

TOKI ADMINISTRAZIOA

3

ADMINISTRACIÓN LOCAL

ZUMAIAKO UDALA

Zumaiako Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Udal-Ordenantzari behin betiko onarpena ematea.

Udalbatzak, 2024ko urriaren 31ko Ohiko Osoko bilkuran, Zumaiako Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Udal ordenantzari hasierako onarpena ematea erabaki zuen.

Jendaurrean jartzeko epearen barruan alegaziorik aurkeztu ez denez (Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALA, 220. zk., 2024ko azaroaren 14koa), behin betiko bihurtu da, automatikoki, Zumaiako Emakume eta Gizonen Berdintasunerako udal ordenantzaren hasierako osoko bilkuraren erabakia. Erabaki horren testu osoa argitaratu ematen da, guztiek jakin dezaten eta Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 70.2 artikuluan xedatutakoa betetzeko, eta adierazten da Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hurrengo egunean jarriko dela indarrean.

Eta guztiek jakin dezaten eta dagozkion ondorioak izan ditzan argitaratzen da hau. Erabaki honek amaiera ematen dio administrazio-bideari, eta, beraren aurka, administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkez daiteke Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusian, bi hilabeteko epean, iragarki hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera. Nahi izanez gero, beste edozein errekurtso ere aurkez daiteke.

Onartutako ordenantzaren testua honakoa da:

Zumaiako Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Udal Ordenantza.

Aurkibidea.

Zioen azalpena.

Atariko titulua.

I. titulua. Eginkizunak, antolaketa eta baliabideak.

I. kapitulua. Marko orokorra.

II. kapitulua. Berdintasun saila.

III. kapitulua. Udal berdintasun-politikak bultzatzeko koordinazio politiko-teknikoa.

IV. kapitulua. Udaletik kanpo berdintasuna sustatzeko koordinazioa.

V. kapitulua. Indarkeria matxistaren kontrako politiken koordinazioa.

II. titulua. Udal jardueran genero ikuspegia txertatzeko neurriak.

I. kapitulua. Berdintasunerako Plana.

II. kapitulua. Udal ikerketa eta estatistikak.

III. kapitulua. Udal-administrazioaren zerbitzura diharduten langileen kudeaketa.

IV. kapitulua. Ordezkaritza orekatua.

V. kapitulua. Barne- eta kanpo-informazioa eta komunikazioaren ekoizpena eta kudeaketa.

AYUNTAMIENTO DE ZUMAIA

Aprobar definitivamente la Ordenanza Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Zumaia.

El Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada con fecha 31 de octubre de 2024, acordó aprobar inicialmente la ordenanza municipal para la igualdad de mujeres y hombres de Zumaia.

No habiéndose presentado alegación alguna dentro del plazo de exposición pública, publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa n.º 220 de 14 de noviembre de 2024, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario inicial aprobatorio, de la Ordenanza municipal para la igualdad de mujeres y hombres de Zumaia, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, señalando que la misma entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

Lo que se publica para su general conocimiento y efectos, señalando que el presente acuerdo agota la vía administrativa y contra el mismo se podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente de la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, sin perjuicio de que se pueda interponer cualquier otro recurso que se tenga por conveniente.

El texto de la ordenanza aprobada es el siguiente:

Ordenanza Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Zumaia.

Índice.

Exposición de motivos.

Título preliminar.

Título I. Funciones, organización y recursos.

Capítulo I. Marco general.

Capítulo II. Área de Igualdad.

Capítulo III. Coordinación técnica de las políticas de igualdad municipales.

Capítulo IV. Coordinación para la promoción de la igualdad fuera del Ayuntamiento.

Capítulo V. Coordinación de políticas contra la violencia machista.

Título II. Medidas para la incorporación de la perspectiva de género en la actividad municipal.

Capítulo I. Plan de Igualdad.

Capítulo II. Investigación y estadísticas municipales.

Capítulo III. Gestión del personal al servicio de la administración municipal.

Capítulo IV. Representación equilibrada.

Capítulo V. Producción y gestión de la información y comunicación.

VI. kapitulua. Udaleko araudian eta jardueran generoak duen eragina.

VII. kapitulua. Genero-ikuspegidun aurrekontuak.

VIII. kapitulua. Lehiaketa eta kontratu publikoak.

IX. kapitulua. Dirulaguntzak.

X. kapitulua. Espazio publikoaren eta instalazio publikoen erabilera.

III. titulua. Udal politika, eskumen eta esku-hartze eremuetan berdintasuna sustatzea.

I. kapitulua. Pertsonen bizi-baldintzak hobetzeko politikak.

II. kapitulua. Ekonomia feminismitik sustatzeko politikak.

III. kapitulua. Kultura eta bizikidetzaren osasuntsu baterako politikak.

IV. kapitulua. Lurralde jasangarrirako politikak.

IV. titulua. Indarkeria matxistarik gabeko bizitzak.

I. kapitulua. Xedapen orokorra.

II. kapitulua. Prebentzioa.

III. kapitulua. Detekzioa, arreta, koordinazioa eta erreparazioa.

IV. kapitulua. Salaketa soziala.

Xedapen gehigarria.

Azken xedapenak.

ZIOEN AZALPENA

I. Udal-ordenantza honen bidez, Zumaiako Udalak berdintasun politikan egindako bidea kontsolidatzea da asmoa, eta bide batez, 1/2023 Emakume eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzaren legearen testu bateratuak (hemendik aurrera Euskadiko berdintasun legea) esaten duen moduan toki-administrazioek berdintasunari buruzko arau propioak egiteko konpromisoari erantzutea.

Azken urteotan, berdintasun politika marko arautzailea asko garatu da. Izan ere, mugimendu feministak azken hamarkadetan eragin dituen hausnarketa eta borrokei esker zenbait erronka agenda politiko-instituzionalean ezinbesteko bihurtu dira. Esaterako: berdintasunera iristeko emakumeen ahalduntzea hauspotzeko beharra; ekintza positiboen eta genero-zeharkotasunaren estrategiak eremu guztietara zabaldu eta administrazio guztien zeregina izatera pasatu izana; emakumeen egoeren aniztasuna kontuan hartzeko beharra, diskriminazio anizkoitza eta interseksionalitatea kontuan hartu behar direla ohartaraztea; gizarte eta ekonomia logikan bizitzaren eta planetaren jasangarritasuna lehen lerroan jartzea; emakumez gain, bestelako gorputzen beharrak kontuan hartzea, izan haurrek, LGTBI+ kolektiboak, edo familia eredu berriak dituztenak. Finean, feminismitik egindako ekarpenek berdintasun politikan arau esparrua asko zehaztea ekarri du, bai nazioartean, bai eta instituzio hurbilagoetan ere.

Udal-ordenantza honen bidez, udalari eragiten dioten berdintasunari buruzko arauak batu eta lurreratu nahi izan dira emakume eta gizonen berdintasunerako bidean pauso sendoak emateko helburuarekin. Horretarako, prozedimendu administratiboaren 39/2015 Legearen 129.1 artikuluan aipatzen diren printzipioen arabera egin dira: premia, efikazia, proportzionaltasuna, segurtasun juridikoa, gardentasuna eta efikazia. Izan ere, legeei eta egungo errealitate sozialari erantzuten dien aldaketak dira.

II. Berriki garatu diren emakume eta gizonen berdintasuna sustatzeko arauen artean honakoak dira nagusi.

Batetik, Nazio Batuen Erakundearen Giza Garapen Jasangarrirako 2030 agenda, zeinak emakumeen eta neskatilen ahalduntzea ezartzen duen genero berdintasuna sustatzeko estrategia nagusizat. Bestetik, 2014tik Espainiar Estatuan indarrean

Capítulo VI. Incorporación de la perspectiva de género de la normativa y actividad municipal.

Capítulo VII. Presupuestos con perspectiva de género.

Capítulo VIII. Concursos y contratos públicos.

Capítulo XI. Subvenciones.

Capítulo X. Uso de espacios públicos e instalaciones públicas.

Título III. Promover la igualdad en las políticas, competencias e intervenciones municipales.

Capítulo I. Políticas para mejorar las condiciones de vida de las personas.

Capítulo II. Políticas de promoción de la economía feminista.

Capítulo III. Políticas de cultura, salud y convivencia.

Capítulo IV. Políticas para un territorio sostenible.

Título IV. Vidas sin violencia machista.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Capítulo II. La prevención.

Capítulo III. Detección, atención, coordinación y reparación.

Capítulo IV. Denuncia social.

Disposición adicional.

Disposiciones finales.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. La presente Ordenanza Municipal pretende consolidar el camino recorrido por el Ayuntamiento de Zumaiá 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.

II. 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,

den Europar Kontseiluak onartutako Istanbulgo Hitzarmena, Emakumeen aurkako indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren aurkako prebentzio eta borrokari buruzkoa. Bi marko nagusi hauetatik eratorri dira 2017an adostutako Indarkeria matxistaren aurkako Estatu Ituna eta Genero-indarkeriaren aurka oso osoko babesa emateko neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoan emandako moldaketak.

Hirugarrenik, 10/2022 Sexu Askatasunerako berme integrale-rako legeak, 4/2023 Legea, trans pertsonen benetako berdintasunari eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeari buruzkoak eta Euskadiko 4/2024 Legea, otsailaren 15ekoa, pertsona transak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzkoak, bai eta 8/2021 Lege Organikoa, ekainaren 4koa, haurrak eta nerabeak indarkeriatik erabat babestekoa (LO-PIVI Legea moduan ezaguna denak) ekarri dituzten betebeharrak, berdintasun politiken kolektibo hauen errealitatea kontuan hartzeari buruzkoak eta indarkeria matxistaren gaia era zabalagoan ulertu eta artatzeari buruzkoak.

Azkenik, prozedura administratiboei lotuagoa dagoen kontuak ere garatu dira, kontratazio publikoari eta dirulaguntzei lotutakoak, genero ikuspegia txertatzeko berdintasun klausulak gehiago txertatzeari buruz, bai eta genero eraginaren aurretiazko ebaluaketa behar duten prozeduren ingurukoa, Euskadi mailan, Euskadiko berdintasun legearen testu bateratuak ezartzen dituenak, edota administrazio publikoek beren barne antolamenduari begira legealdi bakoitzean erregistratu beharreko Berdintasun Planen ingurukoak, 5/2015 Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuan jasotzen den moduan.

III. Atariko tituluan udal-ordenantzaren helburuak eta eragin esparrua zehaztu dira, bai eta ordenantza idazteko kontuan izan diren arauak ere.

Lehen tituluak udal barruko berdintasun politikak garatzeko beharrezkoak diren baliabideak, egiturak eta hauen funtzioak jasotzen ditu.

Bigarren tituluan, administrazio prozedura arruntetan genero ikuspegia txertatzeari buruzko zereginak zerrendatzen dira, hala nola, komunikazio ez-sexista, kontratazio publikoa, hitzarmenetako klausulak, enplegu publikoaren sustapenari buruzkoak, araugintzari, hirigintzari eta aurrekontuei generoaren aurretiazko ebaluazioa egiteko prozedurari buruzkoa, eta abar.

Hirugarren tituluak udalaren eskumen eta politiketan genero ikuspegia eta ikuspegi feminista zeharka txertatzeko jarraibideak ezartzen ditu.

Azkenik, laugarren tituluak indarkeria matxistari aurre egiteko irispide eta betebeharrak ezartzen ditu.

ATARIKO TITULUA

1. artikulua. Xedea eta arau-esparrua.

1. Ordenantza honen xedea da nazioarteko, Europako, Estatu-tako eta Euskal Autonomia Erkidegoko arauen esparruan, emakume eta gizonen berdintasunak udalerrietan izan beharreko araubide juridikoa ezartzea. Abiapuntu gisa, emakumeen aurkako diskriminazioa fenomeno unibertsala eta egiturazkoa dela aitortzen du Udalak, gizonak eta patriarkatuak emakumeengan izan duten botere eta menperatzearen ondorio direnak. Horrez gain, sexu-genero sistemak pertsona oro baldintzatzen duela aitortzen du, maila ezberdinetan bada ere. Horregatik, berdintasun politikak interseksionalitatearen ikuspegitik landu beharko dira, diskriminazioak pertsonaren bizitza zikloaren, posizio sozialaren eta unearen arabera aldakorak izan daitezkeelako.

2. Ordenantza honen bidez lortu nahi dena da emakumeen eta gizonen berdintasunerako esparruan egin beharreko jarduerak arautzen dituzten printzipio orokorrak zehaztea, eta bizitzaren esparru guztietan emakumeen eta gizonen arteko

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.

III. 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 1. 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

berdintasuna sustatzea, sexu-genero diskriminazioa gainditzea eta, guzti horretarako neurri-sorta bat zehaztea. Bereziki emakumeen ahalduntzea sustatzeko, eta emakumeen egoera sozial, ekonomiko eta politikoa indartzeko, emakumeen aurkako bereizkeria mota guztiak ezabatuz eta emakumeen eskubideak benetan betetzeko orduan ageri diren oztopoak kenduz.

3. Bestalde, sexu-genero sistema ez jarraitzeak eragindako bestelako kolektiboen aurkako diskriminazioei aurre hartu, mina erreparatu eta pertsona hauen eskubideak bermatzea bilatuko da udal-ordenantza honen bidez.

4. Aurreko atalean ezarritakoarekin bat etorritik, arautu beharreko arloa denez gero, berebiziko garrantzia dute honako lege hauek:

a) Emakumearen aurkako bereizkeria mota guztiak ezabatzeko Konbentzioa (1979ko abenduaren 18an onartua eta espainiar Estatuak 1983ko abenduaren 16an berretsia).

b) Emakumeen aurkako indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren aurkako prebentzio eta borrokari buruzko hitzarmena (Istanbul, 2011ko maiatzaren 11n Europar Kontseiluak onartua eta 2014ko abuztuaren 11n espainiar Estatuan indarrean jarrita).

c) Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa.

d) Toki-Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legea.

e) Genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriak buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoa.

f) 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabe bizitzeko Legearen testu batagina onartzen duena (aurrerantzean Euskadiko berdintasun legea).

g) 8/2021 Lege Organikoa, ekainaren 4koa, haurrak eta nerabeak indarkeriatik erabat babesteko.

h) 10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa, sexu-askatasunaren berme integralari buruzkoa.

i) 4/2023 Legea, otsailaren 28koa, trans pertsonen benetako berdintasunari eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeari buruzkoa.

j) 4/2024 Legea, otsailaren 15ekoa, pertsona transak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzkoa.

2. artikulua. Helburuak.

1. Udalerrian emakume eta gizonen berdintasuna erdiegitea, eta genero-sistemak sortutako diskriminazio mota guztiak desagerraraztea.

2. Emakumeen banakako eta taldekako jabekuntza sustatzea eta beren egoera sozial, ekonomiko eta politikoa indartzea.

3. Pertsona trans, gay, lesbiana, bisexual eta intersexualen (hemendik aurrera LGTBI+) partaidetza soziopolitikoa sustatzea eta haien eskubideak ahalbideratzea.

4. Udal barruko jarduera eta antolamendua genero ikuspegitik garatzea.

5. Indarkeria matxistaren kontrako erantzun integrala eta koordinatua ematea.

6. Horretarako, Udalak, emakume eta gizonen berdintasunarekin eta feminismoarekin duen konpromisoa ezagutzera ematea, berdintasuna interseksionalitatearen ikuspegitik ulertuta, eta gainerako erakundeen laguntza lortzea, baita gizarte zibilarena ere.

7. Eredu sozioekonomikoa sustatzerakoan Zumaiako Udalak zaintza eta bizitzaren iraunkortasuna erdigunean izatea.

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 (Istanbul, 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 2. 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.

3. artikulua. Aplikazio-eremua.

1. Ordenantza hau Zumaiako Udalaren administrazioan ezarriko da, eta haren mendeko edo hari lotutako organismoetan.

2. Erakunde pribatuei ere ezarriko zaie, Ordenantzak berak ezarzen dituen kasuetan eta, bereziki, Zumaiako Udalarekin kontratuak edo lankidetzak-hitzarmenak sinatzen dituzten erakunde pribatuei, edo Zumaiako Udalak emandako dirulaguntzak jasotzen dituztenei.

4. artikulua. Oinarritzko printzipioa eta printzipio instrumentalak.

1. Ordenantza honen funtsezko arau-oinarriak Espainiako Konstituzioaren 9.2 eta 14. artikulua eta Euskal Autonomia Erkidegoko Estatutuaren 9.2.d) artikulua dira; horien arabera, botere publikoek norbanakoek osatzen dituzten taldeen arteko berdintasun erreala eta eraginkorra erdietsi behar dute. Baita Euskadiko Berdintasun Legearen testu bateratuan 4.3 eta 19.2 artikuluetan udalei ematen zaizkien berdintasunerako udal-ordenantzak egiteko eskumenak ere.

2. Aurreko atalean aipatutako berdintasun erreal eta eraginkorra lortzeko, Euskadiko berdintasun legea testu bateratuan 3. artikulua eta emakumeen berdintasunaren alorrean Euskal Autonomia Erkidegoko botere publiko guztien lana zuzendu eta bideratu behar duten printzipioak baliatuko ditu udal-botereak, zehazki hauek: tratu-berdintasuna; aukera-berdintasuna; emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzea eta desagerraraztea; dibertsitatea eta desberdintasuna errespetatzea; genero-ikuspegia txertatzea; ekintza positiboa; generoaren araberako rolak eta estereotipoak desagerraraztea; ikuspegi interseksionala txertatzea; sexu- edo genero-identitatearen garapen askea, sexu-orientazioa, gorputz-autonomia eta autodeterminazioa; ordezkartza orekatua; lankidetzak eta koordinazioa eta nazioartekotzea; emakumeen ahalduntzea; gizonen inplikazioa; parte-hartzea; berrikuntza, gardentasuna eta kontu-ematea; hizkuntza-eskubideen babesa eta euskararen erabilerearen sustapena.

Euskadiko berdintasun legearen testu bateratuan ezarritako 16 printzipioetatik bosten definizioak ordenantza honetan jasotzen dira duen garrantziak eta berritasunak hala eskatzen duelako.

a) Genero-ikuspegiaren integrazioa.

Zumaiako udalak genero-ikuspegia txertatu behar du politika eta ekintza guztietan, horietan guztietan ezar dadin desberdinkeriak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra. Udal-ordenantza honen ondorioetarako, hau da genero-ikuspegia txertatzea: sistematikoki kontuan izatea emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrezkoak, eta, horretarako, desberdinkeriak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduketak espezifikoak gehitzea politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horiek planifikatzeko, exekutatzeko eta ebaluatzeko fase guztietan.

b) Ekintza positiboa.

Emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra lortzea sustatzeko, Zumaiako Udalak neurri espezifikoak eta iragankorrak hartu behar ditu bizitzako esparru guztietan sexuan oinarritutako izateko desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko. Neurri hauek, askotan, kolektibo espezifikoek zuzendutako neurriak izango dira.

c) Emakumeen ahalduntzea.

Zumaiako Udalak baldintzak ezarri behar ditu eta behar diren egokitzapenak egin behar dituzte emakumeak ahalduntzen laguntzeko, emakumeen dibertsitatea kontuan hartuta. Udal-ordenantza honen ondorioetarako, emakumeen ahalduntzetan josten da emakumeek emakume izateagatik jasaten duten des-

Artículo 3. 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 4. 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

berdinkeria- eta diskriminazio-egoera estrukturalaz jabetzeko egiten duten prozesua, banaka zein modu kolektiboan, bai eta beren bizitzari buruzko erabaki estrategikoak hartzeko eta bizitzaren zenbait alderditan generoan oinarritutako desberdinkeria eta diskriminazioa sendotzen eta iraunarazten duten egiturak eta erakundeak eraldatzeko aukera emango dieten eskumena, boterea eta kontrola eskuratzeko prozesua ere.

d) Interseksionalitatea.

Arau honen ondorioetarako, interseksionalitatearen ikuspegia kontuan hartzeak esan nahi du kontuan hartu behar dela nola sexuak edo generoak harremana duen bestelako bereizkeria-egoerak sor dezaketen inguruabarrekin. Esaterako, jatorri etnikoa edo soziala, hizkuntza, erlijioa, kultura, politikari edo bestelako gaiari buruzko iritziaz, gutxiengo nazional bateko kide izatea, ondarea, jaiotza, familiaren konfigurazioa, desgaitasuna, adina, sexu-joera, sexu edo genero identitatea, genero-adierazpena, landa-eremukoa izatea, migratzailea, errefuxiatua, seropositiboa, guraso bakarra izatea edo beste edozein baldintza edo egoera pertsonal, sozial edo administratibo. Horrela, interseksionalitatea kontuan hartzeak esan nahi du faktore hauek guztiak nola elkar eragiten duten kontuan hartzeak, egoera, botere- eta zapalkuntza-ardatz desberdinak ematen baitira. Kontzeptu honek bereizkeria anizkoitzaren konplexutasuna azpimarratu nahi du, faktore eta egoera berdinak bereizkeria edo pribilegio egoera desberdinak eman daitezkeela adieraziz.

e) Sexu- edo genero-identitatearen garapen askea, sexu-orientazioa, gorputz-autonomia eta autodeterminazioa.

Emakumeen eta gizonen berdintasun benetakoa eta eragin-korra sustatzeko botere publikoek, alde batetik, sexu- eta/edo genero-identitatearekin eta genero-orientazioarekin erlazioan-tutako diskriminazioak bizitzaren alor guztietatik desagerrarazteko neurriak hartu behar dituzte, eta, beste batetik; beharrezko politika publikoak garatu behar dituzte pertsona guztien, eta bereziki emakume guztien, gorputz-autonomia eta autodeterminazioa bermatzeko eta, bereziki, sexu- eta ugalketa-eskubideak balia ditzaketela ziurtatzeko, diziplina anitzeko ikuspegi integral batetik.

I. TITULUA

EGINKIZUNAK, ANTOLAKETA ETA BALIABIDEAK

I. KAPITULUA. MARKO OROKORRA

5. artikulua. Xedapen orokorra.

1. Zumaiaiko Udalak emakume eta gizonen berdintasun politikak sustatzeko estrategia nagusi gisa estrategia duala erabiliko du, hau da, genero-zeharlerrotasunaren estrategia batetik, eta bestetik, ekintza positibo neurriak sustatzearena.

2. Genero-zeharlerrotasuna garatzeko, udaleko departamentu guztiek eta haren mendeko edo hari lotutako organismo eta erakunde publiko guztiek emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatuko dute, bai bertako langile nahiz ordezkari politiko guztiek. Horretarako, bakoitzak bere jarduera esparruan, neurri zehatzak programatu eta ezarriko ditu, neurri horien jarraipena egingo du, eta norberaren alorreko politiketan generoaren ikuspegia integratuko dute.

3. Berdintasun sailaren funtzioa izango da Udaleko berdintasun politikak bultzatu, koordinatu, bide laguntza eman, jarraipena egin eta ebaluatzea. Halaber, 10 artikuluetan jasotako gainerako eginbeharrak ere izango ditu.

6. artikulua. Udalaren eginkizunak.

Zumaiaiko Udalaren eginkizunak emakume eta gizonen berdintasunari dagokionez Euskadiko Berdintasun Legearen testu bateratuan, 7. artikuluan aurreikusitakoak dira.

ción 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 refuerzan 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 5. Disposición 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 6. 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.

7. artikulua. Emakume eta gizonen berdintasunerako politiken koordinazioa.

1. Arau honetan xedatutakoaren ondorioetarako, eta Zumaiako Udalean berdintasun-politikak genero-zeharkakotasuna estrategiaren bidez bultzatu daitezen honela antolatuko da:

- a) Berdintasun Saila.
 - b) Udal berdintasun-politikak bultzatzeko koordinazio politiko-teknikoa.
 - c) Udaletik kanpo berdintasun politikak sustatzeko koordinazioa.
 - f) Indarkeria matxistaren kontrako politiken koordinazioa.
2. Udal ordenantza honetan jasotakoa garatzeko beharrezkoak diren bestelako koordinazio guneak sustatuko ditu Udalak.

3. Aipatutako egitura eta espazioak 8. artikulutik 16. artikulura garatzen dira.

II. KAPITULUA. BERDINTASUN SAILA

8. artikulua. Berdintasun saila.

Berdintasun saila zeharkakotasunez jarduten duen saila da udal barruan. Udal sail egonkorra, eta iraunkorra izango da.

9. artikulua. Adskripzioa, langile espezializatuak eta kolaborazioa.

1. Berdintasun sailak bere funtzioak era autonomoan egiteko egitura propioa izango du, eta aurrekontu propioa izango du.

2. Berdintasun sailako teknikariek berdintasun-arloko prestakuntza berezitua izan beharko dute, eta hala jasoko da lanpostuen zerrendan.

a) Berdintasun-arloko prestakuntza berezitua egiaztatzen egin beharko da, unibertsitateak, herri-administrazio batek nahiz organo ofizial batek emandako egiaztatze frogatuz emakumeen eta gizonen berdintasun-arloko edo emakumeen aurkako indarkeria matxistan esku-hartzeari buruzko gutxienez 150 orduko prestakuntza hartu izana, edota frogatuz gutxienez bi urteko lan-esperientzia izatea emakumeen eta gizonen berdintasun politiken eremuan.

b) Berdintasun teknikariak, gutxienez, erdi-mailako teknikari kategorian izango dira. Udaleko arloetako arduradunekin in-terlokuzioa egin eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatu, jarraipena egin, koordinatu eta ebaluatzeko.

10. artikulua. Eginkizun orokorrak.

Berdintasun sailak Euskadiko Berdintasun Legeko 10. artikuluan ezartzen diren eginkizunak garatu beharko ditu. Horiez gain, eginkizun hauek azpimarratu edo gehitzen dira:

1. Udal barruko berdintasunerako politikak bultzatu, diseinatu, programatu eta aholkularitza emateko ardurak izango du, bereziki Ordenantza honetan ezarritako prozedurak eta eginkizunak betetzen laguntzeko.

2. Indarkeria matxistaren kontrako politiken diseinuan parte hartze aktiboa izatea, eta politika hauen koordinazioa bultzatzea gizarte-politikaren arlokoarekin zein gaiarekin zerkusia duten eskumenak dituen sailarekin. Horrez gain, zerbitzu eta lan ildo horren jarraipena eta ebaluazioa egitea.

3. Zumaiako emakumeen ahalduzko indibidual eta kolektiboa sustatzeko programak koordinatuko ditu, hala nola Zumaiako Emakumeon* Etxea. Arreta berezia emango zaie egoera zaurgarrian dauden emakumeei.

Artículo 7. 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 8. Área de Igualdad.

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

Artículo 9. 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 e impulsar, coordinar, hacer seguimiento y evaluar las políticas de igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 10. 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. Zumaiaiko berdintasunaren aldeko eragileekin interlokuzioa sustatzea, udal politiketan berdintasunaren ikuspegia eta feminismoaren aldarrikapenak eta lan-ildoak zabaldu eta kontrastatzeko.

11. artikulua. Baliabideak.

Zumaiaiko Udalak ordenantza honetan agindutako funtzioak garatzeko beharrezko giza-baliabideak eta baliabide ekonomiakoak, materialak eta administratiboak jarriko ditu Berdintasun Sailaren esku.

III. KAPITULUA. UDAL BERTINTASUN-POLITIKAK BULTZATZEKO KOORDINAZIO POLITIKO-TEKNIKOAK

12. artikulua. Udal barruan berdintasun politikak bultzatzeko barne-koordinazioa.

1. Berdintasun politikak koordinatzeko urtean gutxienez bilera bat egingo da udal sail guztietako arduradun politikoeekin. Bilera horretan udal sail bakoitzak aurreko urtean egindako ekimenen berri emango du, bai eta datozen hilabeteerako ekimen berri ere. Ekimen hauen jarraipena Berdintasun Planaren bidez egingo da. Horren gain, berdintasunerako udal ordenantzari jarraipena egiteko baliatuko da marko hau. Bilera Berdintasun sailak deituko du eta berdintasun teknikaria izango da akta jasotzearen arduraduna.

2. Maila teknikoan berdintasun politikak koordinatzeko urtean gutxienez bi bilera egingo dira. Bilera hauen helburua udal sail bakoitzak berdintasuna sustatzeko garatu dituen eta garatuko dituen neurriak konpartitu, koordinatu eta ebaluatzea izango da, Berdintasun Planean ezartzen den moduan. Horrez gain, genero-mainstreamingaren estrategia hobetu eta garatzen jarraitzeko ere baliatuko da bilera berdintasun klausulen jarraipena, araudian genero ikuspegia txertatzeko betebeharra edota sail bakoitzean sexu-bereizkeriak identifikatzeko baliatutako datu bilketak konpartitzeko, besteak beste. Bilera hauetan udal sail bakoitzeko arduradun batek hartu beharko du parte gutxienez. Bilerak urteko sei hilabete bakoitzean egingo dira eta Berdintasun sailaren ardura izango da hauek deitu eta aktak jasotzea.

3. Aurreko epigrafean ezarritakoaren kaltetan izan gabe, behar diren batzorde edo lantalde sektorial, tekniko edo politikoak eratuko dira, genero-ikuspegia Zumaiaiko Udalaren arloetan garatzen diren politika publikoetan sar dadin.

4. Udalbatzako ordezkari politiko guztiek Berdintasun Politiken jarraipena egin ahal izateko Batzorde Informatzaileetan berdintasun politiken berri emango da.

13. artikulua. Erakundeen arteko koordinazioa.

1. Berdintasunerako udal-politika bultzatzean, gainerako udalerriekin eta gainerako erakunde publiko zein pribatuekin koordinatuta egoteko, Zumaiaiko Udalak Gipuzkoako nahiz beste-lak berdintasunerako sareetan parte hartuko du.

2. Berdintasuna sustatzeko bestelako egitasmoak koordinatzeko guneetan ere parte hartuko du Zumaiaiko Udalak, esaterako, Hezkidetza mahaian edo Zaintzen inguruko egitasmo zehatzetan.

IV. KAPITULUA. UDALETIK KANPO BERTINTASUNA SUSTATZEKO KOORDINAZIOA

14. artikulua. Emakume talde eta eragile feministekin koordinatzeko Foroa.

1. Zumaiaiko Udalak, antolatu gabeko emakumeei, emakume talde, eragile feminista eta LGTBI+ kolektiboko eragileekin batera lan egiteko foro edo kontseilu bat izango du. Gune horren helburua izango da herriko emakume taldeekin eta eragile feministarekin udalak interlokuzio iraunkor bat izatea eta politika fe-

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 11. 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 12. 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.

3. 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.

4. 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 13. 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 14. 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

ministen inguruko erabakiak hartzea. Horren gain, Udalarri herriko beharren ezagutza hurbilagoa izateko balioko dio interlokuazioak. Emakumeen boteretze politikorako espazioa izango da eta berdintasunaren aldeko lidergo feministekin batera lan egiteko espazioa izatea bultzatuko da. Horretarako, Udalak garden-tasunez eta informazioa emanaz lan egingo du.

2. Halaber, Berdintasun sailaren bitartez, gune honetako partaideen profila anitza eta ugaria izateko ahalegina egingo du Udalak.

15. artikulua. *Zumaiako Emakumeon* Etxea ekipamendua-
ren koordinazioa.*

Zumaiako Emakumeon* Etxea koordinatzeko egiturak eta funtzionamendua «Emakumeon* Etxeko funtzionamendua» izeneko araudian jasotzen da, 2023ko abuztuaren 10ean Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratutako ebazpenean jasotzen den moduan.

V. KAPITULUA. INDARKERIA MATXISTAREN KONTRAKO POLITIKEN KOORDINAZIOA

16. artikulua. *Udal barneko eta erakundeen arteko koordina-
zioa.*

1. Indarkeria matxistari buruzko politikak koordinatzeko guneak sustatuko ditu Zumaiako Udalak. Politika hauek gidatzeko printzipio nagusiak izango dira Europar Kontseiluko Istanbulgo protokoloan jasotzen direnak, 1/2004 Lege Organikoan jasotzen direnak eta Euskadiko berdintasun legeko testu bateratuan jasotzen direnak, hau da 1/2023 Dekretuan jasotakoak. Horrez gain, kontuan hartuko dira 10/2022 Legeak Organikoak eta 4/2023 Legeak jasotzen dituen kasuak.

2. Koordinazioa Udal barrukoa eta erakunde artekoa izango da. Udal barruko koordinazioan, gutxienez, honako arlo hauek hartuko dute parte: Gizarte Zerbitzuak, Udaltzaingoa eta Berdintasuna. Erakundeen arteko koordinazioan Osakidetza eta Ertzaintza parte hartzea bultzatuko da, udal barruko koordinazioan parte hartzen duten arloez gain. Koordinazio-esparru horiek gutxienez urtean behin bilduko dira.

3. Berdintasun Sailak sustatuko ditu gune hauek. Horrela, indarkeria matxistaren kontrako politikak eta kasuen kudeaketak printzipio hauekin diseinatu eta garatuko dira: genero-ikuspegiarekin, emakumeen ahalduntzea oinarri hartuta eta berbizimiazioa saihestea helburu dutela.

4. Zehaztasun gehiago jasotzen dira IV. Tituluan.

II. TITULUA

UDAL JARDUERAN GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEKO NEURRIAK

I. KAPITULUA. BERDINTASUNERAKO PLANA

17. artikulua. *Definizioa.*

Emakume eta gizonen berdintasunaren alorrean Zumaiako udal-politika nola gauzatu behar den antolatu eta planifikatzen duen agiria da Berdintasunerako Plana, eta udaleko arloekin eta herritarrekin batera diseinatuko da.

18. artikulua. *Esku-hartzerako eremuak eta gogoeta espe-
zifikoko neurriak.*

1. Euskadiko berdintasun legearen testu bateratuan 16.3. artikuluan xedatzen denari kalterik egin gabe, Berdintasunerako Planak jarduketa-neurri zehatzak garatuko ditu ordenantza honetan aurreikusitakoa bete dadin. Horretarako udal sail guztien arteko elkarlana sustatuko du.

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 15. *Coordinación del equipamiento Casa Mujeres* de Zumaiá.*

El funcionamiento y las estructuras de coordinación de la Casa de las Mujeres de Zumaiá se recogen en el Reglamento «Funcionamiento de la Casa de las Mujeres*», tal y como se recoge en la Resolución publicada en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa el 10 de agosto de 2023.

CAPÍTULO V. COORDINACIÓN DE POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA

Artículo 16. *Coordinación intra e interinstitucional.*

1. El Ayuntamiento de Zumaiá 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 de la 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 17. *Definición.*

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

Artículo 18. *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. Halaber, Berdintasunerako Planak, edo horren ondorioz egin litezkeen plan edo programa zehatzek, arreta berezia jarri beharko dute interseksionalitatearen ikuspegia integratzeari. Hau da, jatorri, adin, hizkuntza, baliabide ekonomiko, sexu-orientazioa edo genero identitate anitzei, besteak beste.

19. artikulua. Prestaketa eta kontrola.

1. Berdintasun sailak diseinatu eta bultzatuko du Berdintasunerako Plana, eta bere gain joango da Plan horren jarraipena eta ebaluazio orokorra egitea. Departamendu bakoitzak berari egokitu zaizkion ekintzen ardura, jarraipena eta ebaluazioa izango ditu.

2. Halaber, Ordenantza hau izango da oinarri eta abiapuntua Berdintasunerako Planaren edukia, norabidea eta jardura-neurriak finkatzean.

3. Berdintasunerako Planaren diseinuan kontuan hartu behar dira Udalak eduki ditzakeen beste plan nahiz dokumentu estrategikoetan jasotako helburu eta edukia behar den egokitzapena egiteko.

4. Zumaiaiko Udalak, Berdintasun planaren diseinuan udal sailletako arduradun eta teknikarien eta herritarren iritzi eta ekarpenak jasotzeko partaidetza prozesuak sustatuko ditu.

5. Berdintasunerako Planaren inguruan komunikazio- eta hedatze-mekanismo egokiak egotea ziurtatuko da.

20. artikulua. Txostena.

Euskadiko berdintasun legearen testu bateratuaren 16.6 artikuluari jarraituz, Emakunde Emakumearen Euskal Institutuari Berdintasunerako Planaren berri eman beharko zaio onartu aurretik, hark oniritzia eman diezaion.

21. artikulua. Onarpena.

1. Zumaiaiko Udalak beti edukiko du Berdintasunerako Plan bat indarrean. Planaren indarraldia bukatu baino lehen, Berdintasun sailak proposatuko du Plan berria egitea. Plan berri hori onartu arte, aurreko planaren luzapena emango da.

2. Gardentasuna eta kontu-emateari begira, Plana eta hauen ebaluaketak eskuragarri egon beharko dira web orrian edo eta udaleko gardentasun atarian.

22. artikulua. Urte osoko ekintza-programak.

Planak urteroko ekintza-programa izan beharko du dagozkion baliabideak definituta. Departamentu bakoitzak urtero egingo ditu beren berdintasunerako ekintza-programen jarraipena.

II. KAPITULUA. UDAL IKERKETA ETA ESTADISTIKAK

23. artikulua. Estatistika eta ikerketen egokitzapena.

1. Ordenantza honetan jasotako arauak betearazteko eta eraginkortasunez bermatzeko genero-ikuspegia bere ohiko jardunean txertatzen duela, Udalak bere eskumeneren alorrean, 1/2023 Dekretuan, hau da Euskadiko berdintasun legearen testu bateratuaren 17. artikulua «a» letratik «f»-ra bitartekoetan ezarritakoa bete beharko du.

2. Egiten diren estatistika, inkesta eta datu-bilketetan sexu-genero adierazlea jasoko da sistematikoki, aukera dagoen guztietan, «emakume» eta «gizon» aldagaiez gain, hirugarren aukera bat emanaz genero-identitate anitzei lekua egiteko helburuarekin.

3. Soilik salbuespenezko kasuetan, Berdintasun sailaren aldeko iritziarekin eta zioak emanda dituen txostenaren bidez justifikatu ahal izango da arestian zehazturiko betebeharretakoa ez betetzea.

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 19. 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 20. 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 21. 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 22. Programación anual.

El plan deberá disponer de un programa de acción 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 23. 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.

24. artikulua. Ikerketa eta estatistiken esleipena.

Udal-ikerketa eta estatistikak zerbitzu-kontratuen bidez egi-ten direnean, enpresa esleipendunak aurreko artikuluan jasotako eginkizunak betetzeko konpromisoa hartu beharko du ezinbestean.

**III. KAPITULUA. UDAL-ADMINISTRAZIOAREN ZERBITZURA
DIHARDUTEN LANGILEEN KUDEAKETA**

25. artikulua. Xedapen orokorra.

1. Zumaiaiko Udalak emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa bermatuko du lanpostuen definizioan, sarbidean, sailkapen profesionallean, promozioan, prestakuntzan, lan-osasunean, ordainsarrietan eta lan-eskubideetan, lan-baldintza duin eta ez-baztertzailak bermatuz.

2. Aurreko atalean aurreikusitako eskubideak gauzatzeko, 5/2015 Enplegu Publikoaren Oinarrizko Estatutuan jasotako moduan Berdintasunerako barne-plana egin eta aplikatuko du Zumaiaiko Udalak.

26. artikulua. Sarbidea, hautaketa eta sustapena.

1. Egokitzen jotako beste neurri batzuk har badaitezke ere, enplegu publikoko lanpostuak lortzeko, betetzeko eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuak erregulatzen dituzten udal-arauetan edo -egintzetan, praktikaldiei buruzkoak barne hartuta, honako hauek jaso behar dira:

a) Klausula bat, gaikuntza-berdintasuna egonda emakumeei lehenetara ematen diena emakumeak % 40 baino gutxiago diren Administrazioaren kidegoa, maila, eskala eta kategorietan. Salbuespena izango da lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten arrazoiak izatea, sexuan oinarritutako diskriminaziorik eragiten ez dutenak, hala nola lanpostuak lortzeko eta mailaz igotzeko zailtasun bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea.

Giza Baliabideen sailak estatistika egokiak eta eguneratuak izan behar dituzte honako hau bermatu ahal izateko.

b) Klausula bat, hautaketa-epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izango dela bermatzeko, guztiek ere trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia izan behar dute.

c) Aurreikuspenak, hautagaiaren lanbide-esperientzia baloratzeko merezimendu-baremoetan honako hauek ere kontuan har daitezke: lehenik, zenbat denbora egon den hautagaia eszedentzia-egoeran, pertsonen zaintzeagatik edo genero-indarkeriagatik; bigarrenik, zenbat denbora eman duen hautagaiak amatasuna eta aitatasuna babesteko edo bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez kontziliatzeko lanaldi-murrizketetan edo baimenetan; eta, hirugarrenik, emakumezko enplegatu publikoek zenbat denbora eman duten genero-indarkeriagatik baimenak baliatzen.

d) Zenbait neurri hartzea hautaketa, hornikuntza eta sustapen prozesuetan amatasunari behar bezalako babesa emateko, jaio aurreko eta ondorengo aldietan, kontuan hartuta guraso bakarreko familiek nolako zailtasun erantsiak dituzten kontziliatorako; helburua da sexuagatiko diskriminazio-egoerarik ez gertatzea. Ondorioz, deialdi bakarreko sistemarekin egiten diren ariketetan edo probetan, edo izangaiak bertaratu beharra duten beste jarduketan batzuetan, haurdunaldia, erditzea edo edoskitzea arrazoi bat izan dadila –behar bezala egiaztatuta– egintza denbora edo lekua aldatzeko justifikazio gisa. Aldaketa-eskaera onartzen badira, antolakuntza mailan beharrezkoak eta egokiak diren neurriak hartuko dira izangai guztien lehia-berdintasunaren printzipioa bermatzeko.

2. Aurrez aipatutakoaz gain, hautapen-prozesuetan berdintasun-printzipioa bermatu ahal izateko, eta langile berriak sartzean emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko gaikuntza bermatzeko, Zumaiaiko Udalak neurri hauek hartuko ditu:

Artículo 24. 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 25. 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 26. 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 cláusulas:

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) Berdintasunari buruzko edukiak ezartzea ikasgai-zerrendetan, bai izaera orokorrekoak, bai lortu nahi den lanpostuaren esparrukoak ere.

b) Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean aditu bat ezartzea berdintasunerako teknikarien hautapen-prozesuetako epaimahaietan.

27. artikulua. Berdintasun politiken ezagutza.

1. Agintaldi bakoitzeko lehen urtean emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako udal politiken inguruko oinarritzko ezagutza izateko saioak jasoko dituzte ordezkari politikoeak. Horrez gain, urtero egingo zaie ezagutza hau handitzeko trebakuntza eskaintza. Edukiak Berdintasun sailarekin kontrastatuz definituko dira.

2. Udal-teknikariek eta ordezkari politikoeak berdintasunerako ordenantza eta berdintasun plana ezagutu behar dituzte. Bestetik, berdintasunerako politiken ildo nagusiei buruzko informazioa emango zaie, indarrean dauden jarduera-irizpideak jakinaraziz.

3. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko ikastaroei edota jardunaldiei buruzko informazioa emango zaie Zumaiaiko Udaleko teknikariei edo ordezkari politikoei, Berdintasun sailaren bitartez.

28. artikulua. Prestakuntza.

1. Euskadiko Berdintasun Legeak 18. artikuluan xedatzen dena betetz, eta genero-ikuspegia administrazioaren jardunean txertatzea ahalbidetzeko, giza baliabideetan arduraren duenak, udal langileek genero-berdintasunaren arloan trebakuntza izatea bermatuko du, trebakuntza progresiboa eta espezifikoak eta iraunkorra eta derrigorrezkoa. Zumaiaiko Udalak neurriak hartuko ditu udal langileek berdintasunari buruzko beharrezko ikastaroak jaso ditzaten.

Herri-administrazioen euskal erakundeak emandako ikastaroen bidez edo Zumaiaiko Udalean egingo diren ikastaroak antolatuta gauzatu ahal izango da trebakuntza hori.

2. Aurreko ataleko helburua bermatzeko xedearekin, Giza Baliabideen sailak langileek berdintasunaren arloko prestakuntzan inbertituriko denbora neurtu eta baloratuko du.

3. Giza Baliabideen sailak prestakuntza-planak diseinatuko ditu genero-berdintasunaren esparruan beren langileentzat Berdintasun sailarekin elkarlanean; eta plan horiek elementu hauek izango dituzte guxienez:

a) Berariazko prestakuntza-ekintzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren esparruan, bai oinarritzko izaera orokorrekoak, bai izaera bereziago eta espezializatuagoak.

b) Emakumeek eta gizonen, berdintasuneko baldintzetan, prestakuntza bermatzeko beharrezko neurriak ezartzea.

29. artikulua. Ordainsariak.

Zumaiaiko Udalak langileen artean soldata arrakalak ote dauden aztertuko du, eta eskuragarri dituen neurri guztiak hartuko ditu sexu-bereizkeria zuzenak edo zeharkakoak ezabatzeko eta berdintasuneko politika bermatzeko, bai lanpostuen balorazioan, bai ordainsarien politikan.

30. artikulua. Lan-segurtasuna eta osasuna.

Lan-segurtasunari eta osasunari dagokionez, emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa burutzeko, Zumaiaiko Udalak beharrezko neurriak hartuko ditu helburu hauek lortzeko:

a) Genero-bereizketak aztertzea lan-baldintzetan, lan-arrisku psikosozialeko esposizioan, higiene zein ergonomia lan-arriskuekiko esposizioan, eta, horrez gain, prebentzio-mekanismoak ezartzea.

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 calificadoros de los procesos selectivos de las y los técnicos de igualdad.

Artículo 27. 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 28. 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) Generoaren ikuspegitik, laneko gaixotasunei buruzko ikerketak bultzatzea.
- c) Emakume langileen ugalketan, haurdunaldian eta edoskitzean osasunaren prebentzioa bermatzea.
- d) Indarkeria matxistaren edozein adierazpen saihestea lan inguruan, eta horretarako, lan-segurtasunerako protokoloan sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa eta neurriak egotea bermatuko da eta honen berri emango zaie langile guztiei.
- e) Langileei lan-arriskuen prebentzian generoaren ikuspegitik prestakuntza ematea.

31. artikulua. *Lanaren eta familiaren bateragarritasuna eta erantzukizunen partekatzea.*

Zumaiaiko Udalak bere Berdintasunerako barne-planean neurri hauek hartuko ditu:

- a) Langileen lan-bizitza eta bizitza pertsonal zein profesionala bateratzen laguntzeko neurriak, betiere emakumeen jabekuntzaren ikuspegitik, eta aldi berean zaintza-lanetan gizonen erantzukidetasuna sustatzen dutenak.
- b) Antolakuntzan aldaketa-prozesuak sustatzeko neurriak, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari eta bizitzaren zaintzari arreta emateko.
- c) Langileentzako ordutegi- eta espazio-malgutasuna bultzatzeko neurriak, betiere emakumeen jabekuntza ikuspegi batez, eta zaintza-lanetan gizonen erantzukidetasuna sustatzeko.

IV. KAPITULUA. ORDEZKARITZA OREKATUA

32. artikulua. *Ordezkaritza orekatua.*

1. Zumaiaiko Udalak ordezkari eta osaketa orekatua bermatuko du bere administrazio-organotatik. Oreka hori bete ezean, kasuan kasuko sailaren arduradunak zuziturik behar du txosten baten bidez zergatik ez duen betetzen artikuluko hori, txosten hori erreferentziatzeko espedientean jasoko du eta Berdintasun sailaren eskura jarri.

2. Artikulu honetan adierazitakoaren ondorioetarako, ordezkari orekatua dagoela ulertuko da lau kide baino gehiago dituzten epaimahaietan edo antzeko organoetan sexu bakoitzak gutxienez % 40ko ordezkari baldin badu. Gainerako kasuetan, bi sexuak ordezkari daudenean izango da orekatua.

3. Epaimahai guztietan klausula bat izango dute, hautaketa-epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkari orekatua izango dela bermatzeko, guztiek ere trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia dutela. Horrez gain, egokitzat jotzen diren beste neurri batzuk ere har daitezke.

4. Salbuespen gisa, eta legeak onartzen dituen kasuetan soilik, organo arduradunak txostena helaraziko dio Berdintasun sailari, azken honek oniritzia emateko, ordezkari orekatuaren printzipioa ez aplikatzeko. Salbuespen horietan ohikoena hau izaten da:

1/2023 Legea, 3. artikulua, 10. puntua, b) Emakumeek organoan duten ordezkari % 60tik gorakoa izanik, egokitzat jotzen denean emakumeek ordezkari handiagoa izatea, erabakiak hartzeko eremuetan ordezkari txikiak izatearen ondorioz historikoki izan duten desberdinkeria-egoera zuzentze aldera.

33. artikulua. *Organo-politikoak.*

1. Hauteskuendean ostean sortzen den Udaltzat eta Gobernuak sexuen ordezkari orekatua bete behar du. Era berean, oreka hori bermatuta egon behar du Batzorde Iraunkorak osatzean, baita sortu daitezkeen beste batzordeak osatzean ere: Bozeramale Batzordean, izendapen askeko karguetan, epaima-

- 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 31. *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.

CAPÍTULO IV. REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA

Artículo 32. *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:

Artículo 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 33. *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,

haietan, hautaketa-epaimahaietan, udal-kontseiluetan, parte-hartze organoetan, baita gainerako udal-organoen osaketan ere.

2. Zumaiaiko Udalak ordezkariak politikoei osatutako organoetan genero-rol eta estereotipoen arabera lan banaketak ekiditen saiatuko da. Horrez gain, zaindu egingo du hautatutako ordezkariak ez dezaten pairatu portaera edo hizkera sexistarik ez eta gehiegizko lan-zamarik emakume edo gizon izanagatik.

3. Azkenik, hautatutako ordezkariak bizitza pertsonala, lana eta ordezkariak funtzioak elkarrekin uztartzeko modua izatea bultzatuko du Zumaiaiko Udalak, segurtatuz ordutegiek eta lan egiteko moduek denei ahalbidetzen dietela beren zereginak osoki betetzea.

V. KAPITULUA. BARNE- ETA KANPO-INFORMAZIOA ETA KOMUNIKAZIOAREN EKOIZPENA ETA KUDEAKETA

34. artikulua. Xedapen orokorrak.

1. Euskadiko berdintasun legearen testu bateratuaren 26. artikuluan ezarritako betebeharrak betetzeari kalterik egin gabe, Zumaiaiko Udalak komunikazio ez sexista eta barneratzailea erabiliko du edozein informazio, komunikazio, idatzizko dokumentu, ikonografia eta euskarri ekoiztean eta kudeatzean, zuzenean edo pertsona fisiko edo juridiko edo erakunde bitartez ekoiztuz, bai barruko nahiz kanpoko komunikaziorako.

2. Emakumeek bizitza sozial, politiko, kultural eta ekonomikoaren hainbat eremutan eta gizarte-rol eta egoera guztiak edozein eremutan duten presentzia ere islatuko du Zumaiaiko Udalak.

3. Gainera, Zumaiaiko Udalak sexu baten edo besteren gehiagotasun edo gutxiagotasunaren ideian oinarrituriko aurreritziak, jardunak eta hitzezko adierazpenak eta irudiak ekidindo ditu, edo emakumeen irudi anakronikoa ematen duten emakumeen eta gizonen rol estereotipatuak.

4. Emakumeen eta gizonen trataera, protagonismoa eta balorazioa berdinak direla bermatuko du Zumaiaiko Udalak idatzizko, irudi bidezko eta ahozko informazioan, ikonografian, publizitatean eta barneko eta kanpoko komunikazioan. Gainera, arreta berezia eskainiko du gizonen eta emakumeen modu parekatuan ordezkariak dezentela Udala bere komunikazio-jardueretan, hala nola, prentsaurrekoetan, sari-banaketetan, epaimahaietan, etab.

5. Historikoki emakumeen ikusezintasuna konpentsatzeko neurri positibo gisa, emakumeen gain-ordezkaritza onartuko da.

6. Udalak gizartearen eta erakundearen gaitzespena hedatuko du indarkeria matxistaren adierazpen kulturalen eta sinbolikoen aurrean.

7. Informazio, komunikazio eta ikonografia ez-sexista sustatzeko eta jokabide eta jokaera estereotipatuak ekiditeko asmoz, Berdintasun sailak laguntza eta aholkuak emango dizkie eskaera egiten duten udal-erakunde eta elkarte guztiei.

VI. KAPITULUA. UDALEKO ARAUDIAN ETA JARDUERAN GENEROAK DUEN ERAGINA

35. artikulua. Definizioa eta objektua.

1. Ordenantza honen ondorioetarako, generoak duen eragina kontuan hartzeak esan nahi du udal-jarduerak edo udal-araudiak emakume eta gizonengan duten eragina kontuan hartu behar dela une oro, bakoitzaren behar eta egoerak ezagutzeko aurrez datuak eta informazioa jasoaz modu desagregatuan. Análisi hori udal-jarduerak emakume eta gizonen berdintasunean duen eragina ezagutzeko ezinbestekoa izango da, eta berdintasunerako pauso zuzentzaileak diseinatzen laguntzea izango du helburu.

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.

CAPÍTULO V. PRODUCCIÓN Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Artículo 34. 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 sobrerrepresentación de las mujeres.

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

7. 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 35. 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. Euskadiko Berdintasun Legearen testu bateratuan, 20. artikuluan ezarri denari kalterik egin gabe, eta aipaturiko lege horren 19.3. artikuluan xedatu denaren itzalpean, dagokion departamentu sustatzaileak genero-eraginaren aurretiazko ebaluazioa egin beharko du tokiko arauen proiektu guztietan eta horiek aldatu eta eguneratzen direnean: ordenantzetan, erregelamenduetan, hirigintza- eta aurrekontu-arauetan, enplegu publikorako eskaintzen deialdiei eta lekualdatze-lehiaketeki buruzko proposamenetan eta Plan sektorial nahiz estrategikoetan.

3. Berdintasun sailari dagokio prozeduran sail arduradunari aholkua eta bidelaguntza ematea eta genero eraginaren aurretiazko ebaluaketaren txostena egoki egin den egiaztatzea.

4. Hala ere, arau-proiektu hauek salbuetsita daude:

– Pertsoneri eta baliabideen banaketari eragiten ez dioten arau-proiektuek.

– Funtsean antolaketa helburu duten arau-proiektuak.

5. Salbuespena izango da txosten arrazoitu baten bidez justifikatzen bada aruari edo planari ez dagokiola genero-ikuspegia txertatzea; txosten hori departamentu sustatzaileak egingo du eta berdintasun sailari helaraziko dio.

36. artikulua. *Txostena egiteko gidalerroak.*

Zumaiako Udalak genero eraginari buruzko aurretiazko ebaluaketa egiteko jarraibideak eguneratuak izango ditu eta jakinaraziko ditu udal langileen artean.

VII. KAPITULUA. GENERO-IKUSPEGIDUN AURREKONTUAK

37. artikulua. *Xedapen orokorra.*

1. Zumaiako Udalak ordenantza honetan jasotako eginkizunak betetzeko eta neurriak gauzatzeko, eta oro har, emakume eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeko baliabide ekonomikoak bere aurrekontuetan esleitu eta zehaztuko ditu urtero, eta horretarako, gutxienez udal aurrekontuaren % 1 Berdintasun sailari esleituko zaio.

2. Aurrekontuen prozeduran genero ikuspegia txertatzeko, aurrekontu proposamenaren espedienteak genero eraginaren aurretiazko analisia egiten duen txosten bat jaso beharko du. Txostenak jasotzen duen analisia progresiboki sakontzen joango da, EAE mailan genero perspektibadun aurrekontuak egiteko prozedurak zehazten doazen heinean.

VIII. KAPITULUA. LEHIAKETA ETA KONTRATU PUBLIKOAK

38. artikulua. *Xedapen orokorra.*

1. Zumaiako Udalak kontratazio arduratsua ikuspegia-ekin egin behar du lan eta genero-ikuspegia sartu beharko ditu kontratazio publikoan nahitaez, kontratu legeak eta Euskadiko berdintasun legearen testu bateratuak hala ezartzen baitute. Zeregin horren ardura izango du kontratuaren arduradunak.

2. Zumaiako Udalak emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-irizpideak jasoko ditu kontratazio guztien baldintza-pleguetan, administrazio-klausuletan eta preskripzio teknikoetan, gobernu, arduradun edo teknikariaren arloko erantzukizuna izanik. Klausula hauek, gainontzekoak bezala, justifikatuta egon beharko dira.

3. Besterik, emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatuko dituzte adjudikazio-irizpideetan eta exekuzio-baldintza berezietan, bereziki kontuan hartuta bereizkeria anizkoitza eta interseksionalitatea. Helburu horretarako, honako neurriak ezarriko dira:

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 36. 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 37. 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 38. 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 condición, 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 interseksionalidad. A tal fin, se establecerán las siguientes medidas:

a) Enpresa adjudikaziodunak nahitaez beteko ditu honako lege hauek: 3/2007 Lege Organikoa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirakoa; 1/2023 Legegintza Dekretua, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabe bizitzeko Legearen testuategina onartzen duena; eta Zumaiako Berdintasunerako Udal Ordenantza.

Bete beharreko neurrien artean daude: 50 langiletik gorako enpresek Berdintasun Plana izatea, sexu-jazarpena edo sexuagatikko jazarpena prebenitzeko neurriak izatea eta ordainsarien auditoria egina izatea.

b) Horrez gain, Pertsona edo entitate lizitatzailerak, gutxienez, hitzarmen kolektiboan jasotako soldata ordaindu beharko du kontratuaren iraunaldi guztian, betiere langileari dagokion lanbide-kategoriaren arabera. Ordaintzekoa den soldata ezin izango da inolaz ere ezarritako soldata baino txikiagoa izan. Baldintza hau betetzen dela bermatzeko, langileei benetan aplikatuko zaizkien lan-baldintzak jasotzen dituen hitzarmenaren kopia eta nomina-agiriak, edo, kasuan kasu, zinpeko aitortpena eskatu ahalko dira, beharrezkoa den kasuetan.

c) Zerbitzua garatuko duten talde lizitatzailerako pertsona guztiak emakumeenganako eta gizonenganako jarrera errespetagarria eta berdintzalea edukiko dute une oro, eta inoiz ez dute izango jarrera desatsegin, mingarri edo diskriminatzaileak, sexu, ideologia, jatorri etniko, nazionalitate edo sexu-orientazioagatik.

4. Kontratazio-prozeduratik kanpo geratuko dira Estatuko oinarriko legerian kontratatzeko debekua ezarrita duten pertsona fisikoak eta juridikoak; horien artean, berdintasun-plan bat izateko betebeharra ez betetzeagatik eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren prebentzioaren arloko arau-hauste oso astuna dela-eta egindako delituengatik edo zehapen irmoengatik jarritakoak.

5. Genero-ikuspegia kontratuaren xedearen ezaugarri tekniko bat denean, xede horren definizioan berariaz txertatu ahal izango da emakumeen eta gizonen berdintasunaren aipamen espezifiko bat.

6. Kontratuaren xederako emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko gaitasun espezifikoak eskatzen badira, gaitasun tekniko edo profesional gisa eskatuko da esperientzia zehatza, ezagutzak edo prestakuntza izatea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, kontratazio publikoari buruzko araudian ezarritakoaren arabera.

7. Kontratazio-organoei klausula hauek jasoko dituzte kontratazio-agirietan, salbu eta modu objektiboan justifikatzen bada kontratuaren objektua ez dagoela lotuta emakumeen eta gizonen berdintasunarekin, artikulua honen lehenengo paragrafoan aurreikusitako moduan:

a) Emakumeen eta gizonen berdintasunerako adjudikazio-irizpideak, baremoaren guztizkoaren % 5ko haztapenarekin, gutxienez.

b) Dokumentazio, publizitate, irudi edo material guztietan sexismorik gabeko komunikazioa erabiltzea; emakumeak bereizten dituen edozein irudi edo estereotipo sexista saihestea; eta berdintasun-balioak, presentzia orekatua, dibertsitatea, erantzunkidetasuna, rol-aniztasuna eta genero-identitateak dituen irudia sustatzea.

c) Baldintza hau betetzen dela bermatzeko, kontratuak iraun bitartean erabili den dokumentazio, publizitate, idatzi nahiz material grafikoaren kopia (euskarri informatikoan) eskatuko dira.

d) Kontratuaren jarraipenari lotutako memorietan pertsonen buruzko datuak sexuaren arabera desagregatuak emango dira eta datuen analisia egingo du kontratistak.

8. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak benetan betetzen direla egiaztatzea beharko da, eta horretarako:

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 cláusulas, 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 contratista.

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

a) Kontratistak emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausula guztiak bete dituela frogatzeko betebeharra izango du dagokion dokumentazioa aurkeztuta, aurretiazko errekerimendurik igorri behar izan gabe.

b) Agirietan zehaztuko da zer ondorio dituen aipatutako klausulak urratzeak, bat eginez sektore publikoko kontratuen legerian ezarritakoarekin.

c) Sektore Publikoko Kontratuen Legearen 62 eta 210. artikuluen arabera, kontratuaren arduradunak ikuskatuko du ea kontratuko berdintasun-baldintzak betetzen diren, segimendua egingo du, eta horretarako behar diren erabakiak hartuko ditu. Ikuskapena ez da bukaeran bakarrik egingo; aitzitik, jarraitua izango da.

d) Klausula honetako baldintzak kontratuaren funtsezko betebeharrak dira, kontratazio publikoko legearen ondorioetarako. Hortaz, baldintzok betetzen ez badira, kontratua bukatu daiteke, lege horren 211.f) artikuluen arabera.

IX. KAPITULUA. DIRULAGUNTZAK

39. artikulua. Xedapen orokorra.

Zumaiaiko Udalak nahitaez txertatu beharko du genero-ikuspia dirulaguntzak arautzen direnean, fase guztietan, berdintasuna sustatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko desberdineriak ezabatatzeko neurriak sartu behar dituzte balorazio-irizpideetan, bai eta pertsona fisiko edo juridiko onuradunen betebeharretan. Zeregin horren ardura izango du dirulaguntzaren arduradunak.

40. artikulua. Debekua.

Zumaiaiko Udalak ez die inolako dirulaguntzarik emango honako hauei:

a) 26/2015 Lege Organikoak, uztailaren 28koak, ezarritakoari jarraikiz, sexu-delituengatik administrazio-, lan- edo zigor-arloko zehapenak jaso dituzten pertsona fisiko nahiz juridikoei, zehapenak irauten duen denbora tartean.

b) Emakume eta Gizonen Benetako Berdintasunari buruzko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan eta Emakume eta Euskadiko berdintasun legearen testu bateratuak ezarritako betekizunak betetzen ez dituzten pertsona fisiko nahiz juridikoei. Adibidez, berdintasun-plan bat indarrean izan behar duten arren halakorik ez duten enpresak, eta, estatu-legeriak emakumeen eta gizonen berdintasunaren esparruan finkatzen duen moduan sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko neurriak ezarri dituztela egiaztatzen ez duten 50 langiletik gorako enpresak.

c) Emakume eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioaren aurkako helburuak, sarbide-sistemak, funtzionamendua, ibilbidea, jarduera, antolaketa edo estatutuak dituzten, eta sexuaren, ideologiaren, jaioterriaren, nazionalitatearen edo sexu-joeraren ziozko diskriminazioa egiten duten pertsona fisiko nahiz juridikoei.

41. artikulua. Balorazio irizpideak.

1. Zumaiaiko Udalak, dirulaguntza publikoak erregulatzen dituzten oinarri edo arauetan, balorazio-irizpideetan, baremoaren gutzitiko % 5a izango da, gutxienez, emakume eta gizonen berdintasunarekin lotutakoa. Horretarako, honako klausulak ezarri daitezke:

a) Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako ibilbide bat egiaztatzea.

b) Beren estatutuak helburuen, xede sozialen edo sorrerako helburuen artean berdintasunaren sustapena izatea.

c) Diruz lagundutako proiektua edo jarduera exekutatuak duten pertsonak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza espezifiko izatea.

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 39. 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 40. Prohibición.

El Ayuntamiento de Zumaia no concederá subvención alguna a:

a) 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.

b) 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.

c) 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 41. 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:

a) Acreditar un itinerario relacionado con la igualdad de mujeres y hombres.

b) Promover la igualdad entre los objetivos estatutarios, sociales o de creación.

c) 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. Hori guztia, baldin eta objektiboki justifikatzen ez bada ehuneko hori neurritz kanpoko delá dirulaguntzak emakume eta gizonen egoeran duen inpaktuari dagokionez.

42. artikulua. Baldintzak.

Dirulaguntza eman behar duen departamentuak, gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzeko udal araudia- ren arabera, ondorengo baldintzak ezarriko dizkio dirulaguntza jasoko duenari.

a) Kontuan izatea gizonen eta emakumeen egoerak, baldin- tzak eta beharrak desberdinak direla, eta horren arabera, progra- ma edo jardueran genero ikuspegia txertatzea.

b) Dokumentazio, publizitate, irudi edo material guztietan sexismorik gabeko komunikazio barneratzailea erabiltzea. Ema- kumeak diskriminatzen dituen edozein irudi edo estereotipo sex- ista saihestea; eta berdintasun-balioak, emakume eta gizonen presentzia orekatua, dibertsitatea, erantzunkidetasuna, rol- aniztasuna eta genero-identitate anitzak erakusten dituzten iru- diak sustatzea.

c) Dirulaguntza justifikatzeko memorian sexuaren arabe- rako datuak ematea.

d) Antolatutako jarduera, ekitaldi edo ikuskizunak eduki sexistarik gabekoak izatea.

X. KAPITULUA. ESPAZIO PUBLIKOAREN ETA INSTALAZIO PUBLIKOEN ERABILERA

43. artikulua. Baldintzak.

1. Zumaiaiko Udalak espazio edo/eta eraikin publikoen erabilera baimentzerako orduan kontuan izango du eskatzaile- rik emakume eta gizonen arteko bereizkeriak saihesten dituz- tela eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzen dituztela.

2. Baimena eman behar duen departamentuak ondorengo baldintzak ezarriko ditu:

a) Ezin izango da diskriminaziorik egin sexua, ideologia, jaioterria, nazionalitatea edo sexu-joera bezalako arrazoienga- tik. Antolatutako jardueraren eduki bakar batek ere ez du eduki- ko inolako mezu eta/edo ikonografia matxistarik.

b) Dokumentazio, publizitate, irudi edo material guztietan matxismorik gabeko komunikazioa erabiltzea; emakumeak be- reizten dituen edozein irudi edo estereotipo sexista saihestea; eta berdintasun-balioak, presentzia orekatua, dibertsitatea, erantzunkidetasuna, rol-aniztasuna eta genero-identitateak di- tuen irudia izatea.

c) Sariak berdinak edo balio berekoak izango dira emaku- meentzat zein gizonentzat.

d) Epaimahaian eta agerraldietan gizonen eta emakumeen presentzia orekatua izango da (% 40-% 60). Lau partaideetatik beharoketan bi sexuak ordezkaturata egon beharko dira.

III. TITULUA

UDAL POLITIKA, ESKUMEN ETA ESKU-HARTZE EREMUETAN BERDINTASUNA SUSTATZEA

I. KAPITULUA. PERTSONEN BIZI-BALDINTZAK HOBETZEKO POLITIKAK

44. artikulua. Haur, nerabe eta gazteen sustapenerako politikak.

1. Udalak, haur, nerabe eta gazteei zuzendutako jarduera eta zerbitzuetan, genero ikuspegia eta berdintasun printzipioak integratuko ditu, besteak beste, genero rol eta estereotipoen eza- bapena bultzatuz. Adibidez, eskola kirolean, aisialdiko eskaintze- tan, udako ekimenetan, haur liburutegian, eta abar.

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 42. Requisitos.

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

a) Tener en cuenta que las situaciones, condiciones y ne- cesidades de hombres y mujeres son diferentes y en función de ello integrar la perspectiva de género en el programa o actividad.

b) Utilizar una comunicación inclusiva y no sexista en toda la documentación, publicidad, imagen o material. Evitar cual- quier imagen o estereotipo sexista que discrimine a las mujeres y promover imágenes que muestren valores de igualdad, pre- sencia equilibrada de mujeres y hombres, de corresponsabili- dad en las tareas de cuidado, y diversidad de roles e identida- des de género.

c) Incluir en la memoria justificativa de la subvención datos desagregados por sexo.

d) Que las actividades, eventos o espectáculos organiza- dos sean de contenido no sexista.

CAPÍTULO X. USO DE ESPACIOS PÚBLICOS E INSTALACIONES PÚBLICAS

Artículo 43. 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:

a) 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.

b) Utilizar la comunicación no sexista en toda la documen- tación, 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.

c) Los premios serán iguales o de igual valor para mujeres y hombres.

d) La presencia de hombres y mujeres en los jurados y com- parencias 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 44. Políticas de promoción de la infancia, adoles- cencia y juventud.

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

2. Zumaiaiko Udalaren lehenasunezko helburua izango da herrian bizi diren edo herriko ikastetxeetako ikasle diren haur, nerabe eta gazteen eskubideak sustatzea genero-berdintasunaren eta neskatoen ahalduntzearen ikuspegitik.

3. Hezkidetza programa iraunkor bat bermatuko da herri mailan. Programa hori hezkuntza komunitate osoari eskainiko zaio, hezkuntza formalean eta ez formalean. Gai hauek lantzeko programak eskainiko ditu: hezkuntza afektibo-sexuala, genero-berdintasuna, indarkeria matxistaren prebentzioa eta sexu-aukera eta genero-identitatearen aniztasuna, sare sozialen bidezko harreman osasuntsuak, eta abar. Horretarako, koordinazio gu-
neak sustatuko dira eskualde-mailan eta herri-mailan.

4. Udalak udalerriko gazteen sexu-heziketara bideratutako ekintzak eta programak bultzatuko ditu, gazteek sexualitatea era osasuntsuagoan bizi ahal izateko; sexualitate askea, estereotipo eta aurreiritziak gabea, eta norberak bere gorputz eta sexualitatearen jabe eta arduradun bakar gisa hartutako erabakien araberakoa.

5. Berriaz zainduko da haur, nerabe eta gazteen askatasun sexualak, jazarpen sexual eta sexistei aurre hartu eta detektatzea, ordenantza honetako IV. Tituluan jasotzen den indarkeria matxistaren aurkako politikekin batera.

45. artikulua. Sexu-aukera eta genero-identitatearen aniztasuna errespetatzea.

1. Zumaiaiko Udalak sexu-orientazioaren eta genero-identitatearen gaineko aniztasuna aitortzen du. Halaber, pertsonen arteko harremanak ez heterosexuak izan daitezkeela eta bestelako familia-ereduak sor daitezkeela aitortzen du. Horregatik, udalerriko herritar guztiak heterosexuak direla suposatuta ez dela ere aitortzen du, baita nork bere genero-identitatea bere gorputzaz askatasunez kudeatu dezakeela ere. Azkenik, pertsona lesbianek, transek, queerrek, gayek, bisexualek eta intersexualek bizi dituzten berriazko diskriminazioa bizi dutela ere adierazten du, heteroarauaren parametroetatik kanpo daudelako.

2. Aurreko atalean adierazitakoa dela eta, Zumaiaiko Udalak honako neurri hauek bultzatuko ditu:

a) LGTBI pertsonen kontrako diskriminazioak identifikatu eta hauen egoerak hobeto ezagutzeko diagnostikoak egingo ditu Udalak. Horrela, pertsona hauen kontrako diskriminazioei aurre egin, kolektiboaren ekarpenak, historia eta memoria berreskuratu eta egoera hobetzeko neurriak hartuko ditu Udal mailako plan baten bidez.

b) Herritarrak maitasun- eta sexu-harremanetan eta genero-identitatean egon beharreko askatasunaz eta aniztasunaz sentsibilizatzeko kanpainak egitea.

c) LGTBI+ kolektiboko pertsonen arteko sareak sustatuko ditu.

46. artikulua. Emakumeen ahalduntzerako politikak.

1. Zumaiaiko Udalak genero-berdintasuna sustatzeko estrategia gisa erabiliko du emakumeen ahalduntzea, historikoki bizi izan den ikusezintasuna eta gutxiespenei aurre egin, bereizkerien inguruko jabetzea sustatu, beren bizi-baldintzak hobetzeko tresnez jabetu eta espazio publikoa eskuratzeko helburuarekin.

2. Gauzak horrela, udal administrazioko eremu guztietatik emakumeen ahalduntzerako ekintza positiboak sustatuko dira, emakumeen aniztasuna eta gutxietsialitatea kontuan hartuz. Horrela, egoera zaurgarrian dauden kolektiboek zuzendutako ahalduntzerako ekimenak antolatuko ditu.

3. Zumaiaiko Udalak emakumeen ahalduntzea sustatzeko ekipamendu propioa sustatuko du, emakumeen antolakuntza eta partaidetzaren bidez jardungo duena. Gaur egun, ekipamendu hori Zumaiaiko Emakumeon* Etxea da. Ekipamendu honen

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 45. 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:

a) 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.

b) Promoverá campañas de sensibilización ciudadana sobre la libertad y diversidad en las relaciones afectivo-sexuales y en la identidad de género.

c) Potenciará las redes interpersonales del colectivo LGTBI+.

Artículo 46. 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 Zu-

funtzionamenduaren jarraibideak Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu dira 2023ko abuztuaren 10ean.

47. artikulua. Zaurgarritasunean dauden pertsonentzako politikak.

1. Zumaiako Gizarte Zerbitzuen arloak behar diren neurriak hartuko ditu pobrezia eta bazterkeria sozialaren feminizazioaren fenomenoari aurre egiteko, emakumeen behar espezifikoetan arreta jarritz.

2. Bestetik, programa espezifikoak diseinatuko dituzte bereizkeria anizkoitza pairatzen duten emakumeen kolektiboentzat, izan jatorria, kultura, erlijio, hizkuntza, maila sozioekonomiko, sexu orientazioa edo genero identitatea, familia eredu ez tradizionalak, desgaitasuna, adina, eta bestelakoak.

48. artikulua. Zahartzaro duinari buruzko politikak.

1. Zumaiako Udalak adineko emakumeen ongizatea eta babes soziala zainduko du, eta adineko emakumeek bizitza politikoan, ekonomikoan, sozialean eta kulturean parte har dezaten sustatuko du.

2. Adineko politikak diseinatzean kontuan hartuko du genero ikuspegia eta berriaz adinekoen kontrako indarkeria matxistari aurre hartu, detektatu, artatu eta erreparatzeko neurriak.

II. KAPITULUA. EKONOMIA FEMINISTOTIK SUSTATZEKO POLITIKAK

49. artikulua. Zaintza beharren nahiz lanen aitortza.

1. Zaintza eta bizitzaren iraunkortasuna erdigunean izango dituen eredu ekonomiko eta soziala sustatuko du Zumaiako Udalak. Horretarako, ikuspegi honekin egingo da lan:

a) Ikuspegi feministak ekarritako zaintzari buruzko hausnarketek ezagutu, zabaldu eta sakontzea Zumaiako Udalerrian, gizarte sistema hobe baterako aukera eman dezakeelako. Horretarako, ikerketa eta diagnostikoak bultzatuko dira.

b) Pertsona guztien zaintzak jasotzeko eskubidea sustatzea, zaintzak jasotzen dituzten pertsonen autonomia sustatzen dela ziurtatuz, bizi-baldintza on eta desiragarrietan zaintza beharrak asetzen direla bultzatzea.

c) Zaintza ez-profesionalek zaintza-lanak egiteko orduan dituzten baldintzak erraztu eta duintzea, familiako zaintzaileen ongizatea eta eskaerak kontuan harturik, eta etxeetan zaintza-lanak modu bidezkoagoan banatzen direla sustatuz.

d) Zaintza ardurak emakumeen eta gizonen artean banatzeko ekimenak antolatzea, bai eta ekimen komunitarioak sustatzea ere.

e) Etxeko langile profesionalen eskubideak sustatzeko ekimenak martxan jartzea, bai langileei bai eta kontratatzaileei zuzenduak.

f) Zaintzeko zerbitzu publikoak sustatzea, enplegu duina eta zerbitzu desiragarria uztartuz.

g) Zaintzaileen atsedenerako programak sustatzea.

50. artikulua. Zaintzarako zerbitzuak.

1. Zaintza bizitzaren esparru guztietan aurkitzen denez, Zumaiako Udalak ulertzen du administrazioak ezin dituela % 100ean asetu. Hala ere, egun familien eta emakumeen esku geratzen direnez zaintza ardurak maila oso desproporzionatuan, udalak Zaintza-sistema publikoa sustatuko du ahal duen heinean, esaterako, Eguneko Zentroa, Etxez Etxeko laguntza, Haurreskola, esku-hartze psikosoziala, Itsasargi zerbitzua, Zaharren Egoitza, Zaintzaileen atsedenerako zerbitzua.

maia. Las instrucciones de funcionamiento de este equipamiento han sido publicadas en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa el 10 de agosto de 2023.

Artículo 47. 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 48. 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 49. 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 50. 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. Aipatutako zerbitzu eta programak udalaren bidez, mankomunitateen bidez, Aldundien bidez edota beste erakundeen bidez behar bezala emateko lan egingo du Udalak.

3. Horrez gain, zaintza proiektu komunitarioak babestuko ditu.

51. artikulua. Jarduera ekonomikoa eta enplegua.

1. Zumaiaiko Udalak konpromisoa hartzen du garapen ekonomikorako politiketan genero ikuspegia xertatzeko. Horrela, emakume eta gizonen presentzia eta ekarpena ezagutzeko ikerketak sustatuko ditu, enplegu sustapena genero-rol eta estereotiporik gabea sustatuko du eta emakumeen enplegarritasuna bultzatuko du.

2. Halaber, harreman etengabe eta erraza izango du udalerriko enpresa eta ekonomia-jarduera garatzen laguntzen duten udalerriko eragileekin emakumeek alor horretan dituzten baldintzak hobetzeko.

3. Turismoaren bidez garapen ekonomia sustatzeko programetan berariaz zainduko du genero rol-estereotipoak ez berproduzitzeko eta berdintasuna sustatzeko.

4. Lehen sektorea bultzatzeko ekimenetan arreta berezia ezarriko dio Zumaiaiko Udalak emakume baserritarren egoerari, berariaz Euskal Emakume Baserritarren estatutuak jasotzen duen gisan eta emakume artisauai, beren jarduera ekonomikoak sustatuz eta bizi-baldintzak duintzeko ekimenak sustatuz.

5. Komertzio txikiak eta ostalaritzak herritarren kohesioa eta auzo-zaintza sustatzen dutela aitortzen du udalak. Era berean, kontuan izanik, jarduera hauen zaurgarritasun egoera eta jarduera horietan emakumeek duten presentzia altua, ekimen espezifikoak sustatuko dira emakumeen bizi-baldintzak hobetzeko.

52. artikulua. Garapen ekonomiko eta sozialerako herrien arteko lankidetzak.

Udalak zainduko du bera parte den mugaz gaindiko lankidetzak proiektuetan genero ikuspegia eta jasangarritasuneko kontuan har daitezkeen, modu koherente, integral eta zeharkakoan, proiektuen fase guztietan.

53. artikulua. Pobreziari aurre egiteko neurriak.

Zumaiaiko udalak bizitza duinak bermatzeko laguntzak eta baliabideak sustatuko ditu kontuan izanik emakumeek eta haurrek bizi dituzten pobrezia egoera espezifikoak.

III. KAPITULUA. KULTURA ETA BIZIKIDETZA OSASUNTU BATERAKO POLITIKAK

54. artikulua. Kultura.

1. Zumaiaiko Udalak genero-ikuspegitik berrikusiko du toki-kultur-politika, eta neurri egokiak hartuko ditu emakumeek kulturaren arloan duten presentzia eta partaidetza berdintasunean eman dadin eta genero-rol eta estereotipoei aurre egiten dioten proposamenak sustatzeko; baita artean, sorkuntzan, kulturaren sustapenean eta programazioaren bidez egiten den eskaintzan ere.

2. Udalak bere kultur-politikaren eremuan programaturiko edukietan mezu edota ikonografia matxista galaraziko du.

3. Udalak emakumeek kulturari eta arte-jarduerari eginiko ekarpena ikusarazteko neurriak hartuko ditu.

55. artikulua. Euskararen biziberritzea.

Zumaiaiko Udalak sustatuko dituen euskararen biziberritzeko politiketan kontuan hartuko du sexu-genero sistemak eragindako rol eta estereotipoek izan duten lekua euskalgintzan. Horrela, euskararen biziberritzeo politiken bidez, genero berdinta-

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 51. 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 52. 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 53. 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 54. 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 55. 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 pro-

sunak sustatu eta emakumeak ahalduzko ahalegina egingo du era planifikatuan.

56. artikulua. *Jaiak eta aisialdi giroa.*

1. Udalak jaietan eta aisialdian egon daitezkeen diskriminazio egoerak saihesteko neurriak hartuko ditu, genero rol eta estereotipoek baldintzatu gabekoak izan daitezela bermatuz.

2. Zumaiaiko Udala jaietako ekintzak eta bertan sortutako giroa udalerriko pertsona guztiak jai gozatzeko giroa sortzeko lagungarriak izateaz arduratuko da, sexua, adina, aniztasun funtzionala, jatorria, hezkuntza-maila, egoera ekonomikoa edo sexu-aukera dela-eta pertsona batek ere ez dezan mugatua izan jaiak gozatzeko eta ekintza guztietan parte hartzeko duen eskubidea.

3. Udalak, herriko jaiak antolatzen dituzten elkarte eta eragileekin batera, berdintasuneko eta indarkeria matxistatik gabeko jaien ildoa egingo du lan, eta herritar guztientzako jai partekideak bultzatuko ditu.

57. artikulua. *Jarduera fisikoa eta kirola.*

1. Jarduera fisikoa genero ikuspegitik eta ikuspegi intersektional batetik sustatu ahal izateko, Zumaiaiko Udalak, ohitura osasungarriak jendarte guztian zabaltzeko eskaintza egokitu egingo du.

2. Zumaiaiko Udalak kirolaren arloko eragileekin lankidetzat bultzatuko du, emakumeengan kirola sustatzeko konpromisoa lortzeko begira, edozein modalitatetan, tipologiatan (amateurra, «federatua», etab.) edota adin-taldetan.

3. Udalak emakumeen eta gizonen presentzia orekatu sustatuko du, ez soilik kirolean, baizik eta kirolarekin lotutako kudeaketaren eta erabakien gaineko eremuan ere bai (klubak, elkarteak, etab.).

4. Udalak askotariko jarduera fisikorako eskaintza bermatuko du, eta emakumeak eta gizonak sexuen arabera bereizitako usteko gaitasunetan eta ezaugarrietan oinarrituriko kirol-jardunetan sailkatzen dituzten estereotipoak hausteko jarduerak izango ditu. Halaber, kirolaren dibertsifikazioaren alde lan egitea bultzatuko ditu tokiko gainerako kirol-eragileak.

5. Udalak genero-ikuspegia txertatuko du kirolarekin zerkusian duten araudietan, baita kirol-esparruko diru-laguntzetan eta instalazioetako zerbitzuen kontratazioan ere. Horrela, onuradunek edo esleipen-hartzaileek zerbitzua kudeatzeko eta emateko proiektuan genero ikuspegia txertatu beharko dute nahitaez, emakume eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa bermatu beharko dute, bai antolaketan, bai zerbitzua ematen dutenean; barne zein kanpoko informazioa eta komunikazioa kudeatzen dutenean.

58. artikulua. *Oroimen eta elkarbizitza politikak.*

Udalak aitortzen du tokian tokiko oroimena dela nortasuna artikulatzen duen funtsezko elementu bat. Horregatik, kasuan kasu dagokion departamentuaren bitartez, emakumeek historian eta udalerraren garapenean egin duten lana ikusgai jarri eta aitortua izango dela ziurtatzeko ekimenak martxan jarriko ditu eta, berariaz, tokian tokiko oroimena gorde eta hedatzeko elementuetan emakumeak ere ager daitezten bultzatuko du; hala nola, kaleetan, parkeetan, plazetan, eraikinetan, monumentuetan eta bestelako elementu simbolikoetan, memoria historikoan, hiri-garapen berrietan, eta abar.

IV. KAPITULUA. LURRALDE JASANGARRIRAKO POLITIKAK

59. artikulua. *Herri-plangintza eta tokikoa.*

1. Zumaiaiko Udalak hirigintza feminista sustatuko du, hau da, espazioak eraldatu herritar guztien bizitza duinak lortzea izango du helburu. Horretarako, intersektionalitatearen ikuspegi puntutik, aldagai hauek kontuan izango ditu hiri-plangintzan: hurbiltasuna, bizigarritasuna, aniztasuna, autonomia eta ordezkagarritasuna.

moción del uso del euskera, se promoverá la igualdad de género y se procurará el empoderamiento de las mujeres de forma planificada.

Artículo 56. *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 57. *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 58. *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 59. *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. Udalak hirigintza multifuntzionala sustatuko du, hirigintza zonifikatu eta monofuntzionalaren aurrean. Bestalde, lurraldearen antolamenduaren, herri-plangintzen eta zerbitzuen antolaketa bidez, ondorengo neurri hauek hartuko ditu:

a) Udalerriko leku ez-segurituak ezabatzea eta herriko leku guztietan segurtasuna bermatzeko neurriak hartzea.

b) Berdintasunerako politikek eskatzen dituzten bateragarritasuna eta erantzunkidetasuna errazten duten zerbitzuen eta ekipamenduen kokapen estrategikoa.

c) Irisgarritasuna bermatzeko eta barrera arkitektonikoak desagerrarazteko baliabideak jartzea.

d) Ekipamenduen eta zerbitzuen ordutegiaren eskaintza erantzunkidetasunaren beharretara egokitzea.

e) Herritarren ongizatea sustatzeko herriaren diseinua egokitzea parke estaliak, atsedenerako lekuak, elkartzeko guneak eta antzekoak ezarriz.

2. Udalak neurri egokiak hartzea erabaki du, hirigintzako plangintza berrikusteko prozesu guztietan herritarren parte-hartzea sustatzeko, emakumeen eta erakunde feministen parte-hartzea bilatuz, parte-hartze parekidea lortzeko.

3. Era berean, bere egingo du parte hartzeko prozesu-mota horiek burutzeko ardura duen pertsonala gaitzeko, sentibilizatzeko edota aholkuak emateko eginkizuna.

4. Zumaiaiko Udalak genero-ikuspegia hirigintzako plangintzan txertatzeari buruzko gogoeta eta azterketarako guneak bultzatuko ditu.

5. Era berean, herria genero ikuspegitik aztertuko du, euren diseinua eta zerbitzuak; eta herritarren segurtasuna, irisgarritasuna, osasuna eta ongizatea sustatzeko azterketan ateratako ondorioen arabera, arazoak edo gabeziak konpontzeko beharrezko neurriak hartuko ditu.

60. artikulua. Etxebizitza.

1. Udalak aitortzen du kalitatezko etxe duin bat edukitzea pertsonen eta familien ongizaterako funtsezko behar batean oinarritutako eskubidea dela.

2. Gainera, gizon eta emakumeek etxebizitza edukitzeko eskubide berbera dutela aitortzen du, bai errentan hartuta, erosita edo jabetza lortzea ahalbidetzen duen beste modu baten bitartez.

3. Etxebizitza duina edukitzeko eskubidea berdintasunez gauzatu ahal izateko, Udalak arreta berezia jarriko du egoera ahulean dauden emakumeek beren behar espezifikoengatik izan dezaketan etxebizitza-gabeziaren egoeretan.

61. artikulua. Mugikortasuna.

1. Zumaiaiko Udalak Mugikortasunaren planean genero ikuspegia txertatuko du bere atal guztietan; aurre-diagnostikoa eta planaren diseinuan, egituraketan, jarduketan ildoetan eta neurrietan.

2. Udalak emakumeen partaidetza bultzatu eta ziurtatuko du mugikortasun politiken eta garraio publikoarekin lotutako diseinuaren, plangintzaren, kudeaketaren eta erabakien arloetan, gaur egun emakumeak baitira garraio publikoaren erabiltzaile nagusiak. Horrez gain, kontuan hartuko ditu bestelako kolektibo zaugarriak, hala nola, aniztasun funtzionala dutenak, adinduek eta gazteak, baita baliabide urriko pertsonak ere.

3. Haurren autonomia eta zaintza ardurak errazteko hainbat ekimen sustatuko ditu Udalak, hala nola, haurrak eta menpekotasun mailaren bat duten pertsonen ahalik eta autonomia handienarekin mugitu ahal izateko neurriak.

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 urbanística 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 60. 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 61. Movilidad.

1. El Ayuntamiento de Zumaia integrará en su Plan de Movilidad la perspectiva de género en todos sus apartados: pre-diagnóstico 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.

62. artikulua. Gune seguruak.

1. Udalak, Zumaia herri segurua izan dadin, beharrezko analisi eta azterketak egingo ditu maiztasunez, emakumeentzako segurtasun gabeko guneak identifikatu eta herriaren diseinutik espazio seguruak sustatzeko.

2. Aurrekoa bermatzeko, Hirigintza departamentuak, herri-tarrek, eta bereziki, emakumeek identifikatutako leku ez seguruak ezabatzeko, beharrezko obrak, neurriak eta hobekuntzak gauzatzeko dituzte.

63. artikulua. Landa eremua eta auzoak.

1. Zumaia Udalak genero ikuspegia sartuko du landa eremura zuzendutako udal politiketan, landa eremuko emakumeen behar espezifikoak kontuan hartuta. Horretarako, hainbat alderdi hartuko ditu kontuan: landa eremuko emakumeen bakardadea eta zahartzea, mugitzeko zailtasuna eta isolamendua besteak beste.

2. Sare komunitarioak eta landa eremuko emakumeen arteko harremanak sustatzeko ditu Udalak, komunikazioa eta informazioa, udal zerbitzuen irisgarritasuna, kulturarako sarbidea eta abar bultzatzeko ditu.

64. artikulua. Ingurumena eta energia.

1. Zumaia Udalak genero-ikuspegia ingurumenaren sustapenerako politika publikoetan txertatzea bultzatuko du. Hartara, emakumeen eta gizonen bizimoduak lotutako berariazko beharrak aintzat hartuko ditu ingurumenaren gaineko politiken eta zerbitzuen garapenean.

2. Zumaia Udalak energiaren pobrezia lantzeko politikan kontuan hartuko du pobrezia energetikoak zelan eragiten dien emakume eta haurrei, bai eta neurri espezifikoak hartuko ditu kolektibo hauen behar espezifikoak erantzuteko.

3. Zumaia Udalak sustatzen dituen ingurumen- eta energia-politikan, gizonen eta emakumeen bizimoduei lotutako behar espezifikoak hartuko dira kontuan, eta emakumeen eta gizonen parte-hartzea eta informazioa baldintza berdinetan izatea bultzatuko da.

IV TITULUA

INDARKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZITZAK

I. KAPITULUA. XEDAPEN OROKORRAK

65. artikulua. Definizioa.

1. Zumaia Udalak indarkeria matxistari aurre egiteko politikak sustatzeko ditu.

2. Indarkeria matxista gisa ulertzen da emakumeen aurkako indarkeria, hau da, sexu-genero sistemaren logikan historikoki emakumeek pairatutako gutxiespenen eta diskriminazioen ondorioz eratorritako indarkeria, eta genero-sistemari erantzuten ez dioten gorputzen kontrako indarkeria.

3. Emakumeen aurkako indarkeria matxista giza eskubi-deen urraketa bat da. Emakume izateagatik emakumeen kontra baliatzen den indarkeria oro hartzen du, neska txikiak, neska nerabeak, adineko emakumeen eta emakume transen kontra egiten dena barne. Horrela, neurri kanpo eragiten dien indarkeriari aurre hartu nahi zaio, bai eremu publikoan, bai pribatuan.

4. Indarkeria matxistaz ari garenean, emakumeen aurkako indarkeria kontuan hartzeaz gain, matxismoaren indarkeria pairatzen duten haurrak, LGTBI+ kolektiboko pertsonak eta, oro har, sexu-genero sistemari kontra egin izanagatik pairatzen diren indarkeriak kontuan hartzeaz ari gara. Kontuan hartuko dira ere, indarkeria matxista jasan dutenak babesten dituzten pertsonen aurka egiten den indarkeria, bai eta haien hurbileko ingurunearen

Artículo 62. 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 63. 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 64. 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 infancia, 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 65. 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 próxi-

edo ingurune afektiboaren aurka egiten dena ere, bereziki seme-alaben edo beste senide batzuen aurkakoa, emakumea atsekabetzeko borondatez; indarkeria-bikarioa, esaterako.

5. Indarkeria matxistak esparru ezberdinetan eragiten du (bikote-harremanetan, familian, lan-esparruan, eskolan, gune birtualetan) eta modu ezberdinetan (psikologikoan, ekonomikoan, fisikoan, sexuzkoan...).

66. artikulua. *Jarduera-esparru orokorra eta neurrien ego-kitzapena.*

1. Udal-politika publikoen diseinuak, departamentu guztietan eta bakoitzaren jarduera-esparruan, indarkeria matxista mota guztiak hartuko ditu kontuan, indarkeria hori zein espaziotan ematen den, nork jasotzen eta nork egiten duen kontuan hartuz.

2. Diseinu horretan, departamentu guztietan eta bakoitzaren jardueren esparruan, bestelako indarkeria-sistemikoei aurre hartzeko neurriak hartuko dira, hala nola; pertsona transen kontrako indarkeria, genero-identitate eta homosexualitatearen kontrako indarkeriak, adinekoen kontrakoak eta, batez ere, haur eta nerabeen kontrako indarkeriak.

II. KAPITULUA. PREBENTZIOA

67. artikulua. *Prebentzioa eta sentsibilizazioa.*

1. Zumaiaiko Udalak berak bakarka nahiz beste erakunde batzuekin batera, kanpainak eta ekintzak egingo ditu Zumaiaiko herritarrek indarkeria matxistaren larritasunaz kontzientziatzeko.

2. Udalak indarkeria matxistari aurre egiten dioten emakumeen ahalduntzea indartuko du, hori guztia Zumaiaiko Udaleko beste arlo batzuekin elkarlanean, hala nola Udaltzaingoarekin, Gizarte Zerbitzuekin, Hezkuntzarekin, Berdintasunarekin eta Emakumeen* Etxearen bitartez, besteak beste.

3. Halaber, gizonezkoek zuzendutako ekintzak ere bultzatuko ditu konpromiso irmoa har dezaten indarkeria matxistaren aurka eta jarrera arduratsua har dezaten portaera matxisten aurrean.

68. artikulua. *Trebakuntza.*

1. Zumaiaiko Udalak prestakuntza emango die bere langileei indarkeria matxistako gaietan, bereziki indarkeria hori pairatzen duten emakumeak zuzenean artatzen dituzten teknikariei eta udaltzainei, haur eta nerabeekin lan egiten duten teknikariei, baita udalaren ardurapeko bestelako langileei ere. Era berean, prestakuntza hori bera bultzatuko du indarkeria matxistaren arloan funtzioak dituzten gainontzeko arloetan.

2. Indarkeria matxistaren gaia bestelako egoera zaurgarriekin gurutzatzen denean, edota interseksionalitatearen ikuspegitik, bestelako egoera pertsonal eta sozialekin gurutzatzen denean kontuan hartu beharreko neurriak buruzko trebakuntza sustatuko da aipatutako udal langileentzat.

3. Berdintasun sailak prestakuntza-ekitaldiak sustatuko ditu Zumaiaiko erakunde, elkarte eta herritarrentzat, irakasteko nola gauzatzen den indarkeria matxista, nola ezagutu daitekeen eta nola egin dakiokkeen aurre. Lanketa espezifikoak egingo dira emakumeekin eta kolektibo zehatzekin. Prestakuntza hauek hainbat erakunderen bidez eskaini daitezkeenez, Berdintasun sailak komunikazioa eta koordinazioa bermatuko du Jabakuntza Eskolaren, Emakumeon* Etxearen eta bestelako eragileen artean.

4. Berdintasun Arloak indarkeria matxista prebenitzeko programak bultzatzen jarraituko du, baita haur eta nerabeen aurkako indarkeriari aurre hartzeko programak ere udalerriko ikastetxeetan, ikasle eta irakasleei zuzenduak. Horiek zuzenean edo gaiarekin zerikusia duten beste erakunde eta entitate batzuekin koordinatuta antolatuko dira.

mo 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 66. *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 67. *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 68. *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 atiende 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 vulnerabilidad, 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.

III. KAPITULUA. DETEKZIOA, ARRETA, KOORDINAZIOA ETA ERREPARAZIOA

69. artikulua. *Baliabideak, arreta, babesa eta erreparazioa.*

1. Zumaiaiko Udalak neurri hauek bultzatuko ditu bere eskumenen barruan:

a) Bermatuko du indarkeria matxista pairatzen ari diren emakumeek arreta osoa eta pertsonalizatua jasotzen dutela, indarkeria egoeretatik sortzen diren beharrian guztiei erantzuteko gisan, eta beren eskura jartzen direla kasu bakoitzeko inguruabar sozial edo pertsonalek eskatzen dituzten baliabide egokienak.

b) Berdintasuna bermatuko du eta ez du onartuko inolako bazterkeriarik ezein arrazoi dela medio, dela pertsonaren joera sexuala, adina, sinesmen edo ideologia, gutxiengo etniko, nazional edo linguistikoko bateko kide izatea, maila ekonomikoa, aniztasun funtzionala, ezta beste ezein ezaugarri pertsonal nahi sozialengatik ere.

c) Behar diren neurriak hartuko ditu beren inguruabar pertsonal eta sozialen kausaz arreta integrala iristeko zailtasun gehiago dituztenen, hau da, indarkeria matxista pairatu dutenen eskubideak bete daitezzen, bereziki aniztasun funtzionala duten emakumeek eta emakume etorkinek, edozein izanik ere beren egoera administratiboa. Lagundu egingo zaie indarkeria pairatzen duten emakumeei autonomia pertsonala lortzen eta bizi-modu normaldua izaten.

d) Adingabeen interesen defentsa bermatuko da.

e) Bermatuko da azkar eta malgu arituko dela, kasuek eskatzen duten erantzuna ahalik eta azkarrena izan dadin.

f) Eginahalean saihestuko da bigarren mailako biktimizazioa, ahalik eta gehien gutxituz indarkeria matxista pairatutako emakumeek profesional eta erakundeekin dituzten harremanen ondorioz izan ditzaketen eragozpenak.

2. Zumaiaiko Udalak, Gizarte Zerbitzuen bidez, udalerrian indarkeria matxistari arreta emateko beharrezko baliabideak eta zerbitzuak diseinatu eta garatuko direla bermatuko du. Zerbitzu hauek eskainiko dira: harrera, informazioa ematea, deribazioa, balorazioa, orientazioa, arreta psikologikoa, laguntza juridikoa eta bide-laguntza. Bestetik, Indarkeria matxista pairatzen duten emakumeen beharrei erantzuteko eskura dauden prozesuak eta baliabideak indartuko ditu.

3. Zumaiaiko Udalak «Indarkeria eta tratu txarrak jasaten dituzten emakumei lagundu eta arreta emateko erakundeen arteko jarduera-protokoloa» indarrean edukiko du uneoro, eta berrikusi, eguneratu eta hobetuko du EAEn emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei ematen zaien arreta koordinatzeko erakundeen arteko III Akordioari jarraiki.

Berdintasun sailak protokoloa sustatu eta koordinatuko du eta esku-hartzea eta arreta hobetzeko proposamenak egingo ditu. Eta indarkeria jasan duten emakumeen ahalduntze prozesua sustatzeko jarduerak eta zerbitzuak sustatu eta gauzatuko ditu.

Protokolo horretan parte hartzen duten gainerako udal arloek, hala nola Gizarte Zerbitzuek eta Udaltzaingok, indarkeria matxistaren aurkako politiken jarraipenean, ebaluazioan eta hobekuntzan lagunduko dute.

4. Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren detekzioa, arreta koordinazioa, babesa eta erraparaziorako ezinbesteko baliabidea dira Emakumeon* Etxeak eta Jabetze Eskola. Horregatik, zerbitzu hauek Gizarte Zerbitzuekin eta Berdintasun sailarekin harreman zuzena eta koordinatua izango dute.

CAPÍTULO III. DETECCIÓN, ATENCIÓN, COORDINACIÓN Y REPARACIÓN

Artículo 69. *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.

4. 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. KAPITULUA. SALAKETA SOZIALA

70. artikulua. Aldarri eta ekintza publikoak.

1. Zumaiaiko Udalak argi eta garbi agertuko du indarkeria matxistaren kontrako jarrera ordezkari politiko nahiz teknikoen bidez, izan eraso zehatzen aurrean nahiz eguneroko jardueran.

2. Zumaiaiko Udalak indarkeria matxistaren aurkako erantzun instituzionaleko udal-protokolo bat du indarrean, eta eguneratua izango du. Horrez gain, komunikaziorako irizpide edo pautak izango ditu aldarri publikoak egitean, izan hautetsien nahiz udal langileen adierazpenen bidez.

3. Salaketa soziala mugimendu sozialekin batera era koordinatuan egingo da, gehien bat, mugimendu feministarekin elkarlanean.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Lehena. Arauaren jarraipena eta ebaluazioa.

Zumaiaiko Udalak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Udal-ordenantzaren segimendua eta ebaluazio txostena egin du Berdintasun Planaren ebaluazio urtean.

AZKEN XEDAPENAK

Lehena. Udal jardueran genero ikuspegia txertatzeko neurriak.

Udal-ordenantza Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALA argitaratzen denetik urtebeteko epean, bigarren tituluan jasotzen diren udal jardueran genero ikuspegia txertatzeko neurriak benetan betetzeko helburuarekin, beharrezko prozedurak egokitu eta sortuko dira. Batez ere, udal administrazioaren zerbitzura diharduten langileen kudeaketari, genero eraginaren aurretzeko ebaluaketari buruzko prozedurari, genero-ikuspegidun aurrekontuei eta, kontratazio publiko eta dirulaguntzetan berdintasunerako klausulak txertatzeari buruzko kapituluei dagokionez.

Bigarrena. Argitaratu eta indarrean jartzea.

Udal-ordenantza hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen denetik kontatzen hasita 15 egun baliodun igaro ostean sartuko da indarrean.

Zumaia, 2025eko urtarrilaren 14a.—Idazkaria. (273)

CAPÍTULO IV. DENUNCIA SOCIAL

Artículo 70. 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.

DISPOSICIÓN 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 BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, 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 BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

Zumaia, a 14 de enero de 2025.—El secretario. (273)