ORDENANZA MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ZUMAIA

Indice

[EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: 3](#_Toc178083832)

[TÍTULO PRELIMINAR 5](#_Toc178083833)

[TÍTULO I: Funciones, organización y recursos. 9](#_Toc178083834)

[CAPÍTULO I: Marco general 9](#_Toc178083835)

[CAPÍTULO II: Área de Igualdad 10](#_Toc178083836)

[CAPÍTULO III: Coordinación técnica de las políticas de igualdad municipales 11](#_Toc178083837)

[CAPÍTULO IV: Coordinación para la promoción de la igualdad fuera del Ayuntamiento 12](#_Toc178083838)

[V. CAPÍTULO: Coordinación de políticas contra la violencia machista 12](#_Toc178083839)

[TÍTULO II: Medidas para la incorporación de la perspectiva de género en la actividad municipal 14](#_Toc178083840)

[CAPÍTULO I: Plan de Igualdad 14](#_Toc178083841)

[CAPÍTULO II: Investigación y estadísticas municipales 15](#_Toc178083842)

[CAPÍTULO III: Gestión del personal al servicio de la administración municipal 16](#_Toc178083843)

[IV. CAPÍTULO: Representación equilibrada 19](#_Toc178083844)

[V. CAPÍTULO: Producción y gestión de la información y comunicación 20](#_Toc178083845)

[CAPÍTULO VI: Incorporación de la perspectiva de género de la normativa y actividad municipal 21](#_Toc178083846)

[CAPÍTULO VII: Presupuestos con perspectiva de género 21](#_Toc178083847)

[CAPÍTULO VIII: Concursos y contratos públicos 22](#_Toc178083848)

[CAPÍTULO XI: Subvenciones 24](#_Toc178083849)

[CAPÍTULO X: Uso de espacios públicos e instalaciones públicas 25](#_Toc178083850)

[TÍTULO III: Promover la igualdad en las políticas, competencias e intervenciones municipales 27](#_Toc178083851)

[CAPÍTULO I: Políticas para mejorar las condiciones de vida de las personas 27](#_Toc178083852)

[CAPÍTULO II: Políticas de promoción de la economía feminista 29](#_Toc178083853)

[CAPÍTULO III: Políticas de cultura, salud y convivencia 31](#_Toc178083854)

[CAPÍTULO IV: Políticas para un territorio sostenible 32](#_Toc178083855)

[TÍTULO IV: Vidas sin violencia machista 35](#_Toc178083856)

[CAPÍTULO I: Disposiciones generales 35](#_Toc178083857)

[CAPÍTULO II: La prevención 36](#_Toc178083858)

[CAPÍTULO III: Detección, atención, coordinación y reparación. 37](#_Toc178083859)

[IV. CAPÍTULO: Denuncia social 38](#_Toc178083860)

[DISPOSICION ADICIONAL 39](#_Toc178083861)

[DISPOSICIONES FINALES 39](#_Toc178083862)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

La presente Ordenanza Municipal pretende consolidar el camino recorrido por el Ayuntamiento de Zumaia en materia de políticas de igualdad y dar respuesta al compromiso de las administraciones locales de elaborar sus propias normas de igualdad, tal y como establece el Texto Refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y de Vidas Libres de Violencia contra las Mujeres (en adelante Ley de igualdad de Euskadi).

En los últimos años, el marco regulador de las políticas de igualdad ha experimentado un importante desarrollo. Y es que las reflexiones y luchas del movimiento feminista en las últimas décadas han permitido que algunos retos se conviertan en elementos indispensables en la agenda institucional. Por ejemplo, la necesidad de fomentar el empoderamiento de las mujeres para alcanzar la igualdad, la extensión de las estrategias de acción positiva y del *mainstreaming* de género a todos los ámbitos y a todas las administraciones, la necesidad de tener en cuenta la diversidad de las situaciones de las mujeres, la discriminación múltiple e interseccionalidad, la puesta en primera línea de la sostenibilidad de la vida y del planeta en la lógica social y económica, la consideración de las necesidades de otros cuerpos, ya sean niños, niñas o personas del colectivo LGTBI+. En definitiva, las aportaciones desde el feminismo han hecho que se defina mucho el marco normativo de las políticas de igualdad, tanto a nivel internacional como en las instituciones más cercanas.

La presente Ordenanza Municipal pretende unificar y aterrizar las normas sobre igualdad que afectan al Ayuntamiento con el objetivo de dar pasos firmes hacia la igualdad de mujeres y hombres. Para ello, la Ordenanza se ha elaborado de acuerdo con los principios de urgencia, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficacia a los que se refiere el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo. Es decir, que responde a las leyes y a la realidad social actual.

Entre las normas de promoción de la igualdad de mujeres y hombres de reciente desarrollo destacan las siguientes.

Por un lado, la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Humano Sostenible, que establece el empoderamiento de las mujeres y las niñas como estrategia central para promover la igualdad de género. Por otro lado, el Convenio de Estambul, aprobado por el Consejo Europeo del Estado Español desde el año 2014, relativo a la prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica. De estos dos marcos principales se derivan las modificaciones introducidas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia machista y el Pacto de Estado contra la violencia machista acordado en 2017.

En tercer lugar, también se han tomado en cuenta nuevos marcos jurídicos, como la Ley 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual, la Ley 4/2023 de igualdad efectiva de las personas trans y de garantía de los derechos de las personas LGTBI y la Ley 4/2024 de 15 de febrero de Euskadi sobre no discriminación por identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas trans, así como la Ley Orgánica 8/2021 de 4 de junio de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Por último, se han desarrollado cuestiones más vinculadas a los procedimientos administrativos, como la incorporación de cláusulas de igualdad en la contratación pública y a las subvenciones, así como de aquellos procedimientos que requieran una evaluación previa del impacto de género a nivel de Euskadi, que establece el texto refundido del Ley de igualdad de Euskadi, o de los Planes de Igualdad que las administraciones públicas deben registrar en cada legislatura en relación con su organización interna, tal y como se recoge el Estatuto Básico del Empleado Público 5/2015.

En el Título Preliminar se definen los objetivos y el ámbito de actuación de la Ordenanza Municipal, así como las normas tenidas en cuenta para su redacción.

El Título Primero recoge los recursos, estructuras y funciones necesarias para el desarrollo de las políticas de igualdad en el ámbito municipal.

En el Título Segundo se enumeran las tareas relativas a la incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos ordinarios, tales como la comunicación no sexista, las cláusulas de igualdad en las subvenciones y en la contratación pública, las relativas a la promoción del empleo público, el procedimiento de evaluación previa de impacto de género a la normativa, en las normas urbanísticas y en los presupuestos, etc.

El Título Tercero establece las pautas para la incorporación transversal de la perspectiva de género y feminista en las competencias y políticas municipales.

Por último, el Título Cuarto establece el alcance y las obligaciones para hacer frente a la violencia machista.

TÍTULO PRELIMINAR

****Artículo 1º. Objeto y marco normativo****

1.- La presente Ordenanza tiene por objeto establecer el régimen jurídico municipal para la igualdad de mujeres y hombres en el marco de las normas internacionales, europeas, estatales y de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Como punto de partida, el Ayuntamiento reconoce la discriminación contra las mujeres como un fenómeno universal y estructural derivado del poder y dominio que tanto los hombres como el patriarcado han tenido sobre las mujeres. Además, reconoce que el sistema sexo-género condiciona a todas las personas, aunque sea a distintos niveles. Por ello, las políticas de igualdad deberán abordarse desde la perspectiva de la interseccionalidad, ya que las discriminaciones pueden variar en función del ciclo de vida, la posición social y el momento de la persona.

2.- La presente Ordenanza tiene por objeto establecer los principios generales que regulan las actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres y promoverla en todos los ámbitos de la vida, así como la superación de la discriminación por razón de sexo y el establecimiento de una serie de medidas a tal fin. En particular, con el fin de promover el empoderamiento de las mujeres y reforzar su situación social, económica y política, eliminando todo tipo de discriminación contra las mujeres y las barreras existentes para el efectivo cumplimiento de sus derechos.

3.- Por otro lado, a través de esta Ordenanza Municipal se pretende prevenir las discriminaciones contra las personas y colectivos que no responden al sistema sexo-género, atender el dolor sufrido y garantizar los derechos de estas personas.

4.- De acuerdo con lo establecido en los puntos anteriores, al tratarse de un ámbito de regulación, resulta de especial importancia la siguiente legislación:

a) La Convención relativa a la eliminación de toda clase de discriminación contra la mujer (aceptada en el 18 de diciembre de 1979 y confirmada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983).

b) Convenio relativo a la prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica (Istambul, aprobado por el Consejo Europeo el 11 de mayo de 2011 y entrada en vigor en el Estado español el 11 de agosto de 2014).

c) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

d) La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

e) La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

f) Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres (en adelante Ley de igualdad de Euskadi).

g) Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia.

h) Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

i) Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

j) La Ley 4/2024, de 15 de febrero, sobre la no discriminación por identidad de personas trans y el reconocimiento de sus derechos.

Artículo 2º.- Objetivos

1.- Lograr la igualdad de mujeres y hombres en el municipio, y eliminar todas las formas de discriminación generadas por el sistema sexo-género.

2.- Fomentar el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres y potenciar su situación social, económica y política.

3.- Promover la participación sociopolítica de las personas trans, gays, lesbianas, bisexuales e intersexuales (en adelante LGTBI+) y posibilitar sus derechos.

4.- Desarrollar la actividad y la organización dentro del Ayuntamiento desde la perspectiva de género.

5.- Dar una respuesta integral y coordinada a la violencia machista.

6.- Dar a conocer el compromiso municipal con la igualdad de mujeres y hombres y el feminismo, entendiendo la igualdad desde el punto de vista de la interseccionalidad, y contar con el apoyo del resto de instituciones, así como de la sociedad civil.

7.- Poner en el centro el cuidado y la sostenibilidad de la vida a la hora de promover el modelo socioeconómico.

Artículo 3º.- ámbito de aplicación

1.- La presente Ordenanza será de aplicación a la Administración del Ayuntamiento de Zumaia y a sus organismos dependientes o vinculados.

2.- También se aplicará a las entidades privadas, en los casos que la propia Ordenanza establezca y, en particular, a las entidades privadas que suscriban contratos o convenios cooperativos, o que perciban subvenciones concedidas por el Ayuntamiento.

Artículo 4º.- Principio básico y principios instrumentales

1.- Las bases normativas fundamentales de esta Ordenanza son los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y el artículo 9.2.d) del Estatuto de Autonomía del País Vasco, que establecen que los poderes públicos adoptarán aquellas medidas dirigidas a promover las condiciones y a remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad de la persona y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales. Así como las competencias para la elaboración de ordenanzas municipales para la igualdad que se atribuyen a los ayuntamientos en los artículos 4.3 y 19.2 del texto refundido de la Ley de igualdad de Euskadi.

2.- Para lograr la igualdad real y efectiva mencionada en el apartado anterior, el poder municipal utilizará los principios que deben regir y orientar el trabajo de todos los poderes públicos de la Comunidad Autónoma en materia de igualdad de mujeres y hombres, en particular: la igualdad de trato; la igualdad de oportunidades; la prevención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres; 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 género; la integración de la perspectiva interseccional; el libre desarrollo de la identidad sexual o de género, la orientación sexual, la autonomía corporal y la autodeterminación; la representación equilibrada; la colaboración y coordinación e internacionalización; el empoderamiento de las mujeres; la implicación de los hombres; la participación; la innovación, transparencia y rendición de cuentas; la protección de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera.

La definición de cinco de los 16 principios establecidos en el Texto Refundido de la Ley de igualdad de Euskadi se recoge en esta Ordenanza por su novedad e importancia.

a) La integración de la perspectiva de género.

El Ayuntamiento de Zumaia debe incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones de manera que en todas ellas se establezca el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. A los efectos de esta Ordenanza Municipal, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

b) La acción positiva.

Con el fin de promover la consecución de una igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, el Ayuntamiento de Zumaia debe adoptar medidas específicas y transitorias para eliminar o reducir las desigualdades basadas en el sexo en todos los ámbitos de la vida. Estas medidas, en muchos casos, irán dirigidas a colectivos específicos.

c) El empoderamiento de las mujeres.

El Ayuntamiento de Zumaia debe establecer las condiciones y realizar las adaptaciones necesarias para facilitar el empoderamiento de las mujeres teniendo en cuenta la diversidad de las mismas. A los efectos de esta Ordenanza Municipal, se entiende por empoderamiento de las mujeres el proceso de apropiación individual y colectiva de la situación estructural de desigualdad y discriminación que sufren las mujeres por el hecho de serlo, así como el proceso de adquisición de competencia, poder y control que les permita tomar decisiones estratégicas sobre sus vidas y transformar estructuras e instituciones que refuercen la desigualdad y discriminación por razón de género en determinados aspectos de la vida.

d) La interseccionalidad:

A los efectos de esta norma, tener en cuenta la perspectiva de la interseccionalidad implica tener en cuenta cómo el sexo o el género se relacionan con otras circunstancias que pueden dar lugar a situaciones de discriminación. Por ejemplo, el origen étnico o social, el idioma, la religión, la cultura, la política u otras opiniones, la pertenencia a una minoría nacional, el patrimonio, el nacimiento, la configuración familiar, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la identidad sexual o de género, la expresión de género, la pertenencia al mundo rural, la condición de migrante, refugiada, seropositiva, situación de monomarentalidad (o monoparentalidad), o cualquier otra condición o situación personal, social o administrativa. Así, tener en cuenta la interseccionalidad significa tener en cuenta cómo interactúan todos estos factores, ya que se dan diferentes situaciones y diferentes relaciones de poder. Este concepto trata de subrayar la complejidad de la discriminación múltiple, señalando que en los mismos factores y situaciones se pueden dar situaciones de discriminación o de privilegio diferentes.

e) El desarrollo libre de la identidad sexual o de género, la orientación sexual, la autonomía corporal y la autodeterminación:

Los poderes públicos para promover la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres deben adoptar medidas para eliminar las discriminaciones relacionadas con la identidad y orientación sexual y/o de género, y, por otro lado, desarrollar las políticas públicas necesarias para garantizar la autonomía física y la autodeterminación de todas las personas y, en particular, de todas las mujeres, y, en especial, el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, desde una perspectiva multidisciplinar e integral.

TÍTULO I: Funciones, organización y recursos.

CAPÍTULO I: Marco general

Artículo 5º.- Disposiciσn general

1.- El Ayuntamiento de Zumaia utilizará como estrategia principal para promover las políticas de igualdad de mujeres y hombres la estrategia dual, que consiste en promover medidas de acción positiva, por un lado, y por otro, impulsar la transversalidad de género en la administración municipal.

2.- Para el desarrollo de la estrategia de la transversalidad de género, se promoverá la igualdad de mujeres y hombres desde todas las áreas del ayuntamiento y organismos y entidades públicas dependientes o vinculados al mismo, tanto por el personal técnico como político. Para ello, en sus respectivos ámbitos de actuación, programarán e implantarán medidas concretas, realizarán un seguimiento de las mismas e integrarán la perspectiva de género en las políticas de sus áreas.

3.- Corresponde al área de Igualdad el impulso, coordinación, apoyo, seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad del Ayuntamiento. Asimismo, tendrá los demás deberes previstos en el artículo 10 de esta ordenanza.

Artículo 6º.- Funciones del Ayuntamiento

Las funciones del Ayuntamiento de Zumaia son las previstas en el artículo 7 del texto refundido de la Ley de igualdad de Euskadi.

Artículo 7º. Coordinación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres

1.- A los efectos de lo dispuesto en esta norma, y a los efectos de promover las políticas de igualdad en el Ayuntamiento de Zumaia a través de la estrategia de igualdad y transversalidad de género, se establece la siguiente organización:

a) Área de Igualdad.

b) Coordinación técnica de las políticas de igualdad municipales.

c) Coordinación para el impulso de políticas de igualdad fuera del ámbito municipal.

f) Coordinación de las políticas contra la violencia machista.

2.- El Ayuntamiento promoverá otros espacios de coordinación necesarios para el desarrollo de lo previsto en la presente Ordenanza Municipal.

3.- Dichas estructuras y espacios se desarrollan en los artículos 8 a 16.

CAPÍTULO II: Área de Igualdad

Artículo 8º. Área de Igualdad

El Área de Igualdad trabajará de forma transversal dentro del Ayuntamiento. Será un área municipal independiente y permanente.

Artículo 9º. Adscripción, personal especializado y colaboración

1.- El Área de Igualdad tendrá su propia estructura para el ejercicio autónomo de sus funciones y contará con presupuesto propio.

2.- El personal técnico del Área de Igualdad deberá tener formación especializada en materia de igualdad, que se recogerá en la relación de puestos de trabajo.

a) La formación específica en materia de igualdad deberá acreditarse mediante certificación expedida por una Universidad o administración pública u órgano oficial, de haber recibido una formación mínima de 150 horas en materia de igualdad de mujeres y hombres o de intervención en violencia machista contra las mujeres, o de al menos dos años de experiencia laboral en el ámbito de las políticas de igualdad de mujeres y hombres.

b) La Técnica de Igualdad tendrá, como mínimo, la categoría de Técnico de Grado Medio para poder así interlocutar con puestos de responsabilidad de las diferentes áreas del Ayuntamiento y impulsar, coordinar, hacer seguimiento y evaluar las políticas de igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 10º. Funciones generales

El Área de Igualdad deberá desarrollar las funciones que se establecen en el artículo 10 de la Ley de igualdad de Euskadi. Además, se destacan o añaden las siguientes funciones:

1. El impulso, diseño, programación y asesoramiento de las políticas de igualdad dentro del ámbito municipal, en particular con el fin de facilitar el cumplimiento de los procedimientos y funciones establecidos en la presente Ordenanza.
2. Participar activamente en el diseño de políticas contra la violencia machista, impulsando la coordinación de las mismas tanto con el ámbito de la política social como con las áreas que trabajen en la materia. Asimismo, realizar el seguimiento y evaluación de este servicio y línea de trabajo.
3. Coordinará programas para fomentar el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres de Zumaia, como la Casa de las Mujeres\* de Zumaia. Se prestará especial atención a las mujeres en situación de vulnerabilidad.
4. Fomentar la interlocución con agentes de igualdad de Zumaia para difundir y contrastar la perspectiva de igualdad y las reivindicaciones y líneas de trabajo del feminismo en las políticas municipales.

Artículo 11º.Recursos

El Ayuntamiento de Zumaia pondrá a disposición del Área de Igualdad los medios personales, económicos, materiales y administrativos necesarios para el desarrollo de las funciones encomendadas en la presente Ordenanza.

CAPÍTULO III: Coordinación técnica de las políticas de igualdad municipales

Artículo 12º. Coordinación interna para impulsar políticas de igualdad dentro del Ayuntamiento

1.- Se realizará al menos una reunión anual de coordinación de las políticas de igualdad con las personas responsables políticas de todas las áreas municipales. En esta reunión cada área municipal dará a conocer las iniciativas realizadas el año anterior, así como las nuevas iniciativas para los próximos meses. El seguimiento de estas iniciativas se realizará a través del Plan de Igualdad. Además, este marco se utilizará para el seguimiento de la ordenanza municipal de igualdad. La reunión será convocada por el Área de Igualdad y la Técnica de Igualdad será la responsable del acta.

2.- Se celebrarán al menos dos reuniones anuales de coordinación de las políticas de igualdad a nivel técnico. El objetivo de estas reuniones será compartir, coordinar y evaluar las medidas que cada área municipal ha desarrollado y desarrollará para promover la igualdad, tal y como se establece en el Plan de Igualdad. Asimismo, se aprovechará para seguir mejorando y desarrollando la estrategia del mainstreaming de género; incluyendo el seguimiento de las cláusulas de igualdad, la obligación de incorporar la perspectiva de género en la normativa o las recogidas de datos utilizadas en cada área para identificar las desigualdades de género. En estas reuniones deberá participar al menos un responsable o una responsable de cada área municipal. Las reuniones se celebrarán cada seis meses y será el Área de Igualdad el encargado de convocarlas y levantar las actas.

2.- Sin perjuicio de lo establecido en el epígrafe anterior, se crearán las comisiones o grupos de trabajo sectoriales, técnicos o políticos que sean necesarios para que la perspectiva de género se incorpore a las políticas públicas que se desarrollen en las áreas del Ayuntamiento de Zumaia.

3.- Se informará en las Comisiones Informativas a fin de que todos los grupos políticos de la Corporación puedan realizar el seguimiento de las Políticas de Igualdad.

Artículo 13º. Coordinación interinstitucional

1.- El Ayuntamiento de Zumaia participará en las redes sobre políticas de igualdad para la coordinación con el resto de municipios y demás entidades públicas y privadas en el impulso de la política municipal de igualdad.

2.- El Ayuntamiento de Zumaia participará también en los espacios de coordinación de otros proyectos de promoción de la igualdad, como la Mesa de Coeducación o en proyectos concretos sobre cuidados.

CAPÍTULO IV: Coordinación para la promoción de la igualdad fuera del Ayuntamiento

Artículo 14º. Foro de coordinación con grupos de mujeres y agentes feministas

1.- El Ayuntamiento de Zumaia dispondrá de un foro o consejo de trabajo conjunto con mujeres no organizadas, colectivos de mujeres, agentes feministas y agentes del colectivo LGTBI+. El objetivo de este espacio será que el ayuntamiento tenga una interlocución permanente con los grupos de mujeres del pueblo y con agentes feministas y que se tomen decisiones en torno a las políticas feministas. Además, la interlocución servirá al Ayuntamiento para tener un conocimiento más cercano de las necesidades del pueblo. Será un espacio de empoderamiento político de las mujeres y se impulsará un espacio de trabajo conjunto con liderazgos feministas a favor de la igualdad. Para ello, el Ayuntamiento trabajará con transparencia y facilitará la información necesaria.

2.- Asimismo, a través del Área de Igualdad, el Ayuntamiento procurará que el perfil de las participantes en este espacio sea amplio y variado.

Artículo 15º: Coordinacion del equipamiento Casa Mujeres de Zumaia

El funcionamiento y las estructuras de coordinación de la Casa de las Mujeres de Zumaia se recogen en el Reglamento “Funcionamiento de la Casa de las Mujeres\*”, tal y como se recoge en la Resolución publicada en el BOG el 10 de agosto de 2023.

V. CAPÍTULO: Coordinación de políticas contra la violencia machista

**Artículo 16º:** **Coordinación intra e interinstitucional**

1.- El Ayuntamiento de Zumaia promoverá espacios de coordinación de las políticas de violencia machista. Los principios rectores de estas políticas serán los recogidos en el Protocolo de Estambul del Consejo de Europa, en la Ley Orgánica 1/2004 y en el texto refundido del Ley de igualdad de Euskadi 1/2023. Además, se tendrán en cuenta los supuestos contemplados en la Ley 10/2022 -Orgánica y en la Ley 4/2023-.

2.- La coordinación será intramunicipal e interinstitucional. En la coordinación intramunicipal participarán, por lo menos, las siguientes áreas: Servicios Sociales, Guardia Municipal e Igualdad. En la coordinación interinstitucional se impulsará la participación de Osakidetza y Ertzaintza, además de las áreas que participan en la coordinación intramunicipal. Estos marcos de coordinación se reunirán por lo menos una vez al año.

3.- Estos espacios serán promovidos por el Área de Igualdad. Así, las políticas y la gestión de casos contra la violencia machista se diseñarán y desarrollarán bajo los principios de la perspectiva de género, del empoderamiento de las mujeres y de la prevención de la revictimización.

4.- Mayor concreción en el Título IV

TÍTULO II: Medidas para la incorporación de la perspectiva de género en la actividad municipal

CAPÍTULO I: Plan de Igualdad

Artículo 17º. Definición

El Plan para la Igualdad es el documento que organiza y planifica la ejecución de la política municipal de Zumaia en materia de igualdad de mujeres y hombres y se diseñará conjuntamente con las áreas municipales y la ciudadanía.

Artículo 18º. Ámbitos de intervención y medidas de reflexión específicas

1.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.3 del texto refundido de la Ley de igualdad de Euskadi, el Plan para la Igualdad desarrollará medidas concretas de actuación para dar cumplimiento a lo previsto en la presente Ordenanza. Para ello promoverá la colaboración entre todos los departamentos municipales.

2.- Asimismo, el Plan para la Igualdad, o los planes o programas específicos que de él se deriven, deberán prestar especial atención a la integración de la perspectiva de la interseccionalidad. Es decir, al origen, edad, idioma, recursos económicos, orientación sexual o identidad de género entre otras.

Artículo 19º. Preparación y control

1.- El Área de Igualdad diseñará e impulsará el Plan para la Igualdad, asumiendo el seguimiento y la evaluación general del mismo. Cada Área tendrá la responsabilidad, de hacer seguimiento y evaluación de las acciones que le hayan correspondido.

2.- Asimismo, la presente Ordenanza servirá de base y punto de partida a la hora de fijar los contenidos, dirección y medidas de actuación del Plan para la Igualdad.

3.- En el diseño del Plan para la Igualdad se tendrán en cuenta los objetivos y contenidos recogidos en otros planes y documentos estratégicos que pueda tener el Ayuntamiento para realizar la necesaria adecuación.

4.- El Ayuntamiento de Zumaia promoverá procesos de participación en el diseño del Plan de Igualdad para recoger las opiniones y aportaciones del personal técnico municipal y de la ciudadanía.

5.- Se asegurará la existencia de mecanismos comunicativos y de difusión para dar a conocer el Plan de Igualdad.

Artículo 20º. Informe

De conformidad con el artículo 16.6 del texto refundido de la Ley de igualdad de Euskadi, el Plan para la Igualdad deberá ser informado previamente a su aprobación al Instituto Vasco de la Mujer Emakunde

Artículo 21º. Aceptación

1.- El Ayuntamiento de Zumaia siempre tendrá en vigor un Plan para la Igualdad. Antes de finalizar la vigencia del Plan, el Área de Igualdad propondrá la elaboración del nuevo Plan. Hasta la aprobación de este nuevo plan se procederá a la prórroga del anterior.

2.- A efectos de transparencia y rendición de cuentas, el Plan y sus evaluaciones deberán estar disponibles en la página web o en el portal de transparencia del Ayuntamiento.

**Artículo 22º. Programación anual**

El plan deberá disponer de un programa de accion anual con la definición de los recursos correspondientes. Cada Área realizará anualmente el seguimiento de sus programas de acciones para la igualdad.

CAPÍTULO II: Investigación y estadísticas municipales

Artículo 23º. Adaptación de estadísticas e investigaciones

1.- Con el fin de garantizar el cumplimiento y la eficacia de las normas contenidas en la presente Ordenanza, el Ayuntamiento, en el ámbito de sus competencias, deberá cumplir con lo establecido en el Decreto 1/2023, texto refundido de la Ley de Igualdad de Euskadi, en las letras «a» a «f» del artículo 17:

2.- Las estadísticas, encuestas y recogidas de datos que se realicen incluirán sistemáticamente el indicador sexo-género, siempre que exista posibilidad, además *de* las variables “mujer” y *“hombre”,* una tercera opción, con el objetivo de visibilizar las identidades no binarias.

3.- Únicamente en casos excepcionales, el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente señaladas podrá justificarse mediante informe motivado y favorable del Área de Igualdad.

Artículo 24º. Asignación de estudios y estadísticas

Cuando la investigación y estadísticas municipales se realicen a través de contratos de servicios, la empresa adjudicataria se comprometerá inexcusablemente al cumplimiento de las funciones previstas en el artículo anterior.

CAPÍTULO III: Gestión del personal al servicio de la administración municipal

Artículo 25º. Disposición General

1.- El Ayuntamiento de Zumaia garantizará el principio de igualdad de mujeres y hombres en la definición de puestos de trabajo, acceso, clasificación profesional, promoción, formación, salud laboral, retribuciones y derechos laborales, garantizando condiciones laborales dignas y no discriminatorias.

2.- Para el ejercicio de los derechos previstos en el apartado anterior, el Ayuntamiento de Zumaia elaborará y aplicará el Plan Interno para la Igualdad previsto en el Estatuto Básico del Empleo Público 5/2015.

Artículo 26º. Acceso, selección y promoción

1.- Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, en las normas o actos municipales reguladores de los procesos selectivos para el acceso, provisión y promoción en el empleo público, incluidos los relativos a las prácticas, se recogerán las siguientes clausulas:

a) Una cláusula en virtud de la cual se da prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, niveles, escalas y categorías de la Administración en los que las mujeres son inferiores al 40%. Se exceptúan las razones que justifiquen la no aplicación de esta medida por el otro candidato o candidata al puesto de trabajo, que no supongan discriminación por razón de sexo, tales como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades de acceso y promoción.

El Área de Recursos Humanos deberá disponer de estadísticas adecuadas y actualizadas que garanticen este artículo.

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

c) Previsiones para la valoración de la experiencia profesional del o de la candidato/a, de forma que se tengan en cuenta los baremos de méritos, en primer lugar, el tiempo que ha permanecido el o la candidato/a en situación de excedencia por cuidado de personas o violencia; en segundo lugar, el tiempo que ha dedicado el/la aspirante a la protección de la maternidad y paternidad o a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma corresponsable en las reducciones de jornada de trabajo; y, en el tiempo de disfrute de permisos de mujeres empleadas públicas por violencia de género.

d) La adopción de medidas para la adecuada protección de la maternidad en los procesos de selección, provisión y promoción, en los períodos prenatal y postnatal, teniendo en cuenta las dificultades añadidas a la conciliación de las familias monoparentales, con el fin de evitar situaciones de discriminación por razón de sexo. Que, en consecuencia, en los ejercicios o pruebas que se realicen con el sistema de llamamiento único, o en otras actuaciones en las que sea necesaria la asistencia de las personas aspirantes, se justifique debidamente el cambio de tiempo o lugar del acto por embarazo, parto o lactancia. En el caso de que se acepten solicitudes de cambio, se adoptarán las medidas organizativas necesarias y adecuadas para garantizar el principio de igualdad de todos y todas las aspirantes.

2.- Además de lo anterior, a fin de garantizar el principio de igualdad en los procesos selectivos y garantizar la capacitación en materia de igualdad de mujeres y hombres en la incorporación del nuevo personal, el Ayuntamiento de Zumaia adoptará las siguientes medidas:

a) Establecer en las listas del temario contenidos en materia de igualdad, tanto de carácter general como en el ámbito del puesto al que se aspira.

b) La incorporación de una persona experta en igualdad de mujeres y hombres en los tribunales calificadores de los procesos selectivos de las y los técnicos de igualdad.

Artículo 27º. Conocimiento de las políticas de igualdad

1.- Las personas con cargos políticos recibirán durante el primer año de cada mandato formación básica en políticas municipales para la igualdad de mujeres y hombres. Además, anualmente se les ofertará formación para ampliar este conocimiento. Los contenidos se definirán mediante el contraste con el Área de Igualdad.

2.- El personal técnico y político municipal deberán conocer la ordenanza y el plan de igualdad. Por otro lado, se les informará sobre las líneas generales de las políticas de igualdad, informando de los criterios de actuación vigentes.

3.- Se informará al personal técnico y político del Ayuntamiento de Zumaia de los cursos y/o jornadas en materia de igualdad de mujeres y hombres, a través del Área de Igualdad.

Artículo 28º. Formación

1.- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 18 del Ley de igualdad de Euskadi, y con el fin de facilitar la integración de la perspectiva de género en el ayuntamiento, el área de recursos humanos, garantizará la formación en materia de igualdad de los empleados municipales, en su modalidad de formación progresiva y específica, permanente y obligatoria. El Ayuntamiento de Zumaia adoptará las medidas oportunas para que el personal municipal reciba los cursos necesarios sobre igualdad.

Esta formación podrá llevarse a cabo a través de cursos impartidos por el Instituto Vasco de Administración Pública o mediante la organización de cursos a realizar en el Ayuntamiento de Zumaia.

2.- Con el fin de garantizar el objetivo del apartado anterior, el Área de Recursos Humanos valorará y medirá el tiempo invertido por el personal en formación en materia de igualdad.

3.- El Área de Recursos Humanos diseñará planes de formación para su personal en materia de igualdad, en colaboración con el Área de Igualdad, que contemplen como mínimo los siguientes elementos:

a) Acciones de formación específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres, tanto de carácter general básico como de carácter más específico y especializado.

b) Establecer las medidas necesarias para garantizar la formación de mujeres y hombres en condiciones de igualdad.

Artículo 29. Retribuciones

El Ayuntamiento de Zumaia analizará la existencia de brechas salariales entre sus trabajadores y adoptará todas las medidas disponibles para eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo y garantizar una política de igualdad, tanto en la valoración de puestos de trabajo como en la política retributiva.

Artículo 30. Seguridad y Salud Laboral

Para la ejecución del principio de igualdad de mujeres y hombres en materia de seguridad y salud laboral, el Ayuntamiento de Zumaia adoptará las medidas necesarias para la consecución de los siguientes objetivos:

a) Analizar las discriminaciones en las condiciones de trabajo, en la exposición a los riesgos psicosociales en el trabajo, en la higiene y en la ergonomía en la exposición a los riesgos laborales, y establecer mecanismos de prevención.

b) Promover la investigación sobre enfermedades profesionales desde la perspectiva de género.

c) Garantizar la prevención de la salud en la reproducción, embarazo y lactancia de las trabajadoras.

d) Evitar cualquier manifestación de violencia machista en el ámbito laboral, garantizando la existencia de un protocolo y medidas de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el protocolo de seguridad laboral, informando de ello a todo el personal.

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

Artículo 31º. Conciliación y corresponsabilidad laboral y familiar

El Ayuntamiento de Zumaia en su Plan Interno para la Igualdad adoptará las siguientes medidas:

a) Medidas de apoyo para favorecer la conciliación de la vida laboral y personal y profesional de las trabajadoras y trabajadores, siempre desde la perspectiva del empoderamiento de las mujeres y de la corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidados.

b) Medidas para promover procesos de cambio en la organización con el fin de atender a la igualdad entre mujeres y hombres y al cuidado de la vida.

c) Medidas que tiendan a favorecer la flexibilidad de los espacios de trabajo y horarios para impulsar la conciliación, desde una perspectiva del empoderamiento de las mujeres y la corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidado.

IV. CAPÍTULO: Representación equilibrada

Artículo 32º: Representación equilibrada

1.- El Ayuntamiento de Zumaia garantizará una representación y composición equilibrada en todos sus órganos administrativos. En caso de incumplimiento de este artículo, el responsable del área correspondiente deberá justificar mediante un informe las razones por las que no cumple dicho artículo, informe que recogerá en el expediente de referencia y que pondrá a disposición del área de Igualdad.

2.- A los efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá que existe una representación equilibrada cuando en los tribunales o órganos afines de más de cuatro miembros cada sexo está representado al menos al 40%. En el resto de los casos, el equilibrio se produce cuando ambos sexos están representados.

3.- En todos los tribunales existirá una cláusula por la que se garantice una representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección, todos ellos con capacitación, competencia y preparación adecuada. Asimismo, podrán adoptarse otras medidas que se consideren oportunas.

4.- Excepcionalmente, y sólo en los casos en que la ley lo permita, el órgano responsable dará traslado del informe al Área de Igualdad para que éste dé su visto bueno a fin de no aplicar el principio de representación equilibrada. Una de las excepciones más habituales recogidas en la ley de igualdad es la siguiente:

*Articulo 3:10 b) Cuando, existiendo una representación de mujeres superior al 60 % en el órgano, esa sobre­rrepresentación se considere acorde al objetivo de corregir la histórica situación de desigualdad que han sufrido las mujeres, derivada de su infrarrepresentación en los ámbitos de toma de decisiones.*

Artículo 33º: Los órganos políticos

1.- El Pleno y el Gobierno que se creen después de las elecciones tendrán una representación equilibrada de los sexos. Asimismo, este equilibrio deberá quedar garantizado en la composición de las Comisiones Permanentes, así como en la constitución de otras que pudieran crearse: Junta de Portavoces, cargos de libre designación, tribunales, tribunales de selección, consejos municipales, órganos de participación, así como en la constitución del resto de órganos municipales.

2.- El Ayuntamiento de Zumaia procurará evitar la distribución de tareas que marcan los roles y estereotipos de género en los órganos constituidos por las representaciones políticas. Asimismo, velará que los y las representantes electas no sufran comportamientos o lenguajes sexistas ni cargas excesivas de trabajo como por ser mujer u hombre.

3.- Por último, el Ayuntamiento de Zumaia impulsará la conciliación de la vida personal, laboral y política de las personas electas, asegurando que los horarios y modos de trabajo permiten el pleno ejercicio de sus funciones.

V. CAPÍTULO: Producción y gestión de la información y comunicación

Artículo 35. Disposiciones Generales

1.- Sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 26 de la ley de igualdad de Euskadi, el Ayuntamiento de Zumaia hará uso de una comunicación no sexista e inclusiva para la producción y gestión de cualquier información, creación de documentos escritos, iconografía y soporte, producidos directamente o a través de personas físicas o jurídicas o entidades, tanto para la comunicación interna como externa.

2.- El Ayuntamiento de Zumaia reflejará también la presencia de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida social, política, cultural y económica, así como en cualquier ámbito de los diferentes roles y situaciones sociales.

3.- Además, el Ayuntamiento de Zumaia evitará prejuicios, actuaciones y expresiones verbales e imágenes basadas en la idea de la superioridad o inferioridad de uno u otro sexo, o roles estereotipados de género que den una imagen anacrónica de las mujeres.

4.- El Ayuntamiento de Zumaia garantizará la igualdad de trato, protagonismo y valoración de mujeres y hombres en la información escrita, gráfica y oral, iconografía, publicidad y comunicación interna y externa. Además, prestará especial atención a que hombres y mujeres que representen al Ayuntamiento lo hagan de forma paritaria en sus actividades de comunicación, tales como ruedas de prensa, entrega de premios, jurados, etc.

5.- Como medida positiva para compensar históricamente la invisibilidad de las mujeres, se aceptará la sobrerepresentación de las mujeres.

6.- El Ayuntamiento difundirá el rechazo social e institucional a las manifestaciones culturales y simbólicas de la violencia machista.

7º.- Con el fin de promover la información, comunicación e iconografía no sexista y evitar conductas y comportamientos estereotipados, el Área de Igualdad prestará apoyo y asesoramiento a todas las entidades municipales y asociaciones solicitantes.

CAPÍTULO VI: Incorporación de la perspectiva de género de la normativa y actividad municipal

Artículo 36. Definición y objeto

1.- A los efectos de esta Ordenanza, la incorporación de la perspectiva de género implica tener en cuenta en todo momento la incidencia de la actividad municipal o de la normativa municipal en mujeres y hombres, recabando previamente datos e información desagregada para conocer sus necesidades y circunstancias. Este análisis es imprescindible para conocer el impacto de la actividad municipal en la igualdad de mujeres y hombres y tendrá como objetivo contribuir a diseñar las acciones correctoras para impulsar la igualdad.

2.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20 de la ley de igualdad de Euskadi, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 19.3 de la citada Ley, el Área promotor correspondiente deberá realizar una evaluación previa del impacto de género en todos los proyectos de normas locales y su modificación y actualización de ordenanzas, reglamentos, normas urbanísticas y presupuestarias, convocatorias de ofertas de empleo público y concursos de traslados y planes sectoriales y estratégicos.

3. Corresponde al Área de Igualdad asesorar y acompañar al Área responsable en el procedimiento y comprobar la correcta elaboración del informe de evaluación previa de impacto de género.

4.- No obstante, quedan excluidos los siguientes proyectos normativos:

* •Proyectos normativos que no afecten a las personas ni al reparto de los recursos.
* Proyectos normativos de carácter esencialmente organizativo.

5.- La excepción se justificará mediante informe motivado que será elaborado por el área promotor y remitido al área de Igualdad.

Artículo 37º. Directrices para la elaboración del informe

El Ayuntamiento de Zumaia mantendrá actualizadas las directrices para la realización de la evaluación previa de impacto de género y las dará a conocer entre el personal municipal.

CAPÍTULO VII: Presupuestos con perspectiva de género

Artículo 38. Disposición General

1.- El Ayuntamiento de Zumaia destinará y concretará anualmente en sus presupuestos los recursos económicos destinados a la ejecución de las funciones y medidas previstas en la presente Ordenanza y, en general, al impulso de la igualdad de mujeres y hombres, asignando al área de Igualdad un mínimo del 1% del presupuesto municipal.

2.- Para la incorporación de la perspectiva de género en el procedimiento presupuestario, el expediente de la propuesta de presupuesto deberá incluir un informe en el que se realice un análisis preliminar de impacto de género. El análisis se irá profundizando progresivamente a medida que se vayan perfilando los procedimientos para la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género a nivel de la CAPV.

CAPÍTULO VIII: Concursos y contratos públicos

Artículo 39. Disposición General

1.- El Ayuntamiento de Zumaia debe trabajar la contratación responsable, así, deberá incluir la perspectiva de género en la contratación pública obligatoriamente, tal y como establecen la ley de contratos del sector público y el texto refundido de la ley de igualdad de Euskadi. Esta tarea será responsabilidad de las y los responsables del contrato.

2.- El Ayuntamiento de Zumaia recogerá los criterios para la igualdad de mujeres y hombres en los pliegos de condicion, cláusulas administrativas y prescripciones técnicas de todas las contrataciones, siendo esta responsabilidad política y técnica. Estas cláusulas, al igual que el resto, deberán estar justificadas.

3.- Asimismo, incorporarán cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en los criterios de adjudicación y en las condiciones especiales de ejecución, atendiendo especialmente a la múltiple discriminación y a la interseccionalidad. A tal fin, se establecerán las siguientes medidas:

a) La empresa adjudicataria estará obligada al cumplimiento de las siguientes leyes: la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y para la Violencia Machista contra las Mujeres; y la Ordenanza Municipal de Igualdad de Zumaia.

Entre las medidas a cumplir se encuentran: Que las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras cuenten con un Plan de Igualdad, dispongan de medidas de prevención del acoso sexual o por razón de sexo y que cuenten con una auditoria retributiva.

b) Asimismo, la persona o entidad licitadora deberá garantizar, como mínimo, durante toda la vigencia del contrato el salario recogido en convenio colectivo, en función de la categoría profesional a la que pertenezca el o la trabajadora. En ningún caso el salario podrá ser inferior al salario establecido. Para garantizar el cumplimiento de este requisito, se podrá solicitar copia del convenio y documentos que contengan las condiciones de trabajo que se aplicarán efectivamente a estas y estos o, en su caso, declaración jurada, en los casos en que sea necesario.

c) Todas las personas del equipo licitador que desarrollen el servicio mantendrán en todo momento una actitud respetuosa e igualitaria con las mujeres y los hombres, y en ningún caso mantendrán actitudes desagradables, dolorosas o discriminatorias por razón de sexo, ideología, origen étnico, nacionalidad u orientación sexual.

4.- Quedarán excluidas del procedimiento de contratación a las personas físicas y jurídicas que incurran en prohibición de contratar establecida por legislación básica del Estado, entre otros por no cumplir con la obligación, en su caso, de contar con un plan de igualdad, o por delitos o sanciones firmes por infracción muy grave en materia de igualdad de mujeres y hombres.

5.- Cuando la inclusión de la perspectiva de género sea una característica técnica del objeto del contrato, podrá incluirse en la definición de dicho objeto una mención específica a la igualdad de mujeres y hombres.

6.- Cuando para el objeto del contrato se requieran competencias específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres, se exigirá como competencia técnica o profesional la experiencia específica, conocimientos o formación en materia de igualdad de mujeres y hombres en los términos establecidos en la normativa sobre contratación pública.

7.- Los órganos de contratación incluirán en los documentos de contratación las siguientes clausulas, salvo que se justifique objetivamente que el objeto del contrato no está relacionado con la igualdad de mujeres y hombres en los términos previstos en el párrafo primero de este artículo:

a) Criterios de adjudicación para la igualdad de mujeres y hombres, con una ponderación mínima del 5% del total del baremo.

b) Utilizar la comunicación no sexista en toda la documentación, publicidad, imagen o material; evitar cualquier imagen o estereotipo sexista que discrimine a las mujeres; y promover una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad, diversidad de roles e identidades de género.

c) Para garantizar el cumplimiento de esta condición, se solicitará copia en soporte informático de la documentación, publicidad, escritos y material gráfico utilizado durante la vigencia del contrato.

d) En las memorias de seguimiento del contrato se facilitarán datos de personas desagregados por sexo y se realizará un análisis de los datos por parte de la o del contrastista.

8. Deberá acreditarse el cumplimiento efectivo de las cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres, y a tal efecto:

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

b) Los efectos de la infracción de las citadas cláusulas se determinarán documentalmente, de acuerdo con lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

c) De conformidad con los artículos 62 y 210 de la Ley de Contratos del Sector Público, el o la responsable del contrato supervisará el cumplimiento de las condiciones de igualdad del contrato y realizará el seguimiento de las mismas y adoptará las decisiones que sean necesarias para ello. La inspección podrá ser continua y no solo al final del contrato.

d) Las condiciones de esta cláusula son obligaciones esenciales del contrato a los efectos de la ley de contratación del sector público. En consecuencia, el incumplimiento de estas condiciones podrá dar lugar a la extinción del contrato, de conformidad con el artículo 211.f) de la citada Ley.

CAPÍTULO XI: Subvenciones

Artículo 40º. Disposición General

El Ayuntamiento de Zumaia deberá incluir la perspectiva de género en todas las fases de las subvenciones, incluyendo medidas de promoción de la igualdad y eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en los criterios de valoración, y medidas en las obligaciones de las personas físicas o jurídicas beneficiarias. Será responsabilidad del o de la responsable de la subvención.

Artículo 41º. Prohibición

El Ayuntamiento de Zumaia no concederá subvención alguna a:

1. Las personas físicas o jurídicas sancionadas administrativa, laboral o penalmente por delitos de carácter sexual, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 26/2015, de 28 de julio, durante el tiempo que dure la sanción.
2. Las personas físicas o jurídicas que incumplan los requisitos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y en la ley de igualdad de Euskadi. Por ejemplo, las empresas que, debiendo tener en vigor un plan de igualdad, no lo tengan, y las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras que no acrediten haber adoptado medidas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo en los términos que establezca la legislación estatal en materia de igualdad de mujeres y hombres.
3. Personas físicas o jurídicas con objetivos, sistemas de acceso, funcionamiento, itinerario, actividad, organización o estatuto que se opongan al principio de igualdad de mujeres y hombres y que discriminen por razón de sexo, ideología, lugar de nacimiento, nacionalidad u orientación sexual.

Artículo 42º. Criterios de valoración

1.- El Ayuntamiento de Zumaia en las bases o normas que regulan las subvenciones públicas, el criterio de valoración tendrá como mínimo el 5% del baremo total relacionado con la igualdad de mujeres y hombres. A tal efecto, se podrán establecer las siguientes cláusulas:

1. Acreditar un itinerario relacionado con la igualdad de mujeres y hombres.
2. Promover la igualdad entre los objetivos estatutarios, sociales o de creación.
3. Que las personas que vayan a ejecutar el proyecto o actividad subvencionada dispongan de formación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres.

2.- Todo ello, salvo que se justifique objetivamente que este porcentaje es desproporcionado con respecto al impacto de la subvención en la situación de mujeres y hombres.

Artículo 43. Requisitos

El Área concedente establecerá, de acuerdo con la normativa municipal para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, las siguientes condiciones para el beneficiario de la subvención.

1. Tener en cuenta que las situaciones, condiciones y necesidades de hombres y mujeres son diferentes y en función de ello integrar la perspectiva de género en el programa o actividad.
2. Utilizar una comunicación inclusiva y no sexista en toda la documentación, publicidad, imagen o material. Evitar cualquier imagen o estereotipo sexista que discrimine a las mujeres y promover imágenes que muestren valores de igualdad, presencia equilibrada de mujeres y hombres, de corresponsabilidad en las tareas de cuidado, y diversidad de roles e identidades de género.
3. Incluir en la memoria justificativa de la subvención datos desagregados por sexo.
4. Que las actividades, eventos o espectáculos organizados sean de contenido no sexista.

CAPÍTULO X: Uso de espacios públicos e instalaciones públicas

Artículo 44. Requisitos

1.- El Ayuntamiento de Zumaia a la hora de autorizar el uso de espacios y/o edificios públicos tendrá en cuenta que los y las solicitantes previenen las discriminaciones entre mujeres y hombres y adoptan medidas para promover la igualdad.

2.- El Área que deba otorgar la autorización establecerá las siguientes condiciones:

1. No se podrá discriminar por razón de sexo, ideología, lugar de nacimiento, nacionalidad u orientación sexual. Ninguno de los contenidos de la actividad organizada deberá incluir mensajes y/o iconografías machistas.
2. Utilizar la comunicación no sexista en toda la documentación, publicidad, imagen o material; evitar cualquier imagen o estereotipo sexista que discrimine a las mujeres; con valores de igualdad, de presencia equilibrada de los sexos y de diversidad de roles e identidad de género.
3. Los premios serán iguales o de igual valor para mujeres y hombres.
4. La presencia de hombres y mujeres en los jurados y comparecencias será equilibrada (40-60%). En los menores de cuatro participantes, ambos sexos deberán estar representados.

TÍTULO III: Promover la igualdad en las políticas, competencias e intervenciones municipales

CAPÍTULO I: Políticas para mejorar las condiciones de vida de las personas

Artículo 45. Políticas de promoción de la infancia, adolescencia y juventud

1.- El Ayuntamiento, en las actividades y servicios que promueva y lleve a cabo dirigidos a la infancia, adolescencia y juventud, integrará la perspectiva de género y los principios de igualdad, impulsando entre otros fines, la eliminación de los roles y estereotipos de género. Por ejemplo, en el deporte escolar, oferta de tiempo libre, iniciativas de verano, biblioteca infantil, etc.

2.- El Ayuntamiento de Zumaia tiene como objetivo prioritario promover los derechos de la infancia, adolescencia y juventud que viven en el municipio o estudian en los centros escolares de la localidad, desde la perspectiva de la igualdad y el empoderamiento de las niñas.

3.- Se garantizará un programa permanente de coeducación a nivel local. Este programa se ofrecerá a toda la comunidad educativa formal e informal. Ofrecerá programas que traten la educación afectivo-sexual, la igualdad de trato, la prevención de la violencia machista y la diversidad e identidad sexual, las relaciones sanas a través de las redes sociales, etc.

4.- El Ayuntamiento promoverá acciones y programas dirigidos a la educación sexual de las y los jóvenes del municipio, con el fin de que éstos puedan vivir la sexualidad de una forma más sana, libre de estereotipos y prejuicios, y acorde con las decisiones que cada cual tome como única propietaria y responsable de su propio cuerpo y sexualidad.

5.- Se velará especialmente por la libertad sexual, para la prevención y detección de las agresiones sexuales, el acoso sexual y sexistas en la infancia, adolescencia y juventud, en coherencia a las políticas contra la violencia machista recogidas en el Título IV de esta ordenanza.

Artículo 46. Respeto a la diversidad de la orientación sexual e identidad de género

1.- El Ayuntamiento de Zumaia reconoce la diversidad en materia de orientación sexual y de identidad de género. Reconoce también que las relaciones interpersonales pueden no ser heterosexuales y que pueden surgir otros modelos de familia y convivencia. Por ello, también reconoce que no hay que considerar que toda la ciudadanía del municipio es heterosexual, y que cada cual puede gestionar libremente su identidad en su propio cuerpo. Por último, señala la discriminación específica que sufren personas lesbianas, trans, queers, gays, bisexuales e intersexuales por estar fuera de los parámetros de la heteronormatividad.

2.- En relación con lo señalado en el apartado anterior, el Ayuntamiento de Zumaia impulsará las siguientes medidas:

1. El Ayuntamiento identificará las discriminaciones contra las personas LGTBI y realizará diagnósticos para conocer mejor la situación de las mismas. De esta forma, a través de un programa municipal se tomarán medidas para combatir las discriminaciones hacia estas personas, recuperar las aportaciones del colectivo, la historia y la memoria y mejorar su situación.
2. Promoverá campañas de sensibilización ciudadana sobre la libertad y diversidad en las relaciones afectivo-sexuales y en la identidad de género.
3. Potenciará las redes interpersonales del colectivo LGTBI+.

Artículo 47. Políticas de empoderamiento de las mujeres

1.- El Ayuntamiento de Zumaia impulsará el empoderamiento de las mujeres como estrategia para promover la igualdad de oportunidades, con el objetivo de combatir la invisibilidad y el rechazo que históricamente han vivido, promoverá la toma de conciencia de las discriminaciones, apropiarse de instrumentos para mejorar sus condiciones de vida y del espacio público.

2.- En este sentido, desde todos los ámbitos de la administración municipal se promoverán acciones positivas para el empoderamiento de las mujeres, teniendo en cuenta su diversidad e interseccionalidad. Así, organizará iniciativas de empoderamiento dirigidas a colectivos en situación de vulnerabilidad.

3.- El Ayuntamiento de Zumaia promoverá un equipamiento propio que fomente el empoderamiento de las mujeres a través de la organización y participación de las mismas. En la actualidad este equipamiento es la Casa de las Mujeres\* de Zumaia. Las instrucciones de funcionamiento de este equipamiento han sido publicadas en el BOG el 10 de agosto de 2023.

**Artículo 48. Políticas para personas en situación de vulnerabilidad**

1.- El área de Servicios Sociales de Zumaia adoptará las medidas necesarias para hacer frente al fenómeno de la feminización de la pobreza y la exclusión social, centrándose en las necesidades específicas de las mujeres.

2.- Por otro lado, diseñarán programas específicos para los colectivos de mujeres que sufren discriminación múltiple, ya sean por origen, cultura, religión, lengua, nivel socioeconómico, orientación sexual o identidad de género, modelos familiares no tradicionales, discapacidad, edad, etc.

Artículo 49. Políticas para el envejecimiento digno

1.- El Ayuntamiento de Zumaia velará por el bienestar y la protección social de las mujeres mayores y promoverá la participación de éstas en la vida política, económica, social y cultural.

2.- En el diseño de las políticas de personas mayores se tendrá en cuenta la perspectiva de género y específicamente las medidas de prevención, detección, atención y reparación de la violencia machista contra las personas mayores.

CAPÍTULO II: Políticas de promoción de la economía feminista

Artículo 50º. Reconocimiento de las necesidades y trabajos de cuidados

1.- El Ayuntamiento de Zumaia impulsará un modelo económico y social centrado en el cuidado y la sostenibilidad de la vida. Para ello se trabajará con el siguiente enfoque:

a) Conocer, difundir y profundizar las reflexiones sobre los cuidados desde la perspectiva feminista en Zumaia, como oportunidad para un mejor sistema social. Para ello se potenciará la investigación y los diagnósticos.

b) Promover el derecho a los cuidados de todas las personas, asegurando la promoción de la autonomía de las personas que los reciben, la satisfacción de las necesidades de cuidados en condiciones de vida favorables y deseables.

c) Facilitar y dignificar las condiciones de los trabajos de cuidado de las personas no profesionales fomentando una mayor corresponsabilidad en el hogar, teniendo en cuenta el bienestar y las demandas de cuidadores y cuidadoras familiares.

d) La organización de iniciativas para el reparto de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres, así como el fomento de iniciativas comunitarias.

e) Poner en marcha iniciativas dirigidas a las familias contratantes y trabajadoras sobre los derechos de las empleadas de hogar y de cuidados.

f) Promover los servicios públicos de cuidados, conjugando empleo digno y servicio deseable.

g) Promover programas de descanso para las personas cuidadoras.

Artículo 51. Servicios de cuidados

1.- Dado que el cuidado se encuentra en todas las esferas de la vida, el Ayuntamiento de Zumaia entiende que la Administración no las puede satisfacer al 100%. No obstante, teniendo en cuenta que, en la actualidad, las responsabilidades de cuidado recaen en las familias y mujeres en un nivel muy desproporcionado, el Ayuntamiento promoverá un sistema público de cuidados en la medida de sus posibilidades; como *el Centro de Día, el servicio de Ayuda a Domicilio, la Haurreskola, la intervención psicosocial, el servicio de Itsasargi, la Residencia de Ancianas y Ancianos, y el Servicio de descanso de cuidadores y cuidadoras.*

2.- El Ayuntamiento velará por la correcta prestación de dichos servicios y programas a través del Ayuntamiento, de las Mancomunidades, de las Diputaciones o de otras entidades.

3.- Además, apoyará proyectos comunitarios de cuidados.

**Artículo 52. Actividad económica y empleo.**

1.- El Ayuntamiento de Zumaia se compromete a incorporar la perspectiva de género en las políticas de desarrollo económico. Así, promoverá investigaciones para conocer la presencia y aportación de mujeres y hombres, promoverá la promoción del empleo sin roles ni estereotipos de género, y fomentará la empleabilidad de las mujeres.

2.- Asimismo, mantendrá una relación permanente y fluida con agentes del municipio que contribuyen al desarrollo de la actividad económica y empresarial para mejorar las condiciones de las mujeres en este ámbito.

3.- Velará especialmente para que en los programas de promoción de la economía para el desarrollo a través del turismo no se reproduzcan los estereotipos de roles de género y se fomente la igualdad.

4.- El Ayuntamiento de Zumaia prestará especial atención a las iniciativas de promoción del sector primario a la situación de las mujeres baserritarras, tal y como se recoge en el Estatuto Vasco de las Mujeres Baserritarras y a las mujeres artesanas, promoviendo sus actividades económicas y promoviendo iniciativas para dignificar sus condiciones de vida.

5.- El Ayuntamiento reconoce que el pequeño comercio y la hostelería promueven la cohesión y cuidado de la ciudadanía. Asimismo, teniendo en cuenta la situación de vulnerabilidad de estas actividades y la alta presencia de las mujeres en ellas, se promoverán iniciativas específicas dirigidas a mejorar las condiciones de vida de las mujeres, también en estos sectores.

Artículo 53. Cooperación para el desarrollo económico y social

El Ayuntamiento velará por que en los proyectos de cooperación transfronteriza en los que participe se contemple la perspectiva de género y de sostenibilidad, de forma coherente, integral y transversal, en todas las fases de los proyectos.

**Artículo 54. Medidas contra la pobreza**

El Ayuntamiento de Zumaia promoverá ayudas y recursos para garantizar vidas dignas teniendo en cuenta las situaciones específicas de pobreza en que viven las mujeres y la infancia.

CAPÍTULO III: Políticas de cultura, salud y convivencia

Artículo 55. Cultura

1.- El Ayuntamiento de Zumaia revisará su política cultural local desde el punto de vista de género, adoptando las medidas oportunas para resolver progresivamente las posibles deficiencias detectadas en relación con la participación de las mujeres en el ámbito cultural (en la creación, exposición o difusión cultural, o en el consumo cultural).

2.- El Ayuntamiento evitará mensajes y/o iconografías machistas en los contenidos programados en el ámbito de su política cultural.

3.- El Ayuntamiento adoptará medidas para visibilizar la aportación de las mujeres a la cultura y a la actividad artística.

Artículo 56. La revitalización del euskera

El Ayuntamiento de Zumaia promoverá políticas de promoción del uso del euskera que contemplen el papel y los estereotipos que el sistema de sexo-género ha tenido en la actividad cultural vasca. De esta forma, a través de las políticas de promoción del uso del euskera, se promoverá la igualdad de género y se procurará el empoderamiento de las mujeres de forma planificada.

Artículo 57. Fiestas y ocio

1.- El Ayuntamiento adoptará medidas para evitar situaciones de discriminación en las fiestas y en el ocio, garantizando que no estén condicionadas por los roles y estereotipos de género.

2.- El Ayuntamiento de Zumaia velará por que las actividades festivas contribuyan a crear un ambiente en el que todas las personas del municipio disfruten de la fiesta, por razones de sexo, edad, diversidad funcional, procedencia, nivel educativo, situación económica u opción sexual e identidad de género, sin que ninguna persona tenga limitado su derecho a disfrutar de la fiesta ni a participar en ellas.

3.- El Ayuntamiento, junto con las asociaciones y agentes que organizan las fiestas, trabajará en la línea de fiestas igualitarias y sin violencia machista y fomentará fiestas igualitarias para toda la ciudadanía.

Artículo 58. Actividad física y deporte

1.- Con el fin de promover la actividad física desde una perspectiva de género e interseccional, el Ayuntamiento de Zumaia ofrecerá una oferta adaptada para difundir los hábitos saludables a toda la población.

2.- El Ayuntamiento de Zumaia impulsará la colaboración de agentes deportivos a fin de lograr el compromiso de promoción deportiva de las mujeres en cualquiera de sus modalidades, tipologías (amateur, «federado», etc.) o en grupos de edad.

3.- El Ayuntamiento promoverá una presencia equilibrada de mujeres y hombres no sólo en el deporte, sino también en los ámbitos de la gestión y decisiones relacionadas con el deporte (clubes, asociaciones, etc.).

4.- El Ayuntamiento garantizará una oferta de actividad física diversa y contendrá actividades destinadas a romper los estereotipos que clasifican a mujeres y hombres en prácticas deportivas basadas en presuntas aptitudes y características diferenciadas por sexos. Asimismo, impulsará al resto de agentes deportivos locales a trabajar a favor de la diversificación deportiva.

5.- El Ayuntamiento introducirá el enfoque de género en las normativas relacionadas con el deporte, así como en las subvenciones en el ámbito deportivo y en la contratación de los servicios de las instalaciones. Así, las personas beneficiarias o destinatarias deberán incorporar necesariamente la perspectiva de género en el proyecto de gestión y prestación del servicio, garantizando el principio de igualdad de mujeres y hombres, tanto en la organización como en la prestación del servicio, en la gestión de la información y comunicación interna y externa.

Artículo 59. Memoria y convivencia

El Ayuntamiento reconoce que la memoria local es un elemento esencial que articula la identidad. Por ello, a través del Área correspondiente, pondrá en marcha iniciativas para asegurar que la labor de las mujeres en la historia y en el desarrollo del municipio sea visible y reconocida y, en particular, promoverá la presencia de las mujeres en los elementos de conservación y difusión de la memoria local, como calles, parques, plazas, edificios, monumentos y otros elementos simbólicos, memoria histórica, nuevos desarrollos urbanos, etc.

CAPÍTULO IV: Políticas para un territorio sostenible

Artículo 60. Planeamiento Local

1.- El Ayuntamiento de Zumaia impulsará el urbanismo feminista, es decir, la transformación de espacios para lograr una vida digna de la ciudadanía. Para ello, desde el punto de vista de la interseccionalidad, tendrá en cuenta en el planeamiento urbanístico las variables de proximidad, habitabilidad, diversidad, autonomía y representatividad.

2.- El Ayuntamiento promoverá el urbanismo multifuncional frente al urbanismo zonificado y monofuncional. Por su parte, la ordenación del territorio, la planificación local y la ordenación de los servicios adoptará las siguientes medidas:

a) La eliminación de los lugares no seguros del municipio y la adopción de medidas para garantizar la seguridad en todos los lugares.

b) Ubicación estratégica de los servicios y equipamientos que faciliten la conciliación y corresponsabilidad exigida por las políticas de igualdad.

c) Dotar de medios para garantizar la accesibilidad y eliminar barreras arquitectónicas.

d) Adecuar la oferta horaria de equipamientos y servicios a las necesidades de corresponsabilidad.

e) Adecuar el diseño del municipio para promover el bienestar de la ciudadanía estableciendo parques cubiertos, zonas de descanso, puntos de encuentro, etc.

2.- El Ayuntamiento acuerda la adopción de las medidas adecuadas para fomentar la participación ciudadana en todos los procesos de revisión de la planificación urbanistica impulsando la participación de las mujeres y de organizaciones feministas para así lograr una participación paritaria.

3.- Asimismo, asumirá la tarea de capacitar, sensibilizar y/o asesorar al personal encargado de llevar a cabo este tipo de procesos participativos.

4.- El Ayuntamiento de Zumaia impulsará espacios de reflexión y análisis sobre la incorporación del enfoque de género en el planeamiento urbanístico.

5.- Asimismo, analizará el pueblo desde la perspectiva de género, su diseño y sus servicios; y, de acuerdo con las conclusiones obtenidas en el estudio para la promoción de la seguridad, accesibilidad, salud y bienestar de la ciudadanía, adoptará las medidas necesarias para la resolución de problemas o carencias.

**Artículo 61. La vivienda**

1.- El Ayuntamiento reconoce que disponer de una vivienda digna y de calidad es un derecho basado en una necesidad esencial para el bienestar de las personas y familias.

2.- Reconoce, además, que hombres y mujeres tienen el mismo derecho a acceder a una vivienda, ya sea arrendada, adquirida u otra forma que permita la adquisición de la propiedad.

3.- Con el fin de poder ejercer el derecho a una vivienda digna en condiciones de igualdad, el Ayuntamiento prestará especial atención a las situaciones de carencia de vivienda que puedan tener las mujeres en situación de vulnerabilidad por sus necesidades específicas.

Artículo 62. Movilidad

1.- El Ayuntamiento de Zumaia integrará en su Plan de Movilidad la perspectiva de género en todos sus apartados: prediagnóstico y diseño, estructuración, líneas de actuación y medidas del Plan.

2. Siendo las mujeres las principales usuarias del transporte público en la actualidad, el Ayuntamiento fomentará y asegurará la participación de las mujeres en las políticas de movilidad y en el diseño, planificación, gestión y toma de decisiones relacionadas con el transporte público. Además, tendrá en cuenta a otros colectivos vulnerables como los que presentan diversidad funcional, las personas mayores y las jóvenes, así como a las personas con escasos recursos.

3. El Ayuntamiento promoverá iniciativas para facilitar la autonomía de la infancia y el trabajo de cuidados, tales como, medidas para que los niños y niñas y las personas con algún grado de dependencia puedan moverse con la mayor autonomía posible.

Artículo 63. Zonas seguras

1. El Ayuntamiento realizará periódicamente los análisis y estudios necesarios para que Zumaia sea un pueblo seguro, con el fin de identificar zonas de inseguridad para las mujeres y promover espacios seguros desde el diseño del municipio.
2. A fin de garantizar lo anterior, el Área de Urbanismo llevará a cabo las obras, medidas y mejoras necesarias para eliminar los lugares inseguros identificados por la ciudadanía y, en particular, por las mujeres.

Artículo 64. Medio rural y barrios

1. El ayuntamiento de Zumaia incorporará la perspectiva de género en las políticas municipales dirigidas al ámbito rural, teniendo en cuenta las necesidades específicas de las mujeres rurales. Para ello, tendrá en cuenta aspectos como la soledad y envejecimiento de las mujeres del mundo rural, la dificultad de movilidad y el aislamiento.
2. El Ayuntamiento promoverá las redes comunitarias y las relaciones entre las mujeres rurales, fomentará la comunicación e información, la accesibilidad a los servicios municipales, el acceso a la cultura, etc.

Artículo 65. Medio ambiente y energía

1.- El Ayuntamiento de Zumaia promoverá la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de medio ambiente. Así, tendrá en cuenta las necesidades específicas relacionadas con los modos de vida de mujeres y hombres en el desarrollo de las políticas y servicios medioambientales.

2.- El Ayuntamiento de Zumaia en sus políticas de pobreza energética tendrá en cuenta cómo afecta la pobreza energética a mujeres e infacia, y adoptará medidas específicas para atender las necesidades específicas de estos colectivos.

3.- En las políticas medioambientales y energéticas que promueva el Ayuntamiento de Zumaia se tendrá en cuenta las necesidades específicas asociadas a las formas de vida de hombres y mujeres y se impulsará la participación e información en igualdad de condiciones a mujeres y hombres.

TÍTULO IV: Vidas sin violencia machista

CAPÍTULO I: Disposiciones generales

Artículo 66. Definición

1.- El Ayuntamiento de Zumaia promoverá políticas contra la violencia machista.

2.- Se entiende por violencia machista la violencia contra las mujeres, violencia que se deriva del menosprecio y discriminaciones históricamente sufridas por las mujeres en la lógica del sistema sexo-género, y la violencia contra los cuerpos que no responden al sistema de género.

3.- La violencia machista contra las mujeres es una violación de los derechos humanos. Comprende toda violencia ejercida contra las mujeres por su condición de mujer, incluida la violencia ejercida contra las niñas, las adolescentes y mujeres trans. Con ello se pretende prevenir la violencia, tanto en la esfera pública como en la privada.

4. Cuando hablamos de violencia machista nos referimos no sólo a la violencia contra las mujeres, sino también a la violencia ejercida contra las niñas y niños, contra las personas LGTBI+ y, en general, contra quienes se confrontan al sistema sexo-género. También se tendrá en cuenta la violencia que se ejerce contra las personas que apoyan a las víctimas de violencia machista, así como la que se ejerce contra su entorno próximo o afectivo, especialmente contra los hijos o hijas u otros familiares, con la intención de afligir a la mujer, como es la violencia vicaria.

5.- La violencia machista se ejerce en diversos ámbitos (relaciones familiares, laborales, escuela, espacios virtuales) y de modos diversos (psicológica, económica, física, sexual…).

Artículo 67. Marco general de actuación y adecuación de las medidas

1.- El diseño de las políticas públicas municipales, en todas las áreas y en el ámbito de actuación de cada una de ellas, tendrá en cuenta los diferentes tipos de violencia machista, en función del espacio en el que se ejerza, de quien la reciba y de quien la realice.

2.- En este diseño, en todas las áreas y en el ámbito de sus actividades, se adoptarán medidas preventivas contra otras formas de violencia sistémica, como la violencia contra las personas trans, las violencias contra la identidad de género y la homosexualidad, las personas mayores y, sobre todo, las violencias contra la infancia y la adolescencia.

CAPÍTULO II: La prevención

Artículo 68. Prevención y sensibilización

1.- El Ayuntamiento de Zumaia, de forma individual o en colaboración con otras instituciones, desarrollará campañas y acciones dirigidas a concienciar a la población de Zumaia de la gravedad de la violencia machista.

2.- El ayuntamiento reforzará el empoderamiento de las mujeres que se enfrentan a la violencia machista, todo ello en colaboración con otras áreas municipales del Ayuntamiento de Zumaia, como la Guardia Municipal, Servicios Sociales, Educación, Igualdad y a través de la Casa de las Mujeres\*, entre otras.

3.- Asimismo, promoverá acciones dirigidas a los hombres para que se comprometan firmemente contra la violencia machista y adopten una actitud responsable ante los comportamientos machistas.

Artículo 69. Formación

1.- El Ayuntamiento de Zumaia formará a su personal en materia de violencia machista, especialmente al personal técnico y a la guardia municipal que atienda directamente a las mujeres que la sufren, al personal que trabajen con niños, niñas y adolescentes, así como a trabajadores y trabajadoras que sea necesario. Asimismo, potenciará esta formación en las áreas municipales que lleven a cabo políticas contra la violencia machista.

2.- Cuando la violencia machista se cruce con otras situaciones de vulnerablilidad, o desde el punto de vista de la interseccionalidad, por otras circunstancias personales y sociales, se promoverá la formación sobre las medidas a tener en cuenta para el personal municipal mencionado.

3.- El Área de Igualdad promoverá actos de formación dirigidos a asociaciones y ciudadanía de Zumaia sobre la violencia machista, cómo se puede conocer y cómo afrontarla. Se realizarán formaciones específicas con mujeres y otros colectivos concretos. Dado que estas formaciones pueden ser ofertadas a través de diferentes entidades, el área de Igualdad garantizará la comunicación y coordinación con la Escuela de Empoderamiento, la Casa de las Mujeres\* y otros agentes.

4.- El Área de Igualdad continuará impulsando programas de prevención de la violencia machista, así como de la violencia contra la infancia y la adolescencia en los centros escolares del municipio dirigidas al alumnado y profesorado. Estas se organizarán directamente o en coordinación con otras instituciones y entidades relacionadas con la materia.

## 

CAPÍTULO III: Detección, atención, coordinación y reparación.

Artículo 70. Recursos, atención, protección y reparación

1.- El Ayuntamiento de Zumaia, en el ámbito de sus competencias, promoverá las siguientes medidas:

a) Garantizará que las mujeres que sufren violencia machista reciban una atención integral y personalizada que responda a todas las necesidades derivadas de las situaciones de violencia y pongan a su disposición los recursos más adecuados a las circunstancias sociales o personales de cada caso.

b) Garantizará la igualdad y no aceptará discriminación alguna por razón de orientación sexual, edad, creencia o ideología, pertenencia a una minoría étnica, nacional o lingüística, nivel económico, diversidad funcional, ni cualquier otra característica personal o social de la persona.

c) Adoptará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de los derechos de quienes tengan mayores dificultades para acceder a una atención integral sobre la causa de sus circunstancias personales y sociales, es decir, de quienes hayan sufrido violencia machista, en particular de las mujeres con diversidad funcional y de las mujeres migradas, cualquiera que sea su situación administrativa. Se favorecerá la autonomía personal y la vida normalizada de las mujeres que sufren violencia.

d) Se garantizará la defensa de los intereses de las y los menores.

e) Se garantizará la rapidez y flexibilidad necesarias para que la respuesta a los casos sea lo más rápida posible.

f) Se evitará la revictimización durante la diligencia, reduciendo al máximo las molestias que puedan sufrir las mujeres víctimas de violencia machista como consecuencia de sus relaciones con profesionales e instituciones.

2.- El Ayuntamiento de Zumaia, a través de sus Servicios Sociales, garantizará el diseño y desarrollo de los recursos y servicios necesarios para la atención a la violencia machista en el municipio. Se ofrecerán servicios de acogida, información, derivación, valoración, orientación, atención psicológica, asistencia jurídica y acompañamiento. Por otro lado, reforzará los procesos y recursos disponibles para dar respuesta a las necesidades de las mujeres que sufren violencia machista.

3.- El Ayuntamiento de Zumaia mantendrá vigente en todo momento el “Protocolo de actuación interinstitucional para la intervención y atención a mujeres víctimas de violencia y malos tratos” y lo revisará, actualizará y mejorará de acuerdo con el III Acuerdo interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE.

El Área de Igualdad promoverá y coordinará el protocolo y formulará propuestas de mejora de la intervención y atención. Así, promoverá y ejecutará actividades y servicios que promuevan procesos de empoderamiento de las mujeres víctimas de violencia.

Las demás áreas municipales que participen en dicho protocolo, como Servicios Sociales y Guardia Municipal, colaborarán en el seguimiento, evaluación y mejora de las políticas contra la violencia machista.

1. La Casa de las Mujeres\* y la Escuela de Empoderamiento son recursos imprescindibles para la detección, la coordinación de la atención, la protección y la reparación de la violencia machista contra las mujeres. Por ello, estos servicios mantendrán una relación directa y coordinada con los Servicios Sociales y con el Área de Igualdad.

IV. CAPÍTULO: Denuncia social

Artículo 71. Reivindicaciones y acciones públicas

1.- El Ayuntamiento de Zumaia mostrará su rechazo a la violencia machista a través de sus representantes sean políticos o técnicos; tanto ante agresiones concretas como en su actividad diaria.

2.- El Ayuntamiento de Zumaia tiene en vigor, y mantendrá actualizado, un protocolo municipal de respuesta institucional contra la violencia machista. Asimismo, incorporará criterios o pautas de comunicación en la elaboración de las respuestas públicas, ya sea a través de las declaraciones del personal electo o personal municipal.

3.- La denuncia social se realizará de forma coordinada con los movimientos sociales, especialmente en colaboración con el movimiento feminista.

DISPOSICION ADICIONAL

Primera.- Seguimiento y evaluación de la norma

El Ayuntamiento de Zumaia elaborará un informe de seguimiento y evaluación de la Ordenanza Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el año de evaluación del Plan de Igualdad.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Medidas para la incorporación de la perspectiva de género en la actividad municipal.

En el plazo de un año desde la publicación de la Ordenanza Municipal en el B.O.G., con el fin de dar cumplimiento efectivo a las medidas de incorporación de la perspectiva de género en la actividad municipal recogidas en el Título Segundo, se adecuarán y crearán los procedimientos necesarios. En particular, en relación con la gestión del personal al servicio de la administración municipal, el procedimiento de evaluación previa de impacto de género, los presupuestos sensibles y los capítulos relativos a la incorporación de cláusulas de igualdad en las contrataciones públicas y subvenciones.

Segunda.- Publicación y entrada en vigor.

La presente Ordenanza Municipal entrará en vigor a los 15 días hábiles siguientes a su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE GIPUZKOA.