|  |  |
| --- | --- |
| **EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ORDENANTZA ARAUTZAILE BERRIA ONARTU AURREKO KONTSULTA PUBLIKOA**  Zumaiako Udalaren asmoa da Udal emakume eta gizonen Berdintasunerako Ordenantza arautzaile berria onartzea.  Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkideari buruzko urriaren 1eko 39/2015 Legeak, 133. artikuluan, honako hau xedatzen du:  *“1.- Legearen edo erregelamenduaren proiektua edo aurreproiektua prestatu baino lehen, kontsulta publiko bat bideratuko da administrazio eskudunaren webgunearen bitartez, eta jasoko da zer iritzi duten etorkizuneko arauak uki ditzakeen subjektuek eta antolakunderik ordezkagarrienek puntu hauei buruz:*  *a) Ekimenaren bitartez konpondu nahi diren arazoak.*  *b) Arau hori onestea, beharrezko eta egoki den.*  *c) Arauaren helburuak.*  *d) Izan litezkeen bestelako aukera erregulatzaile eta ez-erregulatzaileak.”*  Zehaztutako prozedura betetzeko asmoz, Udalak erabaki du udalerriko udal emakume eta gizonen Berdintasunerako Ordenantza berriaren proposamena egin aurretik, kontsulta publikoan jartzea.  Horrenbestez, herritarrek, erakundeek edo elkarteek beren ekarpenak egin ahal izango dituzte, hala nahi izanez gero, 2024ko maiatzaren 31 arte, bi bide hauetatik edozein erabilita:   * Posta elektronikoz helbide honetara bidalita: berdintasuna@zumaia.eus * Iradokizunak Udaleko Erregistro Nagusian aurkeztuta (Foruen plaza 1, Herritarren Arreta Zerbitzuan).   **EKIMEN HONEN BITARTEZ KONPONDU NAHI DIREN ARAZOAK**  Zumaiako Udalak 2009. urtean egin zuen emakume eta gizonen berdintasunari buruzko herri mailako lehen diagnostikoa, herrian emakume eta gizonen artean egon zitezkeen desberdintasunak identifikatzeko helburuarekin.  Egitasmo honetan identifikatutako beharretan oinarrituta, 2010ean indarrean jarri zen Emakume eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana (2010-2014), baita Berdintasun Saila sortu eta Berdintasun teknikaria bera ere kontratatu. Honen ostean udalerriak berdintasunaren alde lanean jarraitu zuen Berdintasunerako II. Planaren (2015-2018) bidez.  2018. urtean II. Planaren ebaluazioa egin zuen Udalak, horren indarguneak eta hobetzeko alderdiak identifikatzeko, eta une horretan eremu desberdinetan berdintasunaren egoera nolakoa zen ezagutzeko, 2009ko errealitatearekin alderatuz egondako aldaketei erreparatuz. Diagnostiko horretan oinarrituta, herritar zein Udal teknikari eta zinegotzien parte-hartzeari esker, Berdintasunerako III. Plana diseinatu zuen Berdintasun sailak, lau urteko indarraldia izan duena (2019-2022).  2022an, berriro diagnostiko bat egin zen, baloratzeko III. Planean jasotakoa, eta urte amaieran onartu zen 2023-2027 IV. Berdintasunerako Plana, gaur egun indarrean dagoena.  Plan horiek ahalbidetu dute estrategia integral baten baitan kokatzea berdintasun politikak, eta berdintasunaren eremuan egin beharreko esku-hartzea modu planifikatuagoan garatzea. Urte hauetan guztietan, Berdintasun Sailaren bultzada izan du gaiak eta Planaren jarraipena egin da berdintasun teknikariaren bitartez.  Orain arte, Zumaiako Udalak garatu dituen Planez gain, berebiziko garrantzia du Berdintasun arloak Gipuzkoako Foru Aldundiaren berdintasun teknikarien langunean egin den lanketak. Lanketa horrek ondorioak izan ditu genero mainstreamingaren estrategia Udal mailan txertatzearekin.  Hainbat arlo landu dira azken urteotan, udal langileen trebakuntza, inprimakietan sexu aldagaia txertatzea, dirulaguntzetan berdintasuna sustatzeko klausulak txertatzea, hizkuntza ez-sexistarako irizpideak lantzea, edota ordezkaritza orekatua bultzatzea.  Orain, genero mainstreamingaren estrategia egonkortu, prozedurak langileekin batera hobetu (hobeto) zehaztu eta oinarri juridiko sendoagoak jartzeko helburuarekin landu nahi da berdintasunerako udal ordenantza. Hala jasotzen du, gainera, Zumaiako Berdintasunerako Plangintza berriak bere GO.1.1 ekintzan.  **ONARTZEKO BEHARRA ETA EGOKITASUNA**  EAE-ko Berdintasunerako Legeak hasierako adierazpenean jasotzen duen modura, emakumeen aurkako bereizkeria era guztiak ezabatzeari buruzko Konbentzioak (NBEren Biltzar Nagusiak 1979ko abenduan onetsi zuen, eta Espainiar Estatuak 1984ko otsailean berretsi) emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa aldarrikatu zuen. Konbentzio horren 2. artikuluan, ondoko konpromisoa hartu zuten NBEko kideek: “printzipio hori legeen bidez edo beste bitarteko egoki batzuek erabiliz benetan betearazten dela bermatzea”.  Beste alde batetik, 1999ko maiatzaren 1ean Amsterdamgo Ituna indarrean jarri zenetik, emakumeen eta gizonen berdintasuna Europar Batasunaren funtsezko printzipio bilakatu da. Europar Batasunaren Ituneko 3.2. artikuluarekin bat, Batasuneko eta kide diren estatuetako politika eta ekintza guztietan integratu behar da emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak ezabatu eta horien berdintasuna sustatzeko helburua.  Euskadiko Autonomia Estatutuaren 9.1. artikuluak, Espainiako Konstituzioan xedatutakoari aipamen bat eginez, berdintasunerako eskubidea eta sexuaren ziozko bereizkeriarik eza aldarrikatzen du. Horrez gainera, Estatutuaren 9.2.d artikuluan zera adierazten da: herri-aginteek pertsonen eta taldeen berdintasunerako baldintzak sustatzeko eta hori lortzeko oztopoak ezabatzeko betebeharra dute, berdintasun hori benetan eta modu eraginkorrean gauza dadin.  Era berean, Eusko Legebiltzarrak, otsailaren 5eko 2/1988 Legea onartuta (Emakunde, Emakumearen Euskal Erakundea, sorrarazteari buruzkoa da lege hori), lege horren zioen adierazpenean jasotzen den bezala, lehen mailako gaitzat jo zen emakumeekin bereizkeriaz jokatzeko era guztiak benetan ezabatzea eta emakumeek gure Erkidegoko alor guztietan esku-hartzeari bultza egiteko beharrezkoak izan daitezkeen neurriak hartzea; halaber, bere gain hartu zuen arlo horretan ekintza bateratuari indar egiteko lana ere.  2/1988 Lege hori garatze aldera, Eusko Jaurlaritzak Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeentzako ekintza positiboko zazpi plan onetsi ditu. Plan horietan euskal herri-administrazioen esku-hartzearen oinarrizko gida-lerroak jasotzen dira, emakumeen eta gizonen berdintasuna bizitzako eremu guztietan bultzatzeari dagokionez.  Apustua une honetan zera da: berdintasunerako eskubide hori lege-testuetan formalki aitortua ez ezik, praktikan benetan aplikatzen dela bermatzea, eta hori da, hain zuzen ere, Eusko Legebiltzarraren Berdintasunerako 4/2005 Legearen xedea, egun 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik gabeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Bizitzarik Gabeko Legearen testu bategina izena duena. Lege honek mekanismo eta neurri zehatz batzuk planteatzen ditu, euskal herri-administrazioek eragin handiagoko politikak eta jarduketak abiarazi ditzaten lortzeko, halako moldez non emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriaren fenomenoa, egiturazkoa eta unibertsala dena, jendartetik desagerraraz dadin.  Aurrez aipatutako guztiari jarraiki, Zumaiako Udalak urteak daramatza emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzen. Horren ondorio dira diseinatu eta garatu dituen berdintasunerako hiru Planak zein egunean dagoen IV. Plana.  IV. Planak 2023-2026 bitarteko indarraldia du, eta bertan, ekintzen artean aurreikusten da udal mailako berdintasunerako ordenantza bat onartzea.  Berdintasunerako Ordenantza ez da ezinbesteko lanabesa, baina funtsezkoa da. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko bidean, arrakasta ez da bakar-bakarrik legearen bidetik etorriko, baina bide hori beharrezkoa da, eta lorpen handiak ekarri ditu, gaur egun, zein etorkizunera begira ere.  EAEko gizon eta emakumeen arteko berdintasun esparruko Ordenantza gidan jasotzen denari jarraiki, ordenantzek berdintasun-politiken garapenean egiten duten ekarpenak hiru dimentsio ditu: komunikatiboa, instrumentala eta sinbolikoa.  KOMUNIKATIBOA  • Tokiko botereen gainetik dauden botere gorenek berdintasunaren alorrean diseinatu eta onartu duten legediaren bozgorailu gisa jokatzen du.  • Transposizio-ariketa bat egiten da, berdintasunaren alorrean indarrean dagoen araudian jasotzen diren xedapenak ezagutzera eman, hurbildu eta zehazten laguntzeko.  • Generikoa dena espezifiko eta partikularra denera egokitu edo doitzea bultzatzen du.  INSTRUMENTALA  • Udalak berdintasun-politikekin duen konpromisoa objektibo eta begi-bistako egiten laguntzen du.  • Udaleko sail edo departamentu guztiek berdintasunaren alorrean nahitaez bete behar dituzten ildoak markatzen ditu.  • Lanabes arauemaile egonkorra eta iraunkorra da.  • Udaleko egitura osoa hartzen du eta herritarrengana ere iristea bermatzen du  SINBOLIKOA  • Arauemailea denez, pisu eta garrantzi sinbolikoa du. Horregatik, oinarri gisa balio behar du, haren gainean gero ekimen zehatzagoak garatu ahal izateko, gai zehatzagoen ingurukoak esaterako, eta denboran mugatuago egongo direnak.  **ORDENANTZAREN HELBURUAK**  Helburu orokorrak:  Udalerrian berdintasuna sustatzeko bidea indartzeko, udal-jardueran genero-ikuspegia txertatzeko dokumentu arauemaile bat diseinatzea udal langile eta ordezkarien artean, herritarren ekarpenak ere kontuan hartuz.  Zeharkako helburuak:  Egitasmo honi, helburu orokorrez gain, zeharkako helburu hauek ere ezarri dizkiogu:  • Prozesuan inplikatutako Udaleko teknikari, langile, ordezkari-politiko eta herritarrak berdintasunaren inguruan sentsibilizatzea eta trebatzea. Era berean, beraiekin hausnarketa partekatua egitea eta udal-ordenantzaren parte izateko.  • Udaleko langile eta ordezkarien jardueretan genero-ikuspegia txertatzen lagunduko duen bide-orria izatea dokumentua; ezaguna, erabilgarria eta erreferentea.  • Horretarako, diseinu prozesua ikasketa-ekintza prozesua izan beharko da, egiteko modu berriak ikasteko balioko duena eta adostasunen emaitza izango dena.  • Garrantzitsua izango da dokumentu itxia eta estatikoa izan ez dadin, udal-ordenantzaren betetze-maila, ebaluazioa eta berrikusteko aukera ere aurreikustea.  **EAEn ABIAN DEN BERDINTASUNERAKO PLANARI EGOKITZEA**  Arestian aipatu bezala, Zumaiako Berdintasunerako Udal ordenantza diseinatzeko garaian, lege markoa eta erreferentziazko dokumentu hauek edukiko ditugu kontuan:  • 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik gabeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Bizitzarik Gabeko Legearen testu bategina onartzen duena.  • Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana  • Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako  • Abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoa, Genero Indarkeriaren Aurka Osoko Babesa Emateko Neurriei Buruzkoa  • 2/2016 Legea, apirilaren 7koa, Euskadiko Tokiko Erakundeei buruzkoa.  • Irailaren 6ko, 10/2022 Lege Organikoa, Sexu Askatasunaren Berme Osorakoa.  • 4/2023 Legea, otsailaren 28koa, trans pertsonen benetako berdintasun eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko.  • 39/2015 Legea, urriaren 1ekoa, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearena.  Hori horrela izanik ere, garrantzia berezia izango du 1/2023, Berdintasun Legearen 19.2 artikuluan esaten dena toki administrazioek berdintasunari buruzko arau propioak egiteko konpromisoa hartu behar dutela.  Horretarako, prozedimendu administratiboaren 39/2015 legearen 129.1 artikuluan aipatzen diren printzipioen arabera egingo da diseinua eta lehen testua: premia, efikazia, proportzionaltasuna, segurtasun juridikoa, gardentasuna eta efikazia kontuan izanda, eta herritarren nahiz udaleko agenteen partaidetza bultzatuz.  **BESTELAKO AUKERA ERREGULATZAILEAK EDO EZ-ERREGULATZAILEAK**  Toki erakundeen araugintza edo erregelamendu ahalaren adierazpenak dira toki ordenantzak eta erregelamenduak. Beraz, erreferentziazko gaiaren araudia garatzeko Udalak duen aukera arautzaile bakarra dira ordenantzak.  **Argitaratze data: 2024/05/02** | **CONSULTA PÚBLICA PREVIA A LA APROBACIÓN DE LA NUEVA ORDENANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**  El Ayuntamiento de Zumaia pretende aprobar la nueva Ordenanza para la Igualdad de mujeres y hombres.  La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en su artículo 133 dispone:  “1. Con carácter previo a la elaboración del proyecto o anteproyecto de ley o de reglamento, se sustanciará una consulta pública, a través del portal web de la Administración competente en la que se recabará la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma  acerca de:  *a) Los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.*  *b) La necesidad y oportunidad de su aprobación.*  *c) Los objetivos de la norma.*  *d) Las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.”*  Con el objetivo de cumplir el procedimiento dispuesto en esa Ley, el Ayuntamiento ha decidido llevar a cabo una consulta pública previa a la aprobación la propuesta de la nueva Ordenanza para la Igualdad de mujeres y hombres.  Por tanto, la ciudadanía, organizaciones y asociaciones que así lo consideren podrán hacen llegar sus aportaciones hasta el 31 de mayo de 2024, por cualquiera de estas dos vías:   * Correo electrónico a la siguiente dirección: [berdintasuna@zumaia.eus](mailto:berdintasuna@zumaia.eus) * Presentando sus sugerencias en el Registro General del Ayuntamiento (Foruen plaza 1, Servicio de Atención Ciudadana).   **PROBLEMAS QUE SE QUIEREN SOLVENTAR MEDIANTE ESTA INICIATIVA**  El Ayuntamiento de Zumaia realizó en 2009 el primer diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres a nivel local con el objetivo de identificar las posibles desigualdades entre mujeres y hombres en el municipio.  En base a las necesidades identificadas en este proyecto, en 2010 entró en vigor el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2010-2014), así como la creación del Departamento de Igualdad y la contratación de la propia Técnica de Igualdad. Tras esto, el municipio continuó trabajando por la igualdad, a través del II. Plan para la Igualdad (2015-2018).  En 2018, el Ayuntamiento realizó la evaluación del II. Plan para identificar sus fortalezas y aspectos de mejora y conocer cómo era la situación de la igualdad en los diferentes ámbitos en ese momento, atendiendo a los cambios habidos con respecto a la realidad de 2009. En base a este diagnóstico, gracias a la participación de la ciudadanía y de las técnicas y concejales municipales, el Departamento de Igualdad se realizó ell III. Plan de Igualdad que ha tenido una vigencia de cuatro años (2019-2022).  En 2022 se volvió a realizar un diagnóstico para valorar el III. Plan para la Igualdad y fue aprobado a finales de año, el IV. Plan de Igualdad (2023-2027), actualmente en vigor.  Estos planes han permitido enmarcar las políticas de igualdad en una estrategia integral y desarrollar de forma más planificada la intervención en materia de igualdad. Durante todos estos años, el tema ha contado con el impulso del Departamento de Igualdad y el seguimiento del Plan a través de la técnica de igualdad.  Además de los Planes desarrollados hasta la fecha por el Ayuntamiento de Zumaia, es de vital importancia el trabajo que desde el área de Igualdad se ha realizado en el espacio de trabajo de las técnicas de igualdad de la Diputación Foral de Gipuzkoa. Esta elaboración ha tenido consecuencias con la incorporación de la estrategia del mainstreaming de género a nivel municipal.  La formación del personal municipal, la inclusión de la variable sexo en los formularios, la inclusión de cláusulas para promover la igualdad en las subvenciones, la elaboración de criterios para un lenguaje no sexista o la promoción de una representación equilibrada se han venido trabajando en los últimos años.  Ahora se trata de trabajar la ordenanza municipal para la igualdad con el objetivo de estabilizar la estrategia del mainstreaming de género, mejorar los procedimientos junto con el personal y sentar bases jurídicas más sólidas. Así lo recoge, además, la nueva Planificación para la Igualdad de Zumaia en su acción GO.1.1.  **NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA APROBACIÓN**  Tal y como recoge la Ley de Igualdad de la CAPV en su declaración inicial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado español en febrero de 1984, promulgó el principio de igualdad de mujeres y hombres. En el artículo 2 de dicha Convención, los miembros de la ONU se comprometieron a "garantizar la efectiva ejecución de este principio mediante leyes u otros medios apropiados".  Por otra parte, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, la igualdad de mujeres y hombres se ha convertido en un principio fundamental de la Unión Europea. De conformidad con el artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea, el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los Estados miembros.  El artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía del País Vasco, con referencia a lo dispuesto en la Constitución Española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2.d) del Estatuto señala la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para la igualdad de las personas y de los grupos, de modo que dicha igualdad se haga efectiva y efectiva.  Asimismo, el Parlamento Vasco, mediante la aprobación de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación de Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer, tal y como se recoge en su exposición de motivos, consideró una cuestión de primer orden la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación con las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para impulsar la intervención de las mujeres en todos los ámbitos de nuestra Comunidad, así como la potenciación de la acción conjunta en esta materia.  En desarrollo de esta Ley 2/1988, el Gobierno Vasco ha aprobado siete planes de acción positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Estos planes recogen las directrices básicas de intervención de las administraciones públicas vascas en el impulso de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.  La apuesta en este momento es garantizar que este derecho a la igualdad no sólo sea formalmente reconocido en los textos legales, sino que se aplique efectivamente en la práctica, que es el objeto de la Ley 4/2005 para la Igualdad del Parlamento Vasco, hoy Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, denominado Texto Refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres sin violencia machista contra las mujeres y sin vida. La presente ley plantea mecanismos y medidas concretas para lograr que las administraciones públicas vascas pongan en marcha políticas y actuaciones de mayor impacto, de forma que se elimine de la sociedad el fenómeno de la desigualdad estructural y universal entre mujeres y hombres.  Siguiendo con todo lo anterior, el Ayuntamiento de Zumaia lleva años promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres. Fruto de ello son los IV Planes para la Igualdad diseñados y desarrollados. Plan.  IV. El Plan tiene una vigencia de 2023-2026 y entre sus acciones se contempla la aprobación de una ordenanza de igualdad a nivel municipal.  La Ordenanza para la Igualdad no es una herramienta imprescindible, pero es fundamental. En el camino hacia la igualdad de mujeres y hombres, el éxito no va a venir únicamente por la vía de la ley, pero este camino es necesario y ha supuesto grandes logros tanto en el presente como en el futuro.  Tal y como se recoge en la Ordenanza Guía para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, la contribución de las Ordenanzas al desarrollo de las políticas de igualdad tiene tres dimensiones: comunicativa, instrumental y simbólica.  COMUNICATIVA  • Actúa como portavoz de una legislación diseñada y aprobada en materia de igualdad por poderes superiores a los locales.  • Se realiza un ejercicio de transposición para facilitar la difusión, aproximación y concreción de las disposiciones contenidas en la normativa vigente en materia de igualdad.  • Favorece la adaptación o ajuste de lo genérico a lo específico y particular.  INSTRUMENTAL  • Ayuda a hacer objetivo y obvio el compromiso del Ayuntamiento con las políticas de igualdad.  • Marca las líneas de obligado cumplimiento en materia de igualdad de todos los departamentos municipales.  • Es un instrumento normativo estable y permanente.  • Abarca toda la estructura del Ayuntamiento y garantiza el acceso a la ciudadanía.  SIMBÓLICA  • Por su carácter normativo tiene un peso e importancia simbólica. Por ello, debe servir de base para que sobre ella puedan desarrollarse luego iniciativas más concretas, como las que giran en torno a temas más concretos y que estén más acotadas en el tiempo.  **OBJETIVOS DE LA ORDENANZA**  Objetivos generales:  Diseñar entre el personal y representantes municipales un documento normativo que incorpore la perspectiva de género en la actividad municipal para reforzar el camino hacia la igualdad en el municipio, teniendo en cuenta también las aportaciones de la ciudadanía.  Objetivos transversales:  A este proyecto se le han asignado, además de los objetivos generales, los siguientes objetivos transversales:  • Sensibilizar y formar en materia de igualdad al personal técnico, personal, representativo-político y ciudadanía del Ayuntamiento implicado en el proceso. Asimismo, hacer una reflexión compartida con ellos y formar parte de la ordenanza municipal.  • Disponer de una hoja de ruta que ayude a integrar la perspectiva de género en las actividades del personal y representantes del Ayuntamiento, conocida, útil y referente.  • Para ello, el proceso de diseño deberá ser un proceso de aprendizaje-acción que sirva para aprender nuevas formas de hacer y que sea fruto de consensos.  • Será importante prever el grado de cumplimiento, evaluación y revisión de la ordenanza municipal para que no sea un documento cerrado y estático.  **ADECUACIÓN AL PLAN PARA LA IGUALDAD PUESTO EN MARCHA EN LA CAV**  Como se ha mencionado anteriormente, a la hora de diseñar la ordenanza municipal para la Igualdad de Zumaia, tendremos en cuenta el marco legal y los siguientes documentos de referencia:  • 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 sin violencia machista contra las mujeres y sin vida.  • VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Plan  • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres  • Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género  • Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi.  • Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.  • Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para garantizar los derechos de las personas LGTBI.  • Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.  No obstante lo anterior, tendrá especial relevancia lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley 1/2023 de Igualdad sobre el compromiso de las administraciones locales de elaborar sus propias normas sobre igualdad.  Para ello, el diseño y primer texto se realizará de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficacia a los que se refiere el artículo 129.1 de la Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo, favoreciendo la participación ciudadana y de los agentes municipales.  **OTRAS OPCIONES REGULADORAS Y NO REGULADORAS**  Las ordenanzas y reglamentos locales son manifestaciones de la potestad normativa o reglamentaria de las entidades locales. Por tanto, las ordenanzas son la única opción normativa que tiene el Ayuntamiento para desarrollar la normativa de la materia de referencia.  **Fecha de publicación: 02/05/2024** |