ante el reto de la igualdad.
- **Contar con una serie de apoyos y puntales, políticos, técnicos y sociales:** dinamizan el proceso de elaboración y aprobación del texto normativo y ayudan a gestionar su desarrollo.
- **Disponer de un mínimo tejido social dispuesto a implicarse y participar en la elaboración del texto, hacerlo suyo y difundirlo:** la Ordenanza puede suponer un importante salto cualitativo, por ello resulta fundamental preparar el camino de modo que la iniciativa llegue a un entorno más o menos propicio o, cuando menos, no claramente hostil.

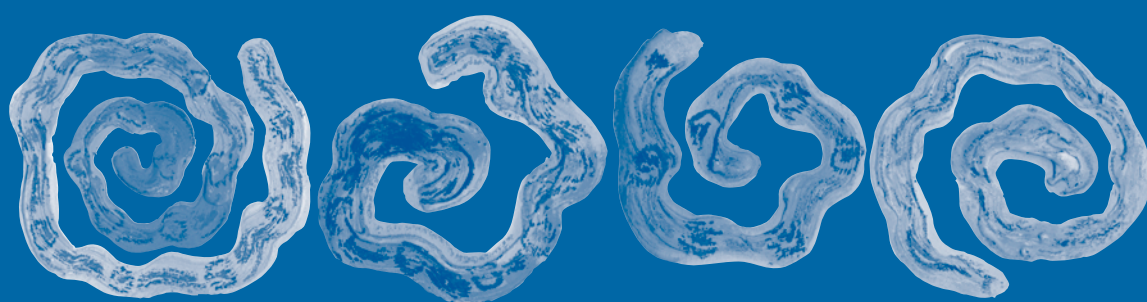
- **Disponer de los medios (humanos y económicos) necesarios:** hace posible tanto la difusión, como la puesta en marcha y seguimiento de las medidas incluidas en el articulado.

Si bien los factores que acaban de mencionarse se consideran “facilitadores”, hay un elemento que **es fundamental e imprescindible, el impulso y apoyo político**. De él dependerá, en gran medida, la acogida y aceptación de la Ordenanza en cualquiera de los ámbitos en los que planea incidir. Cuanto más unánime y rotundo sea el apoyo político, más opciones existirán de convertir a la Ordenanza en una herramienta efectiva.

Cada municipio debe de ser muy consciente de su punto de partida. Debe conocer la coyuntura en la que se encuentra y aprovechar el momento más apropiado para elaborar y aprobar una Ordenanza para la igualdad.

8.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN LA ELABORACIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LA ORDENANZA





8.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN LA ELABORACIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LA ORDENANZA



Toda Ordenanza municipal es una norma jurídica o disposición general y como tal se estructura, por este orden, en las siguientes partes: título, parte expositiva, parte dispositiva y parte final.

1º TÍTULO

El título debe ser claro, conciso y breve, y ha de reflejar lo más fielmente posible el contenido objeto de la disposición, de modo que de su lectura se pueda hacer una idea general de cuál es la materia que en ella se va a abordar.

El título “Ordenanza para la igualdad de mujeres y hombres” cumple con dichas premisas y, además, se ajusta a la terminología utilizada en la Ley 4/2005.

2º PARTE EXPOSITIVA

Aunque puede denominarse de diferentes modos (exposición de motivos, preámbulo,...) o incluso ir desprovista de denominación, lo característico de esta parte es que tiene por objeto explicar el porqué de la Ordenanza.

En la parte expositiva se han de dar a conocer el fin o finalidades perseguidas, los fundamentos jurídicos y los motivos políticos, sociales o de otra índole que justifican su aprobación, y se ha de realizar una breve mención a los aspectos fundamentales de la regulación; todo ello con el fin de favorecer el entendimiento y la aplicación de la norma.

Independientemente de cómo se formule, la **finalidad principal** de una Ordenanza para la igualdad ha de ser promover, en el ámbito local, la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres.

Las **normas principales** sobre las que se puede sustentar jurídicamente una Ordenanza para la igualdad son:

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por España en 1983.
- El Tratado de la Unión Europea.
- Constitución Española de 1978.
- Estatuto de Autonomía del País Vasco de 1979.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, de 2006.

Más allá de los argumentos jurídicos, existen **motivos sociales y de otra índole** que justifican la aprobación de la Ordenanza. En este sentido, es importante hacer constar en la parte expositiva de alguna manera el carácter estructural, universal y multidimensional de la desigualdad de mujeres y hombres y las consecuencias negativas que genera en términos sociales, económicos y humanos. Asimismo, conviene destacar el papel esencial que juega la administración local en la materia, por ser el municipio el espacio en el que se materializa la desigualdad y porque son las entidades locales las instituciones públicas más cercanas a este problema social y a las personas afectadas por él.

3º PARTE DISPOSITIVA

En esta parte se expresan de manera ordenada las prescripciones, mandatos y determinaciones que constituyen el contenido de la norma y, en todo caso, ha de ir en forma de texto articulado.

Una Ordenanza no puede contravenir lo dispuesto en las normas emanadas por aquellas autoridades que en la Comunidad Autónoma de Euskadi tienen la competencia legislativa y de desarrollo normativo en materia de igualdad de mujeres y hombres, que según el art. 4 de la Ley 4/2005 son, respectivamente, el Parlamento Vasco y el Gobierno Vasco.

Lo que sí pueden y deben hacer las entidades locales a través de la Ordenanza es concretar y adaptar a la realidad municipal los mandatos genéricos recogidos en dichas normas jurídicas. Todo ello, en ejercicio de su competencia de ejecución de las políticas igualdad, de sus potestades reglamentarias y de autoorganización, así como de sus competencias en otros ámbitos, ya que no hay que olvidar que también se ven afectados por ser la igualdad una materia transversal que incide en todas las políticas y acciones municipales (art. 21 de la Ley Orgánica 3/2007 y art. 3.4 de la Ley 4/2005).

Los contenidos que una Ordenanza para la Igualdad puede contener en su parte dispositiva se pueden dividir en:

- **Aspectos generales**, referidos al objeto, finalidad, ámbito de aplicación, principios generales, competencias, organización institucional y financiación. A la hora de dotar de contenido a estos aspectos, es fundamental tener en cuenta los artículos 1 a 14 de la Ley 4/2005 para concretarlos por lo que respecta al ámbito municipal o, cuando esto no sea posible o necesario, para hacer una remisión a su contenido. En todo caso, la Ordenanza debe prever los mecanismos o medidas para dar respuesta a los siguientes mandatos legales:
 - **Determinación de la estructura** (entidad, órgano o unidad administrativa) que se encargará del “impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad” (art. 10.1 de la Ley 4/2005) y de ejercer las funciones recogidas en el art. 10.2 de la ley en cuanto se refiere el ámbito municipal. Esto podrá materializarse en la creación o adecuación de una estructura especializada (servicio de igualdad) o en la asignación de dichas funciones a una ya existente. Esta segunda opción, en principio, sólo se recomienda para las entidades locales con una estructura organizativa muy reducida.
 - **Consignación y especificación en sus presupuestos de los recursos económicos** necesarios para el ejercicio de las funciones arriba mencionadas y, en general, para la ejecución de medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres.
- **Aspectos relacionados con la integración de la perspectiva de género** en la actuación de las entidades locales (planificación, estadísticas y estudios, capacitación del personal, actividad normativa). Los artículos 14 a 22 de la Ley 4/2005 deben guiar la elaboración de contenidos de estos aspectos. Los mandatos legales para los cuales, como mínimo, la Ordenanza debería prever los mecanismos o medidas para favorecer su aplicación son los siguientes:
 - **Establecimiento de los recursos materiales, económicos y humanos necesarios para que se ejecuten de forma efectiva y coordinada las medidas previstas en los planes de igualdad y en la propia ley** en cada uno de los departamentos, organismos autónomos y otros entes públicos dependientes o vinculados a la entidad local correspondiente (art.15.3).

- **Determinación del órgano competente para excepcionar**, mediante informe motivado, la aplicación del artículo 16 sobre estadísticas y estudios.
- **Elaboración y ejecución de planes de formación** para el personal al servicio de las entidades locales y de actividades de sensibilización para las personas con responsabilidad política (art. 17.2).
- **Garantizar la experiencia y/o capacitación específica** del personal técnico que vaya a ocupar plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento en materia de igualdad de mujeres y hombres (art. 17.3).
- **Adecuación del procedimiento para realizar las evaluaciones de impacto en función del género** a las necesidades organizativas y funcionales de la entidad local correspondiente (art. 18.2) y **determinación del órgano competente para excepcionar**, mediante informe motivado, la aplicación de lo dispuesto en los números 2, 4 y 5 del artículo 20.
- **Determinación de los tipos o características de las contrataciones y subvenciones en los que corresponda aplicar cláusulas de igualdad** (números 2 y 3 del artículo 20).
- **Aspectos que tienen que ver con la aplicación del principio de igualdad en los diferentes ámbitos o áreas de actuación administrativa** (empleo, servicios sociales, urbanismo, etc.). En este caso los artículos de referencia de la ley son aquellos comprendidos entre el 23 y 62, y el número de mandatos a incluir en la Ordenanza y su alcance deberá determinarse considerando las diferentes circunstancias y factores concurrentes como pueden ser el nivel competencial, las características sociodemográficas, la capacidad económica y de gestión, la trayectoria en políticas de igualdad, las prioridades políticas, etc. Además de estas variables, otro elemento a tomar como referencia a la hora de determinar los ámbitos o sectores a regular, es la priorización que el plan para la igualdad vigente en cada momento realiza. Siguiendo la senda marcada por el plan anterior, el V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, establece que los ejes o ámbitos prioritarios para el avance hacia la igualdad en la IX legislatura son: el empoderamiento de las mujeres y el cambio de valores; la promoción de una organización social corresponsable y la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Si bien, como se ha señalado anteriormente, cada Municipio elaborará su propia Ordenanza siguiendo el modelo y estructura más adecuado, se considera importante que la Ordenanza incorpore, al menos, los aspectos relacionados con los dos primeros apartados.

4º PARTE FINAL

La parte final se divide como máximo en las cuatro categorías siguientes y por este orden:

- **Disposiciones adicionales:** En ellas fundamentalmente se han de recoger los preceptos residuales que no puedan colocarse en otro lugar de la norma y los mandatos y actuaciones no dirigidas a la producción de normas jurídicas. En este último caso, se ha de fijar el plazo en el que se debe cumplir el mandato o la actuación.

Suele ser interesante utilizar estos mandatos y establecer plazos de cara a favorecer que no se dilate en exceso el cumplimiento efectivo de aquellas medidas que por su importancia o naturaleza convenga que se ejecuten cuanto antes, como podría ser, por ejemplo, la creación de una plaza de personal técnico de igualdad.

- **Disposiciones transitorias:** A través de ellas se trata, sobre todo, de dar respuesta a las situaciones jurídicas iniciadas con anterioridad a la entrada en vigor de la nueva norma y que según los casos puede consistir en: declarar la pervivencia provisional de la norma antigua; declarar la aplicación inmediata de la norma nueva (llamada retroactividad y que está prohibida en caso de disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales); establecimiento de un régimen jurídico autónomo provisional.

Este tipo de disposiciones cumplen un papel importante para clarificar situaciones jurídicas dudosas como podría ser, por ejemplo, cómo aplicar el deber de realizar evaluaciones previas de impacto en función del género con relación a aquellas normas jurídicas cuya tramitación está iniciada pero no terminada en el momento que dicho deber entra en vigor.

- **Disposiciones derogatorias:** Consisten en una relación exhaustiva de todas las disposiciones derogadas que conviene cerrar con una cláusula de salvaguardia que suele ser del siguiente tenor: ... “y cualquier otra disposición que se oponga a esta Ordenanza”. A veces hacer dicha relación puede resultar complejo, por lo que puede ser omitida por una cláusula genérica, tal como “quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en la presente Ordenanza”.
- **Disposiciones finales:** Incluyen básicamente cláusulas de modificación de otras normas, mandatos que llaman a una autoridad o norma para su desarrollo y reglas sobre la entrada en vigor en la norma.

Para facilitar el cumplimiento de la Ordenanza, es útil establecer mandatos a los órganos competentes para que en determinado plazo desarrollen normativamente aquellos preceptos de la Ordenanza que requieren de dicho desarrollo posterior. Por otra parte, a veces, puede resultar imposible la aplicación inmediata de algunas partes de la Ordenanza (por ejemplo, por falta de los órganos necesarios para darle aplicación) o desaconsejable (porque produzca una innovación demasiado radical respecto de la situación anterior). En dichos supuestos, puede ser de interés establecer la entrada en vigor escalonada de la norma o retrasar la entrada en vigor de determinadas partes o preceptos.

9.

BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA





9.

BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

BARRÉRE, M^a Ángeles (Maggy) (2008): “La irrupción de la igualdad de género en la administración local (a propósito de la “Ordenanza municipal para la igualdad de mujeres y hombres” del Ayuntamiento de Tolosa)”. *Revista Vasca de Administración Pública* nº 81. 237-294.

BUSTELO, María (2001): “La evaluación de las políticas públicas de igualdad de género de los gobiernos central y autonómicos en España: 1995-1999, Madrid, UCM, Tesis doctoral.

DEL VALLE, Teresa (2008): “Hitos en el camino hacia la igualdad”. Donostia: El Diario Vasco (11-5-2008)

EMAKUNDE (2011): Seguimiento del Cumplimiento, Desarrollo y Aplicación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Ed. Instituto Vasco de la Mujer/Emakunde, Vitoria-Gasteiz (en prensa).

EMAKUNDE; EUDEL (2008): *Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde. EUDEL.

EUDEL (2006): *Guía de pautas para la adopción de protocolos locales y medidas para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales*. EUDEL.

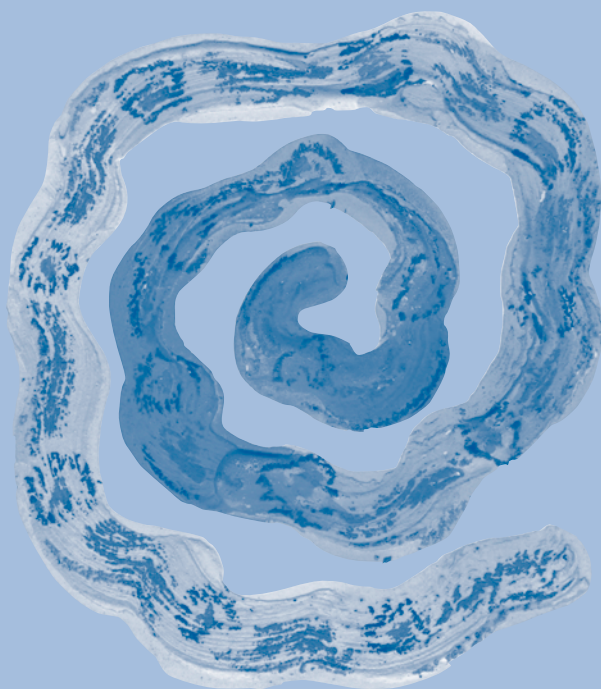
FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) (2006): *Guía para elaborar planes locales de igualdad*. Madrid: FEMP.

ORDEN de 6 de abril de 1993, del Consejero de Presidencia, Régimen Jurídico y Desarrollo Autonómico, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 23 de marzo de 1993, por el que se aprueban las directrices para la elaboración de Proyectos de Ley, Decreto, Órdenes y Resoluciones.

ANEXO:



MODELO DE ORDENANZA MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES





ÍNDICE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	75
CAPÍTULO I Disposiciones generales	76
Artículo 1. Objeto y marco normativo	76
Artículo 2. Objetivo	77
Artículo 3. Ámbito de aplicación	77
Artículo 4. Principio básico y principios instrumentales	77
CAPÍTULO II Representación política y composición de órganos municipales ...	78
Artículo 5. Representación o composición equilibrada	78
Artículo 6. Órganos afectados	78
Artículo 7. Medidas de apoyo	78
CAPÍTULO III El Servicio para la Igualdad	79
Artículo 8. Creación	79
Artículo 9. Adscripción, personal especializado y colaboración	79
Artículo 10. Funciones generales	79
Artículo 11. Funciones específicas	79
CAPÍTULO IV Impulso, gestión y coordinación de la política municipal de igualdad	81
Artículo 12. Impulso de la Igualdad	81
Artículo 13. Comisión Interáreas	81
Artículo 14. Participación interinstitucional	82
CAPÍTULO V Formación y capacitación del personal al servicio de la administración municipal	82
Artículo 15. Formación y capacitación para la igualdad	82
Artículo 16. Medidas	83
CAPÍTULO VI Participación en la vida política y cívica: El Consejo para la Igualdad	83
Artículo 17. Participación de las mujeres	83
Artículo 18. Creación del Consejo para la Igualdad	84
Artículo 19. Composición, competencias y régimen de funcionamiento	84
Artículo 20. Subvenciones al fomento de la participación	84
CAPÍTULO VII El Plan para la Igualdad	85
Artículo 21. Definición	85
Artículo 22. Áreas de intervención y medidas de consideración específica	85

Artículo 23. Elaboración y control	85
Artículo 24. Informe	87
Artículo 25. Aprobación	87
Artículo 26. Vigencia	87
Artículo 27. Programas anuales de actuación	87
CAPÍTULO VIII Estudios y estadísticas municipales	88
Artículo 28. Adecuación de las estadísticas y estudios	88
Artículo 29. Adjudicación de estudios y estadísticas	88
CAPÍTULO IX Presupuestos con perspectiva de género	89
Artículo 30. Disposición general	89
CAPÍTULO X Uso no sexista del lenguaje y evitación de estereotipos	89
Artículo 31. Disposición general	89
Artículo 32. Asesoramiento	90
Artículo 33. Medidas	90
CAPÍTULO XI El impacto de género en la normativa y actividad municipales	90
Artículo 34. Definición	90
Artículo 35. Objeto de la evaluación	90
Artículo 36. Directrices para la realización del informe	91
CAPÍTULO XII Igualdad en el empleo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla municipal y de empresas suministradoras de servicios	91
Artículo 37. Disposición general	91
Artículo 38. Ámbitos y medidas	91
CAPÍTULO XIII Concursos y contratos públicos	92
Artículo 39. Disposición general	92
CAPÍTULO XIV Concesión de subvenciones	93
Artículo 40. Disposición general	93
Artículo 41. Prohibición	93
Artículo 42. Condiciones	93
CAPÍTULO XV Medios de comunicación	94
Artículo 43. Subvenciones	94
CAPÍTULO XVI Servicios sociales, cuidados y corresponsabilidad	94
Artículo 44. Disposición general	94
Artículo 45. Actuaciones	95

CAPÍTULO XVII	Coeducación, derechos sexuales y solidaridad	95
Artículo 46.	Coeducación	95
Artículo 47.	Respeto a la opción sexual y la diversidad de identidad de género	96
Artículo 48.	Hermanamientos y cooperación internacional	97
CAPÍTULO XVIII	Desarrollo local equitativo y participación activa	97
Artículo 49.	Actividad económica y empleo	97
CAPÍTULO XIX	Entorno lúdico, saludable y creativo en paridad	98
Artículo 50.	Práctica deportiva y hábitos saludables	98
Artículo 51.	Salud	99
Artículo 52.	Cultura	99
Artículo 53.	Fiestas	100
Artículo 54.	Memoria local	100
CAPÍTULO XX	Entorno habitable, sostenible y seguro para todas y todos	100
Artículo 55.	Planificación urbana y local	100
Artículo 56.	Vivienda	101
Artículo 57.	Movilidad y transporte	101
Artículo 58.	Medio Ambiente	103
CAPÍTULO XXI	Violencia contra las mujeres	104
Artículo 59.	Concepto	104
Artículo 60.	Marco general de actuación	104
Artículo 61.	Adaptación de medidas	104
Artículo 62.	Investigación	104
Artículo 63.	Prevención y sensibilización	105
Artículo 64.	Formación	105
Artículo 65.	Atención y protección	105
Artículo 66.	Derecho a la atención integral y coordinada	106
DISPOSICIÓN ADICIONAL		107
DISPOSICIÓN TRANSITORIA		107
DISPOSICIÓN DEROGATORIA		107
DISPOSICIÓN FINAL		107

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La procedencia de una Ordenanza para la igualdad de mujeres y hombres se encuentra en la necesidad de combatir la discriminación contra las mujeres, un fenómeno estructural y universal al que nuestro municipio no es ajeno y que supone un lastre para su desarrollo social, económico y humano. De hecho, la administración local juega un papel esencial en esta materia, en la medida en la que el Municipio, en su dimensión territorial, es el espacio en el que se materializa la desigualdad y porque, además, en su dimensión organizativa, es la institución pública más cercana a este problema social y a las personas afectadas por él.

El fenómeno de la desigualdad entre mujeres y hombres recibe el máximo tratamiento jurídico internacional en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (conocida por sus siglas inglesas como CEDAW) aprobada por la ONU en 1979 y ratificada por el Estado español en 1983.

Por otro lado, la igualdad de mujeres y hombres es un principio fundamental de la Unión Europea, que ha sido consagrado formalmente desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, de manera que son objetivo de todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros. Además, de las normas de derecho comunitario originario, hay que tener en cuenta entre otras, 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.

A nivel estatal, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y el artículo 9.2, 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 derecho a la igualdad se encuentra desarrollado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta Ley Orgánica, en lo que se refiere a las Entidades Locales, establece la integración del derecho a la igualdad en el ejercicio de sus competencias y la colaboración a tal efecto con el resto de Administraciones Públicas.

Por su parte, el Estatuto de Autonomía de Euskadi en su artículo 9.1 realiza remisión expresa a lo establecido en la Constitución.

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 (entre las que incluye a la Administración Local, sus organismos autónomos y entes públicos dependientes o vinculados a aquélla) 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.

En este contexto jurídico, cabe destacar también el papel jugado por los planes de igualdad en el desarrollo de las políticas de igualdad generadas y gestionadas desde lo local.

La Ordenanza para la igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de, 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.

La Ordenanza está estructurada en 21 capítulos. En el primero se abordan cuestiones generales como el objeto y marco normativo, objetivos, ámbito de aplicación y los principios. Desde el capítulo 2 al 14 se regulan estructuras y medidas dirigidas fundamentalmente a integrar la perspectiva de género en la actuación de las entidades locales. En los capítulos 15 a 19, básicamente, se incluyen medidas dirigidas a promover la igualdad en diferentes ámbitos sectoriales de intervención como los medios de comunicación, los servicios sociales, la educación, la actividad económica, la salud, la cultura, el deporte, el medio ambiente. Finalmente, en el capítulo 21 se trata la violencia contra las mujeres como mayor exponente de la desigualdad de mujeres y hombres.

CAPÍTULO I

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. De conformidad con lo establecido en el apartado anterior, el contenido de esta Ordenanza cumplirá con la normativa vigente, resultando de especial relevancia por la materia objeto de regulación:
- a) La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por España en 1983.
 - b) La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.
 - b) La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
 - c) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - d) La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, de 2006.
 - e) 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 municipal y a los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquélla.
- 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, 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, 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.

CAPÍTULO II

REPRESENTACIÓN POLÍTICA Y COMPOSICIÓN DE ÓRGANOS MUNICIPALES

Artículo 5. 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 6. Órganos afectados

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

Artículo 7. Medidas de apoyo

1. 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, así como el acceso a guarderías para sus descendientes y per-

sonas a su cargo, permitan a todos y a todas una plena participación en sus funciones.

CAPÍTULO III

EL SERVICIO PARA LA IGUALDAD

Artículo 8. Creación

1. En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 10.1 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el consistorio adaptará su estructura a la creación de un Servicio para la Igualdad que, entre otras funciones, impulsará la integración de la perspectiva de género en la política y actuación municipales. A tal fin, el personal responsable del Servicio podrá participar en todas las comisiones municipales que considere oportunas.

Artículo 9. Adscripción, personal especializado y colaboración

El Servicio para la Igualdad será adscrito a la Alcaldía-Presidencia y estará dotado en todo caso de personal con capacitación específica en igualdad, a quien prestará colaboración el resto del personal municipal.

Artículo 10. Funciones generales

1. El Servicio para la Igualdad se encargará del impulso, programación y asesoramiento de la actuación municipal en el tema de la igualdad de mujeres y hombres y, en particular, de la prevista en esta Ordenanza.
2. Igualmente, junto con el resto de Departamentos municipales, colaborará en la tarea evaluadora cuando lo considere necesario el organismo encargado de la evaluación.

Artículo 11. Funciones específicas

El Servicio para la Igualdad ha de ejercer, en su ámbito territorial, y de acuerdo con el artículo 10.2 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres las siguientes funciones específicas:

- a) Diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento.
- b) Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.
- c) Impulso a la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de la Administración municipal, a todos los niveles y en todas sus fases.
- d) Diagnóstico de las necesidades formativas en materia de igualdad para mujeres y hombres del personal adscrito a la Administración municipal y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a la misma.
- e) Asesoramiento y colaboración con los Servicios y demás órganos y entes dependientes de la Administración municipal en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- f) Actuar como órgano competente en el ámbito municipal para la emisión de los informes motivados previstos en los artículos 16.2 y 20.8 de la Ley 4/2005.
- g) Sensibilización a la ciudadanía residente en el ámbito municipal 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.
- h) 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.
- i) Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios sociocomunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.
- j) Detección de las posibles situaciones de discriminación existentes en su ámbito territorial y diseño e impulso de medidas para su erradicación.
- k) Puesta en marcha de medidas conducentes a la participación e implicación de los hombres en el desarrollo de la igualdad.
- l) Diseño de estrategias tendentes a la generación de nuevos modelos de feminidad y masculinidad implicados en la promoción de valores y actitudes generadoras de una cultura de la igualdad que hagan del municipio un espacio compartido, inclusivo y habitable para todas las personas.
- m) 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 con-

secución 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.

- n) Impulso y elaboración de medidas específicas que permitan la participación de las mujeres en los distintos ámbitos locales de toma de decisión.
- o) 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.).
- p) 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 Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género, la Asociación de Municipios Vascos-Eudel y la Diputación Foral correspondiente según el territorio.
- q) Cualesquiera otras en el ámbito de su competencia.

CAPÍTULO IV

IMPULSO, GESTIÓN Y COORDINACIÓN DE LA POLÍTICA MUNICIPAL DE IGUALDAD

Artículo 12. Impulso de la Igualdad

Sin perjuicio de las funciones del Servicio de Igualdad, todas las Áreas del Ayuntamiento deberán promover en su ámbito de actuación la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 13. Comisión Interáreas para la Igualdad

1. La eficacia de la política municipal de igualdad de mujeres y hombres depende de una actuación coordinada de las distintas áreas municipales. Con el fin de impulsar, gestionar y supervisar tal coordinación se crea la Comisión Interáreas para la Igualdad.

2. La Comisión Interáreas para la igualdad estará presidida y será convocada por quien detente la responsabilidad política del Servicio para la Igualdad y formarán también parte de la misma una representación de las áreas implicadas en la política municipal de igualdad.
3. Las reuniones de la Comisión tendrán una periodicidad..... (a determinar por cada Ayuntamiento), 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 para la Igualdad.
4. Para las reuniones de la Comisión se contará con la presencia de personal del Servicio para la Igualdad así como del personal técnico de apoyo de las distintas áreas que se estime necesario.

Artículo 14. 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 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 V

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

Artículo 15. Formación y capacitación para la igualdad

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.

2. El personal técnico que vaya a ocupar plazas en el Servicio para la Igualdad contará con una capacitación específica en igualdad de mujeres y hombres. Esta capacitación será preferentemente universitaria o, en cualquier caso, con un grado similar de preparación.
3. 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.

Artículo 16. Medidas

Al objeto de posibilitar lo establecido en el apartado primero del artículo anterior, el gobierno local, asesorado por el Servicio para la Igualdad, adoptará, por lo menos, las siguientes medidas:

- a) Efectuar diagnósticos sobre el nivel de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal a su servicio así como sobre el grado de sensibilización de las personas con responsabilidad política. Estos diagnósticos se realizarán durante el primer año de cada legislatura.
- b) Elaborar y ejecutar, a partir del diagnóstico, planes de formación para el personal a su servicio y planes de sensibilización para las personas con responsabilidad política.
- c) Adaptar los horarios de su personal y valorar el tiempo invertido por éste en su formación en materia de igualdad.

CAPÍTULO VI

PARTICIPACIÓN EN LA VIDA POLÍTICA Y CÍVICA: EL CONSEJO PARA LA IGUALDAD

Artículo 17. 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. Así mismo, el Ayuntamiento, a través del Servicio de Igualdad, trabajará en la búsqueda de formulas 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.

Artículo 18. Creación del Consejo para la Igualdad

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 crea un Consejo para la Igualdad.

Artículo 19. Composición, competencias y régimen de funcionamiento

La composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la Igualdad serán aprobados por el Pleno a propuesta del Servicio para la Igualdad, garantizándose en todo caso la participación de la Administración local y de las asociaciones, organizaciones o grupos de mujeres con implantación en el territorio municipal.

Artículo 20. Subvenciones al fomento de la participación

Sin perjuicio de la atribución de competencias al Consejo contemplada en el artículo anterior, y 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.

CAPÍTULO VII

EL PLAN PARA LA IGUALDAD

Artículo 21. 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 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, 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 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 mancomunidades de las que el municipio forme parte o constituya a los efectos.
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 las propuestas incluidas 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. Una vez establecidas las prioridades a partir del diagnóstico, el Plan para la Igualdad incluirá una serie de componentes de planificación, entre los que figurarán, como mínimo, los siguientes: objetivo general, objetivos específicos, ejes estratégicos, áreas de trabajo incluidas en los ejes estratégicos y los programas a desarrollar en cada una de las áreas.
6. 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.
7. La Comisión Interáreas colaborará activamente en el proceso de elaboración del Plan para la Igualdad, especialmente en aras a:
 - a) La concreción de aquellos apartados que afecten a áreas con representación técnica en la Comisión.
 - 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 del mismo a través del diseño y ejecución de un Plan de Comunicación.
8. El Ayuntamiento a través de su Servicio para la 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.
9. En línea con lo recogido en el punto anterior, el Consejo para la Igualdad local 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 de Igualdad y sus 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 ser informado, antes de su aprobación, por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Artículo 25. Aprobación

1. Corresponde al Pleno del Ayuntamiento, a propuesta del Servicio para la Igualdad, la aprobación o prórroga del Plan para la Igualdad. La necesidad de la prórroga deberá estar informada por el Servicio para la 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 26. Vigencia

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

Artículo 27. 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. A título indicativo:
 - a) Deberá distinguirse para cada Servicio las acciones a desarrollar indicando la correspondencia de las mismas con las del Plan en que se integran, así como los objetivos a los que se dirigen.
 - b) Deberán señalarse para cada una de las acciones programadas los créditos presupuestarios afectados a su realización, siempre que conlleven gasto para el municipio.

- c) Deberán indicarse, en su caso, los recursos humanos y organizativos adscritos a la realización de cada una de las acciones.
 - d) Deberán señalarse a quiénes van dirigidas las acciones, los objetivos específicos perseguidos con cada una de ellas, y, siempre que sea posible, los indicadores para valorar el grado de cumplimiento de aquellos.
3. 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 VIII

ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS MUNICIPALES

Artículo 28. 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.
2. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por la persona que se encuentre al frente de la Secretaría municipal, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

Artículo 29. 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 la sección el artículo anterior.

CAPÍTULO IX

PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Artículo 30. Disposición general

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.
2. 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, promoverá 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

USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y EVITACIÓN DE ESTEREOTIPOS

Artículo 31. Disposición general

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.

Artículo 32. Asesoramiento

En relación a 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 para la Igualdad el encargado de asesorar al respecto.

Artículo 33. Medidas

A fin de fomentar el uso no sexista del lenguaje y de evitar actitudes y comportamientos estereotipados, el Ayuntamiento a iniciativa del Servicio para la Igualdad, realizará campañas de concienciación, promoverá cursos de formación, y facilitará asesoramiento a las asociaciones, organizaciones y entidades municipales que lo soliciten.

CAPÍTULO XI

EL IMPACTO DE GÉNERO EN LA NORMATIVA Y ACTIVIDAD MUNICIPALES

Artículo 34. Definición

En 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.

Artículo 35. Objeto de la evaluación

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 que regulen:

- a) Convocatorias de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público municipal, así como aquellos que, aún no regulando con carácter general tales convocatorias, determinen la composición de los tribunales de selección.
- b) La composición de los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por el municipio.

- c) La composición de órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos.

Artículo 36. Directrices para la realización del informe

En tanto en cuanto el Ayuntamiento 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.

CAPÍTULO XII

IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LA PLANTILLA MUNICIPAL Y DE EMPRESAS SUMINISTRADORAS DE SERVICIOS

Artículo 37. Disposición general

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.

Artículo 38. Ámbitos y medidas

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, cubriendo, entre otros aspectos:
- la igualdad de salarios, incluyendo un salario igual para un trabajo de valor equivalente;

- disposiciones que permitan la revisión de los salarios y las remuneraciones, modalidades de pago y de jubilación;
 - medidas para garantizar de manera equitativa y transparente la promoción y las oportunidades de desarrollo de carrera;
 - medidas para asegurar una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles, en especial para corregir cualquier desequilibrio en los niveles superiores y de dirección;
 - medidas para suprimir la segregación profesional basada en el género y para animar al personal a solicitar y ocupar puestos no tradicionales;
 - medidas para asegurar una contratación equitativa;
 - medidas para asegurar condiciones de trabajo apropiadas y sin peligro para la salud;
 - procedimientos de consulta a las personas empleadas y a sus sindicatos, asegurando una participación equilibrada de mujeres y hombres en los organismos consultivos o de negociación.
- 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;
 - 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 un plan o acciones específicas.

CAPÍTULO XIII

CONCURSOS Y CONTRATOS PÚBLICOS

Artículo 39. Disposición general

1. El Ayuntamiento promoverá, en su contratación pública, la igualdad de mujeres y hombres

2. El Ayuntamiento se compromete a dictar, en el plazo de (a determinar por cada Ayuntamiento) a partir de la entrada en vigor de la presente Ordenanza, 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 dirigida a todas aquellas personas que, ostentando responsabilidades de gobierno, directivas o técnicas, promueven y/o intervienen en los procedimientos de contratación del Ayuntamiento.
3. Sin perjuicio de otras medidas, el Ayuntamiento 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.

CAPÍTULO XIV

CONCESIÓN DE SUBVENCIONES

Artículo 40. Disposición general

Además del sometimiento al impacto de género previo previsto en el capítulo X de esta Ordenanza, la adjudicación de subvenciones por parte del consistorio estará sujeta a la prohibición y a las condiciones que se recogen en los dos artículos siguientes.

Artículo 41. Prohibición

El consistorio 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.

Artículo 42. 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.

CAPÍTULO XV

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Artículo 43. Subvenciones

1. La corporación municipal no concederá subvenciones 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 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 posible 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.

CAPÍTULO XVI

SERVICIOS SOCIALES, CUIDADOS Y CORRESPONSABILIDAD

Artículo 44. Disposición general

1. El Ayuntamiento prestará las ayudas y los servicios necesarios a mujeres y hombres en el municipio, reconociendo las diferencias relativas al sexo y las desigualdades procedentes de las relaciones de género. De este modo, se adecuarán los recursos a las diferentes situaciones de mujeres y hombres, especialmente familias monoparentales así como otros colectivos desfavorecidos.

2. Para la determinación de las necesidades mencionadas en el párrafo anterior se efectuará un diagnóstico coincidiendo con el primer año de cada legislatura.
3. Habida cuenta también de la importancia de la actividad del cuidado en la vida económica y social del municipio, así como en la confección del vínculo social, la prestación de las ayudas y servicios sociales por parte del Ayuntamiento estará entre sus prioridades cuando esté destinada a cubrir tareas de cuidado de menores y otras personas dependientes, fomentando en todo caso la corresponsabilidad de mujeres y hombres en tales tareas.

Artículo 45. Actuaciones

Para garantizar las prestaciones consideradas en la sección anterior, el Gobierno municipal, adecuándose al diagnóstico de necesidades, se encargará de:

- a) Sensibilizar a la población para eliminar los estereotipos de género según los cuales el cuidado y guarda de menores, mayores u otras personas dependientes constituiría una responsabilidad principal de las mujeres.
- b) Incorporar la perspectiva de género en la planificación, la financiación y la concesión de las ayudas, servicios y sistemas de cuidado necesarios, a fin de corregir la especial sujeción que todavía hoy representan las tareas relacionadas con el cuidado para las mujeres.
- c) Suministrar sistemas de cuidado de calidad que cubran las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, directamente o a través de otros agentes locales.
- d) Facilitar apoyo y promover oportunidades a las mujeres que padecen aislamiento social en razón de las responsabilidades que les son atribuidas por su género en labores de cuidado.

CAPÍTULO XVII

COEDUCACIÓN, DERECHOS SEXUALES Y SOLIDARIDAD

Artículo 46. Coeducación

1. El Ayuntamiento, a través del Servicio de Igualdad, 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 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.) y otros órganos u entidades formativas en orden a detectar necesidades y elaborar un diagnóstico compartido enfocado al desarrollo de una cultura de la igualdad en el municipio.
3. Igualmente, el Servicio de Igualdad valorará la conveniencia de solicitar su participación e integración en los foros escolares de diferente índole que puedan funcionar en el municipio.
4. El Ayuntamiento a través del Servicio de Igualdad diseñará y pondrá en marcha iniciativas de colaboración con centros escolares y entidades formativas 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 locales.

Artículo 47. Respeto a la opción sexual y la diversidad de identidad 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, Transexuales, Queers, Gays y Bisexuales viven una discriminación específica por salirse de los parámetros de la heteronormatividad.
2. Es por ello 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 LGTBQ.

Artículo 48. Hermanamientos y cooperación internacional

1. El consistorio reconoce el valor del hermanamiento y de la cooperación europea e internacional para la aproximación a la ciudadanía plena de todas las personas y para la eliminación de las desigualdades entre personas y entre regiones.
2. En sus actividades en materia de hermanamiento y de cooperación europea e internacional, el municipio se compromete a:
 - a) Incorporar la perspectiva de género en sus acciones de cooperación de forma que éstas contribuyan a fomentar la igualdad de mujeres y hombres y no afiancen relaciones de desigualdad.
 - b) Utilizar sus relaciones de hermanamiento y sus partenariados europeos e internacionales como una plataforma de intercambio de experiencias y de conocimientos sobre las cuestiones de igualdad de mujeres y hombres.
 - c) Garantizar la participación de las mujeres en los proyectos de cooperación y hermanamientos.

CAPÍTULO XVIII

DESARROLLO LOCAL EQUITATIVO Y PARTICIPACIÓN ACTIVA

Artículo 49. Actividad económica y empleo

1. El Ayuntamiento asume el compromiso de dar a conocer, visibilizar, dotar de relevancia y difundir el papel de las mujeres en el desarrollo local, no sólo en el presente, sino también a lo largo de la historia del municipio. Para ello el Servicio de Igualdad promoverá acciones y/o programas orientados a investigar y diagnosticar desde prismas diversos el papel de las mujeres en el ámbito socioeconómico y laboral municipal.
2. Asimismo, establecerá relaciones permanentes y fluidas con el conjunto de agentes locales (y en caso de ser necesario o conveniente, comarcales) implicados en el fomento del desarrollo de la actividad económica y empresarial local de cara a trabajar en la mejora de las condiciones de las mujeres en dicho ámbito.

3. El Ayuntamiento, promoverá y colaborará en el diseño de actividades y/o programas enfocados a la inserción laboral de las mujeres (incluyendo formación, información, orientación y apoyo al emprendizaje), siendo objetivo de especial atención aquellas mujeres en situación de exclusión social.
4. En sus relaciones con los centros escolares y entidades formativas locales, el Ayuntamiento promoverá acciones y/o programas destinados a impulsar una orientación académica que rompa con los estereotipos de género vigentes en función de los cuales chicas y chicos se decantan por aquellos estudios tradicionalmente asignados a su sexo, contribuyendo a reproducir estereotipos que mantienen a las mujeres en una situación de desventaja en el mercado laboral y la esfera económica en su conjunto.

CAPÍTULO XIX

ENTORNO LÚDICO, SALUDABLE Y CREATIVO EN PARIDAD

Artículo 50. 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.

Artículo 51. Salud

1. El Ayuntamiento se compromete a investigar y visibilizar los problemas de salud que sufren las mujeres del municipio fruto de las tareas y obligaciones que les asigna el sistema de género (fundamentalmente tareas vinculadas al ámbito doméstico y el cuidado de personas).
2. El Ayuntamiento promoverá acciones y/o programas que ayuden a las mujeres del municipio a convertirse en parte activa/protagonistas de su salud, participando en la elaboración de propuestas orientadas a conseguir su bienestar.
3. El Ayuntamiento promoverá acciones y/o programas destinados a la educación sexual de la juventud local que incidan en la necesidad de vivir una sexualidad satisfactoria, libre de estereotipos y prejuicios, y guiada por las decisiones libres de cada persona como responsable y dueña última de su cuerpo y su sexualidad.
4. La corporación municipal se preocupará de difundir modelos y referentes generadores de pautas y hábitos de comportamiento saludables a nivel personal y respetuosos con el entorno, habida cuenta de que el modelo de masculinidad hegemónico imperante en nuestra sociedad actúa en gran medida en detrimento de la salud y el bienestar de los propios hombres.

Artículo 52. 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 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, 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. Velará también por que los distintos contenidos programados en el marco de su política cultural estén exentos de mensajes y/o imágenes sexistas.

Artículo 53. 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 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 54. Memoria local

El Ayuntamiento reconoce que la memoria local es un elemento fundamental articulador de identidad. Por ello, a través del Servicio de Igualdad fomentará la puesta en marcha de iniciativas que aseguren la visibilización y el reconocimiento del trabajo realizado por las mujeres en la historia y el desarrollo del municipio, promoviendo de forma específica la presencia de las mujeres en distintos elementos destinados a la conservación y difusión de la memoria histórica local: calles, parques, plazas, edificios, monumentos y otros elementos simbólicos, en nuevos desarrollos urbanísticos, etc.

CAPÍTULO XX

ENTORNO HABITABLE, SOSTENIBLE Y SEGURO PARA TODAS Y TODOS

Artículo 55. Planificación urbana y local

1. El Ayuntamiento 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 o de personas externas especialistas en igualdad, al personal encargado de llevar adelante este tipo de procesos participativos.

Artículo 56. Vivienda

1. El consistorio reconoce que el acceso a una vivienda digna y de calidad es un derecho basado en una de las necesidades fundamentales para el bienestar de la persona y de su familia.
2. También reconoce que, para lograr el igual disfrute de ese derecho por hombres y mujeres, resulta necesario tomar en consideración las mayores dificultades y especiales necesidades de las mujeres.
3. Reconoce, además, la igualdad del derecho de las mujeres y de los hombres a poder arrendar, adquirir o detentar por cualquier modo que sea la propiedad de la vivienda.
4. Para hacer efectivo el derecho a una vivienda digna en igualdad, el gobierno municipal:
 - a) Adoptará las medidas oportunas a fin de asegurar que, al adquirir una vivienda, las mujeres obtengan el mismo acceso al préstamo y a otras formas de ayuda financiera y de crédito que los hombres.
 - c) Procurará una especial atención a la situación de precariedad domiciliaria en la que se puedan encontrar mujeres de edad avanzada por sus necesidades específicas.

Artículo 57. 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 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 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 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 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 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. La corporación municipal tendrá en cuenta en cualquier acción y/o programa de educación vial desarrollado en el municipio el hecho de que la siniestralidad vial afecta principalmente a los varones, promoviendo mensajes y recomendaciones específicas para ellos (y especialmente orientados a los jóvenes).
8. 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 58. Medio Ambiente

1. El consistorio reconoce su responsabilidad en la mejora de la calidad del medio ambiente en su territorio, incluyendo políticas locales relativas a los desechos, el ruido, la calidad del aire, la biodiversidad y el impacto del cambio climático.
2. Reconoce asimismo el derecho de mujeres y hombres a beneficiarse de sus servicios y de sus políticas en materia de medio ambiente, para lo cual habrá de tener en cuenta que los modos de vida de mujeres y hombres suelen ser diferentes, que las mujeres y los hombres tienden a distinguirse en el uso que hacen de los servicios locales y de los espacios al aire libre, o incluso que se enfrentan a problemas medioambientales diferentes.
3. A consecuencia de lo anterior, el consistorio, en lo referente al desarrollo de sus políticas y servicios medioambientales, tendrá en igual consideración las necesidades específicas ligadas a las modalidades de vida de mujeres y hombres y al principio de solidaridad entre las generaciones.
4. El Ayuntamiento valorará especialmente la situación de las mujeres baserritarras, conocedor de la importancia de su trabajo y de los problemas de conciliación a los que la mayoría de ellas deben hacer frente.
5. Sensibilizará, asimismo, a la población acerca de la importancia de mantener unas pautas de consumo sostenible, teniendo en cuenta que la realidad de mujeres y hombres es diferente y que, por lo tanto, deben utilizarse los mensajes, formatos y canales de difusión adecuados para cada caso.
6. En el caso de las acciones de sensibilización en torno al consumo de agua, energía y generación y gestión de residuos en los domicilios, el Ayuntamiento fomentará la corresponsabilidad en relación a las tareas domésticas ligadas a este tipo de consumos.
7. En cualquier campaña de sensibilización medioambiental, el Ayuntamiento evitará todo tipo de lenguaje y/o imágenes sexistas.

CAPÍTULO XXI

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Artículo 59. Concepto

Se entiende por Violencia contra las mujeres todo acto de violencia contra las mujeres, definida ésta como cualquier acto violento por razón del sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en el ámbito público o privado.

Artículo 60. Marco general de actuación

Para abordar el problema de la violencia contra las mujeres, el consistorio se compromete a cumplir con un celo especial las obligaciones que, en el ámbito de sus competencias, se hayan previstas en el capítulo VII de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, o la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; además, de las acciones previstas en los acuerdos interinstitucionales, protocolos, programas y planes.

Artículo 61. Adaptación de medidas

Con el fin de erradicar la violencia contra las mujeres, el Gobierno municipal, y si fuera pertinente con la colaboración de otras instituciones, procederá a la adaptación al ámbito local de las medidas de investigación, prevención y sensibilización, formación, y atención y protección a las víctimas que se encuentran previstas en el artículo 43 y en las secciones 1ª y 2ª del capítulo VII de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres así como en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección integral contra la Violencia de Género.

Artículo 62. Investigación

El Ayuntamiento apoyará activamente y promoverá investigaciones para conocer cómo se manifiesta la violencia contra las mujeres en el municipio, las causas que lo originan, el número de mujeres afectadas y formas de mejora de esta situación. Se analizará también cómo son reforzados los comportamientos machistas para implementar políticas dirigidas a su corrección y erradicación.

Artículo 63. Prevención y sensibilización

El Ayuntamiento llevará a cabo individualmente o en colaboración con otras instituciones campañas para sensibilizar a la población de esta realidad, así como acciones dirigidas a las mujeres para que la violencia contra las mujeres sea reconocida y desvelada como primer paso para que se pueda actuar ante ella.

Artículo 64. Formación

1. El consistorio se compromete a formar al personal en relación a la violencia contra las mujeres. Especialmente al personal que se dedique a la asistencia de las mujeres víctimas de violencia pero también a aquellas que se dediquen a implementar políticas dirigidas a diferentes sectores como a juventud, personas mayores, personas con diversidad funcional y otras para que políticas de información y prevención de la violencia contra las mujeres sean llevadas a cabo de manera transversal.
2. En las actividades dirigidas a las mujeres del municipio se preverán actividades formativas especialmente aquellas planteadas de manera transversal dirigidas a que las mujeres conozcan cómo se manifiesta la violencia contra las mujeres, formas de reconocerla y maneras de hacer frente a este tipo de violencia.

Artículo 65. Atención y protección

1. El consistorio reconoce el derecho de todas las mujeres y de todos los hombres a la seguridad de su persona y a su libertad de movimientos, así como que estos derechos no pueden ser plena o igualmente ejercidos.
2. El consistorio se compromete a:
 - a) Analizar, teniendo en cuenta el sexo, las estadísticas referidas al volumen y a los tipos de incidentes (incluidos los crímenes graves cometidos contra la persona) que afecten a la seguridad de las mujeres y de los hombres y, cuando sea conveniente, calibrar el nivel y la naturaleza del miedo ante la criminalidad u otras fuentes de inseguridad.
 - b) Desarrollar y aplicar estrategias, políticas y acciones, incluidas mejoras específicas en el estado o en la configuración del entorno (por ejemplo, evitar un urbanismo zonificado y monofuncional, potenciador de zonas poco transitadas, incrementar la seguridad en el transporte público articulando medidas potenciadoras de la seguridad –paradas a demanda en el transporte nocturno o acondicionando los

lugares de espera-, mejorar el alumbrado público donde haga falta y acondicionar los aparcamientos de modo apropiado). Todo ello con el fin de aumentar la seguridad en la práctica y tratar de reducir la percepción de falta de seguridad.

- c) Generar dispositivos periódicos ayudándose de herramientas como los “mapas de la ciudad prohibida o del miedo” de forma que puedan subsanarse los puntos del municipio generadores de inseguridad.

Artículo 66. Derecho a la atención integral y coordinada

1. Las mujeres víctimas de violencia por su condición de mujeres tienen derecho a recibir asistencia de manera integral y personalizada, de modo que se aborden las diferentes necesidades derivadas de la situación de violencia y se les facilite los recursos más idóneos en función de las circunstancias personales o sociales que concurran en cada caso.
2. La actuación municipal frente a la violencia contra las mujeres, especialmente la dirigida a la asistencia de las víctimas deberá:
 - a) Garantizar la igualdad, sin que quepa discriminación por razón de estado civil, orientación sexual, edad, creencia o ideología, pertenencia a una minoría étnica, nacional o lingüística, nivel económico, así como por razón de discapacidad física, psíquica o sensorial, o cualquier otra condición personal o social. Se adoptarán las medidas necesarias para que tengan garantizado el ejercicio efectivo de sus derechos las víctimas cuyas circunstancias personales y sociales supongan una mayor dificultad para el acceso integral a la asistencia y, en especial, las mujeres con discapacidad y las mujeres inmigrantes, con independencia de su situación administrativa.
 - b) Favorecer la autonomía personal de las mujeres víctimas de la violencia y un modo de vida normalizado.
 - c) Garantizar la defensa del interés de las personas menores de edad.
 - d) Articularse de forma eficaz y ágil con el fin de actuar con la inmediatez requerida por la urgencia propia de estas situaciones.
 - e) Evitar al máximo la victimización secundaria, reduciendo al mínimo las molestias de las víctimas derivadas de las intervenciones de diferentes profesionales e instituciones.
3. Además, esta atención se realizará de manera coordinada con todos los servicios municipales que estén implicados en el mismo, así como con las demás instituciones que contribuyan a la recuperación de la mujer de una manera adecuada. Para ello, el Ayuntamiento promoverá que en el ámbito local se elaboren acuerdos de colaboración

y protocolos que desarrollen, concreten y adecúen a la realidad municipal los acuerdos y protocolos suscritos a nivel de la Comunidad Autónoma.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Creación del Servicio de Igualdad. Los órganos municipales competentes iniciarán en el plazo de un año los procedimientos administrativos necesarios para la creación del Servicio de Igualdad y para su dotación con personal especializado de acuerdo con lo establecido en los artículos 9 a 11 de esta Ordenanza.

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 los artículos 33, 34 y 35.

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 al día siguiente de la publicación íntegra de su texto definitivo en el Boletín Oficial de...