



ARRATIAKO UDALEN

MANKOMUNITATEKO

EMAKUMEEN ETA

GIZONEN

BERDINTASUNERAKO

ORDENANTZA

ORDENANZA PARA

LA IGUALDAD DE

MUJERES Y HOMBRES

DE ARRATIAKO

UDALEN

MANKOMUNITATEA

**OSOKO BILKUREAK
2013KO ABENDUAREN 18KO
OHIKO BATZARREAN HARTU EBAN
ERABAGIAREN BITARTEZ
EMON ZAN ONTZAT**

**APROBADA POR ACUERDO DE LA JUNTA
PLENARIA REUNIDA EN SESIÓN
ORDINARIA
CON FECHA
18 DE DICIEMBRE DE 2013**

**AURKIBIDEA**

**ARRATIAKO UDALEN
MANKOMUNITATEKO EMAKUMEEN
ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO
ORDENANTZA**

INDICE

**ORDENANZA PARA LA IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES DE
ARRATIAKO UDALEN
MANKOMUNITATEA**

ZIOEN AZALPENA	1. orr.	EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	Pag. 1
<u>I.- KAPITULUA</u>		<u>CAPITULO I</u>	
1.- XEDE ETA ARAU-ESPARRUA	4. orr.	1.- OBJETO Y MARCO NORMATIVO	Pág. 4
2.- HELBURUA	5. orr.	2.- OBJETIVOS	Pág. 5
3.- APLIKAZIO-EREMUA	5. orr.	3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN	Pág. 5
4.- OINARRIZKO PRINTZIPIOA ETA PRINTZIPIO INSTRUMENTALAK	5. orr.	4.- PRINCIPIO BÁSICO Y PRINCIPIOS INSTRUMENTALES	Pág. 5
<u>II. KAPITULUA – ORDEZKARITZA OREKATUA AUM-N</u>		<u>CAPITULO II.- REPRESENTACION EQUILBRADA EN AUM</u>	
5.- ERAGINDAKO ORGANOK	6. orr.	5.- ORGANOS AFECTADOS	Pág. 6
<u>III. KAPITULUA: BERDINTASUNERAKO ZERBITZUA</u>		<u>CAPITULO III: EL SERVICIO PARA LA IGUALDAD</u>	
6.- SORRERA	6. orr.	6.- CREACIÓN	Pág. 6
7.- ADSKRIPZIOA, LANGILE ESPEZIALIZATUAK ETA KOLABORAZIOA	7. orr.	7.- ADSCRIPCIÓN, PERSONAL ESPECIALIZADO Y COLABORACIÓN	Pág. 7
8.- EGINKIZUN OROKORRAK	7. orr.	8.- FUNCIONES GENERALES	Pág. 7
9.- EGINKIZUN ESPEZIFIKOAK	7. orr.	9.- FUNCIONES ESPECÍFICAS	Pág. 7
<u>IV. KAPITULUA: IMPULSO, GESTIÓN Y COORDINACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD</u>		<u>CAPITULO IV: IMPULSO, GESTIÓN Y COORDINACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD</u>	
10.- BERDINTASUNA BULTZATZEA	10. orr.	10.- IMPULSO DE LA IGUALDAD	Pág. 10
11.- BERDINTASUN INFORMAZIO BATZORDEA	10. orr.	11.- COMISIÓN INFORMATIVA DE IGUALDAD	Pág. 10
12.- ERAKUNDEEN ARTEKO PARTE-HARTZEA	11. orr.	12.- PARTICIPACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Pág. 11
<u>V. KAPITULUA: ADMINISTRAZIOAREN ZERBITZURA DIHARDUTEN LANGILEEN TREBAKUNTZA ETA GAIKUNTZA</u>		<u>CAPITULO V: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN</u>	
13.- BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA ETA GAIKUNTZA	11. orr.	13.- FORMACIÓN Y CAPACITACION PARA LA IGUALDAD	Pág. 11
14.- NEURRIAK	11. orr.	14.- MEDIDAS	Pág. 11

**VI. KAPITULUA: BIZITZA POLITIKO ETA HIRITARREAN
PARTE HARTZEA: ARRATIAKO EMAKUMEEN SAREA**

15.- EMAKUMEEN PARTE-HARTZEA	12. orr.
16.- UDALERRIEN ETA EMAKUNDE ELKARTEEN PARTE-HARTZEA	13. orr.

VII. KAPITULUA: BERDINTASUNERAKO PLANA

17.- DEFINIZIOA	13. orr.
18.- ESKU-HARTZERAKO EREMUAK ETA GOGOETA ESPEZIFIKOKO NEURRIAK	13. orr.
19.- PRESTAKETA ETA KONTROLA	14. orr.
20.- TXOSTENA	15. orr.
21.- ONARPENA	16. orr.
22.- INDARRALDIA	16. orr.
23.- URTE OSOKO EKINTZA-PROGRAMAK	16. orr.

VIII. KAPITULUA: IKERKETA ETA ESTADISTIKAK

24.- ESTADISTIKA ETA IKERKETA EGOKITZAPENA	17. orr.
25.- IKERKETA ETA ETATISTIKEN ESLEIPENA	18. orr.

**IX. KAPITULUA: GENERO-IKUSPEGIDUN
AURREKONTUAK**

26.- XEDAPEN OROKORRA	18. orr.
-----------------------	----------

**X. KAPITULUA: HIZKUNTZA EZ-SEXISTA ERABILTZEA
ETA ESTEREOTIPOAK SAIHESTEA**

27.- XEDAPEN OROKORRA	19. orr.
28.- AHOLKULARITZA	19. orr.
29.- NEURRIAK	20. orr.
30.- HERRITARRAK	20. orr.
31.- ENPRESA HORNITZAILEAK	20. orr.
32.- ARLOEN ETA ERAKUNDEEN ARTEKO HARREMANAK	20. orr.
33.- KANPOKO IRUDIAK	20. orr.

XI. KAPITULUA: HEZKIDETZA ETA SEXU-ESKUBIDEAK

34.- HEZKIDETZA	21. orr.
35.- SEXU-AUKERA ETA GENERO-NORTASUNAREN ANIZTASUNA ERRESPEKTATZEA	21. orr.

**CAPITULO VI: PARTICIPACIÓN EN LA VIDA POLÍTICA Y
CÍVICA: ARRATIAKO EMAKUMEEN SAREA**

15.- PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES	Pág. 12
16.- PARTICIPACIÓN DE MUNICIPIOS Y ASOCIACIONES DE MUJERES	Pág. 13

CAPITULO VII: EL PLAN PARA LA IGUALDAD

17.- DEFINICIÓN	Pág. 13
18.- ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y MEDIDAS DE CONSIDERACIÓN ESPECÍFICA	Pág. 13
19.- ELABORACIÓN Y CONTROL	Pág. 14
20.- INFORME	Pág. 15
21.- APROBACIÓN	Pág. 16
22.- VIGENCIA	Pág. 16
23.- PROGRAMAS ANUALES DE ACTUACION	Pág. 16

CAPITULO VIII: ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS

24.- ADECUACIÓN DE LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS	Pág. 17
25.- ADJUDICACIÓN DE ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS	Pág. 18

**CAPITULO IX: PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE
GÉNERO**

26.- DISPOSICIÓN GENERAL	Pág. 18
--------------------------	---------

**CAPITULO X: USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y
EVITACIÓN DE ESTEREOTIPOS**

27.- DISPOSICIÓN GENERAL	Pág. 19
28.- ASESORAMIENTO	Pág. 19
29.- MEDIDAS	Pág. 20
30.- CIUDADANÍA	Pág. 20
31.- EMPRESAS PROVEEDORAS	Pág. 20
32.- RELACIÓN ENTRE ÁREAS Y OTRAS INSTITUCIONES	Pág. 20
33.- IMAGEN EXTERIOR	Pág. 20

CAPITULOS XI: COEDUCACIÓN Y DERECHOS SEXUALES

34.- COEDUCACIÓN	Pág. 21
35.- RESPETO A LA OPCIÓN SEXUAL Y LA DIVERSIDAD DE IDENTIDAD DE GÉNERO	Pág. 21

**XII. KAPITULUA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA**

36.- KONTZEPTUA	23. orr.
37.- JARDUERA-ESPARRU OROKORRA	23. orr.
38.- NEURRIAK EGOKITZEA	23. orr.
39.- IKERKUNTZA	23. orr.
40.- PREBENTZIOA ETA SENTSIBILIZAZIOA	23. orr.
41.- TREBAKUNTZA	24. orr.
42.- ARRETA ETA BABESA	24. orr.
43.- ARRETA OSO ETA KOORDINATUA IZATEKO ESKUBIDEA: GENERO-INDARKERIAREN BIKTIMEN PREBENTZIOA ETA ETA ARRETA HOBETZEKO PROTOKOLOA	25. orr.

**XIII. KAPITULUA: ORDENANTZAREN JARRAIPENA
ETA EBALUAZIOA.**

44.- JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA	27. orr.
45.- ESKUMENAK	27. orr.
46.- FUNTZIONAMENDUA	28. orr.

XEDAPEN GEHIGARRIA **28. orr.****AZKEN XEDAPENA** **29. orr.****CAPÍTULO XII: VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.**

36.- CONCEPTO	Pág. 22
37.- MARCO GENERAL DE ACTUACIÓN	Pág. 22
38.- ADAPTACIÓN DE MEDIDAS	Pág. 23
39.- INVESTIGACIÓN	Pág. 23
40.- PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Pág. 23
41.- FORMACIÓN	Pág. 24
42.- ATENCIÓN Y PROTECCIÓN	Pág. 24
43.- DERECHO A LA ATENCIÓN INTEGRAL Y COORDINADA: PROTOCOLO DE COORDINACIÓN PARA LA MEJORA EN LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	Pág. 25

**CAPÍTULO XIII: SEGUIMIENTO Y
EVALUACIÓN DE LA ORDENANZA.**

44.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Pág. 27
45.- COMPETENCIAS	Pág. 27
46.- FUNCIONAMIENTO	Pág. 28

DISPOSICIÓN ADICIONAL **Pág. 28****DISPOSICIÓN FINAL** **Pág. 29**



ARRATIAKO UDALEN
MANKOMUNITATEKO
EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO
ORDENANTZA

ORDENANZA PARA LA
IGUALDAD DE MUJERES Y
HOMBRES DE
ARRATIAKO UDALEN
MANKOMUNITATEA

ZIOEN AZALPENA

Emakume eta gizonen berdintasunerako Ordenantza baten jatorria emakumeen aurkako diskriminazioaren aurka borroka egiteko beharra da, diskriminazio hori egiturazkoa eta unibertsala baita, eta ARRATIAko herrietan ere aurkitzen baitugu. Gainera, gure eskualdean gizarte-, ekonomia- eta giza garapenerako oztopo baina ez da. Izan ere, tokiko administrazioak paper garrantzitsua betetzen du alor horretan, ARRATIAko herrietan gertatzen baita, lurralde-dimentsioan, desberdintasuna.

Emakumearen aurkako diskriminazio-era guztiak ezabatzeko Konbentzioa (CEDAW dira ingelesezko siglak), NBEk 1979an onartu eta Espainiako Estatuak 1983an berretsi zuena, emakume eta gizonen arteko desberdintasunak inoiz jaso duen nazioarteko tratamendu juridiko gorena izan da.

Bestalde, emakume eta gizonen arteko berdintasuna funtsezko oinarria da Europar Batasunean, eta berdintasun hori modu formalean bultzatu da 1999ko maiatzaren 1ean Amsterdameko Ituna indarrean sartu zenetik, orduz geroztik Batasunaren eta haren kideen politika eta ekintza guztien helburu baita emakume eta gizonen arteko berdintasuna lortu eta batzuen eta besteen arteko desberdintasunak desagerraraztea. Halaber, jatorrizko erkidegoko zuzenbidearen arauen artetik, gogoan izan behar dira, besteak beste, hauek: enplegua lortzeari, prestakuntzari eta sustapen profesionalei eta lan-baldintzei dagokienez, emakumeen eta gizonen arteko tratu-

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La procedencia de una Ordenanza para la igualdad de mujeres y hombres se encuentra en la necesidad de combatir la discriminación contra las mujeres, un fenómeno estructural y universal al que los municipios de ARRATIA no son ajenos y que supone un lastre para su desarrollo social, económico y humano. De hecho, la administración local juega un papel esencial en esta materia, en la medida en que en los municipios de ARRATIA, en su dimensión territorial, son el espacio en el que se materializa la desigualdad.

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

Por otro lado, la igualdad de mujeres y hombres es un principio fundamental de la Unión Europea, que ha sido consagrado formalmente desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, de manera que son objetivo de todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros. Además, de las normas de derecho comunitario originario, hay que tener en cuenta entre otras, la Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la formación



berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzko 2002/73/EE Zuzentaraua; ondasunak eta zerbitzuak eta horien hornidura lortzean gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzko 2004/113/EE Zuzentaraua; enpleguari eta okupazioari lotutako gaiei dagokienez, emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzko 2006/54/EE Zuzentaraua.

Estatuan, Konstituzioaren 14. artikulua berdintasunerako eta sexuaren arabera diskriminaziorik ez jasateko eskubidea aldarrikatzen du eta, 9.2 artikulua, bestalde, botere publikoak behartzen ditu norbanakoen eta haiek osatzen dituzten taldeen berdintasuna egiazkoa eta eraginkorra izateko baldintza egokiak sortzera.

Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan garatu da berdintasunerako eskubidea. Lege Organiko horrek ezartzen du, Tokiko Erakundeei dagokienez, haien eskumenak gauzatzean berdintasunerako eskubidea txertatu behar dela, eta horretarako, gainerako Herri Administrazioekin batera lan egin behar dutela.

Bestalde, Euskadiko Autonomia Estatutuak, 9.1 artikuluan, Konstituzioan ezarritakora gortzen gaitu espresuki.

Eusko Legebiltzarrak 2005eko otsailaren 18an onartu zuen emakume eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legeak emakume eta gizonen arteko berdintasuna lortzea euskal Herri Administrazioentzat lehentasunezko helburu estrategikoa dela ezartzen du (horien artean sartzen du Tokiko Administrazioa ere, haren organismo autonomoak eta mendekoak edo hari lotutako erakunde publikoak). Halaber, mekanismo eta neurri zehatzak proposatzen ditu administrazio horiek politika eta jarduera eraginkorrakoak izan ditzaten, emakume eta gizonen arteko desberdintasuna desagerrarazteko.

profesional y a las condiciones de trabajo, la Directiva 2004/113/CE de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes, servicios y suministros y la Directiva 2006/54/CE referente a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

A nivel estatal, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y el artículo 9.2, por su parte, obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

El derecho a la igualdad se encuentra desarrollado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta Ley Orgánica, en lo que se refiere a las Entidades Locales, establece la integración del derecho a la igualdad en el ejercicio de sus competencias y la colaboración a tal efecto con el resto de Administraciones Públicas.

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

La Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres, aprobada por el Parlamento Vasco el 18 de febrero de 2005, fija el logro de la igualdad de las mujeres y hombres como objetivo estratégico prioritario para las Administraciones Públicas Vascas (entre las que incluye a la Administración Local, sus organismos autónomos y entes públicos dependientes o vinculados a aquélla) y plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las mismas lleven a cabo políticas y actuaciones más incisivas de cara a eliminar el fenómeno de la desigualdad entre mujeres y hombres.



Testuinguru juridiko horretan, aipatzekoa da, halaber, berdintasun-planek egin duten lana, udaletan eta mankomunitateetan sortu eta kudeatu diren berdintasun-politikak garatzeko orduan.

Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legeak lurralde-mailako herri administrazioei ematen dien erregelamenduak egiteko ahalari esker, udalez gaindiko erakundea ARRATIAKO UDALEN MANKOMUNITATEKO (aurrerantzean AUM) emakume eta gizonen berdintasunerako Ordenantza hau eman da, eta tokiko gobernuek alor horretan esku hartzeko oinarrizko dokumentu arauemailea da.

Ordenantzak 13 kapitulu ditu. Lehenengoan gai orokorrak aztertu dira, hala nola xedea eta arau-esparrua, jomuga, helburuak, aplikazio-eremua eta printzipioak. 2. kapitulutik 10.era bitartekoetan, funtsean tokiko erakundeen lanean genero-ikuspegia txertatzera bideratutako egitura eta neurriak arautu dira. 11. kapituluan hezkuntza esparruan berdintasuna sustatzeko neurriak jaso dira. 12. kapituluan emakumeen aurkako indarkeria aztertu da, horixe baita emakume eta gizonen arteko desberdintasunaren adierazgarri nagusia. Azkenik, 13 kapituluan Ordenantzaren jarraipen eta ebaluazio prozesua arautu da.

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

La Ordenanza para la igualdad de mujeres y hombres de la entidad supramunicipal ARRATIAKO UDALEN MANKOMUNITATEA (en adelante AUM), se dicta en virtud de la potestad reglamentaria que, como Administración pública de carácter territorial le otorga la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, erigiéndose como el documento normativo básico para la intervención del gobierno local en esta materia.

La Ordenanza está estructurada en 13 capítulos. En el primero se abordan cuestiones generales como el objeto y marco normativo, objetivos, ámbito de aplicación y los principios. Desde el capítulo 2 al 10 se regulan estructuras y medidas dirigidas fundamentalmente a integrar la perspectiva de género en la actuación de las entidades locales. En el capítulo 11, se incluyen medidas dirigidas a promover la igualdad en el ámbito de la educación. En el capítulo 12 se trata la violencia contra las mujeres como mayor exponente de la desigualdad de mujeres y hombres. Finalmente, en el capítulo 13 se articula el proceso de seguimiento y evaluación de la Ordenanza.

**I KAPITULUA****XEDAPEN OROKORRAK****1. ARTIKULUA. XEDEA ETA ARAU-
ESPARRUA**

1. Ordenantza honen xedea da nazioarteko, Europako, Estatuko, Euskal Autonomia Erkidegoko eta toki arauen esparruan, emakume eta gizonen berdintasunak AUMn izan beharreko araubide juridikoa ezartzea. Abiapuntu gisa, emakumeen aurkako diskriminazioa fenomeno unibertsala, menderatzailea, egiturazkoa eta sistemikoa dela aitortzen du.

2. Aurreko atalean ezarritakoarekin bat etorriz, Ordenantza honen edukiak indarrean dauden arauak beteko ditu. Arautu beharreko gaiगतिक, hauexek izango dira bete beharreko araurik garrantzitsuenak:

a) Emakumearen aurkako diskriminazio-era guztiak ezabatzeko Konbentzioa, Espainiako Estatuak 1983an berretsi zuena.

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

c) Emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea.

d) Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa.

e) Toki Bizitzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Europako Gutuna, 2006koa.

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

CAPÍTULO I**DISPOSICIONES GENERALES****ARTÍCULO 1. OBJETO Y MARCO
NORMATIVO**

1. Esta Ordenanza tiene por objeto establecer el régimen jurídico de la igualdad de mujeres y hombres a nivel de AUM, en el marco de las normativas internacional, europea, estatal y de la Comunidad Autónoma del País Vasco y local. Para ello parte del reconocimiento de que la discriminación contra las mujeres es un fenómeno universal de carácter subordinante, estructural y sistémico.

2. De conformidad con lo establecido en el apartado anterior, el contenido de esta Ordenanza cumplirá con la normativa vigente, resultando de especial relevancia por la materia objeto de regulación:

a) La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por el Estado Español en 1983.

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

c) La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

d) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

e) La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, de 2006.

f) La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.



ARTIKULUA 2. HELBURUA

Ordenantza honen helburu orokorra ARRATIako herrietan emakume eta gizonen arteko berdintasuna erdietsi eta identitate eta sexu aukeren aniztasuna aitortza ahalbideratzea da, eta emakumeen aurkako diskriminazio-era guztiak desagerraraztea. Horretarako, AUMko gobernuko organoak, berdintasunarekin eta aniztasunarekin duen konpromisoa ezagutzera emateaz gain, gainerako erakunde publiko eta politikoen laguntza lortuko du, bai eta erakunde pribatuena eta gizarte zibilarena ere.

3. ARTIKULUA. APLIKAZIO-EREMUA

1. Ordenantza hau AUMn ezarriko da, eta hari lotutako organismo autonomoari, hau da, "ARRATIAKO EGOITZA - HERRI ERAKUNDE AUTONOMOA"-RI.

4. ARTIKULUA. OINARRIZKO PRINTZIPIOA ETA PRINTZIPIO INSTRUMENTALAK

1. Ordenantza honen funtsezko arau-oinarriak Espainiako Konstituzioaren 9.2 artikulua eta Euskal Autonomia Erkidegoko Estatutuaren 9.2d) artikulua dira; horien arabera, botere publikoek norbanakoek osatzen dituzten taldeen arteko egiazko berdintasun eraginkorra erdietsi behar dute.

2. Aurreko atalean aipatutako berdintasun erreal eta eraginkorra lortzeko, 4/2005 Legearen 3. artikulua araberako gizon eta emakumeen berdintasunaren alorrean Euskadiko botere publiko guztien lana zuzendu eta bideratu behar duten printzipioak baliatuko ditu AUMk:

- a) Tratu-berdintasuna.
- b) Aukera-berdintasuna.
- c) Aniztasuna eta desberdintasunarekiko errespetua.

ARTÍCULO 2. OBJETIVO

El objetivo general de esta Ordenanza es lograr la igualdad de mujeres y hombres así como posibilitar el reconocimiento de la diversidad de identidades y opciones sexuales a nivel de los municipios de ARRATIA eliminando toda forma de discriminación contra las mujeres. Para ello, además de hacer público su compromiso con la igualdad y la diversidad, los órganos de gobierno de AUM implicaran a las demás instituciones públicas y políticas, así como a las organizaciones privadas y de la sociedad civil.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. Esta Ordenanza se aplicará a AUM y a su organismo autónomo "ARRATIAKO EGOITZA - HERRI ERAKUNDE AUTONOMOA".

ARTÍCULO 4. PRINCIPIO BÁSICO Y PRINCIPIOS INSTRUMENTALES

1. El principio normativo básico de esta Ordenanza se encuentra en los artículos 9.2 de la Constitución Española y 9.2d) del Estatuto de Autonomía del País Vasco, a tenor de los cuales los poderes públicos han de procurar la igualdad real y efectiva de los grupos en los que se integra el individuo.

2. A efectos de procurar la igualdad real y efectiva mencionada en el apartado anterior AUM se servirá de los principios que, según el artículo 3 de la Ley 4/2005, deben regir y orientar la actuación de todos los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres:

- a) La igualdad de trato.
- b) La igualdad de oportunidades
- c) El respeto a la diversidad y a la diferencia.



- | | |
|--|--|
| d) Genero-ikuspegia txertatzea. | d) La integración de la perspectiva de género. |
| e) Ekintza positiboa. | e) La acción positiva. |
| f) Sexuaren araberako rol eta estereotipoak ezabatzea. | f) La eliminación de roles y estereotipos en función del sexo. |
| g) Ordezkaritza orekatua. | g) La representación equilibrada. |
| h) Koordinazioa eta lankidetzeta. | h) La coordinación y colaboración. |

II. KAPITULUA

ORDEZKARITZA OREKATUA AUM-N

5. ARTIKULUA. ERAGINDAKO ORGANOAK

Ordezkaritza edo eraketa orekatua hautapenatarako epaimahaien eta bestelako epaimahaien eraketan, kontratazio mahaietan, parte-hartze organoetan, eta gainerako administrazio eta teknika-organoen sustatuko da.

III. KAPITULUA

BERDINTASUNERAKO ZERBITZUA

6. ARTIKULUA. SORRERA

1. Emakume eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 10.1 artikuluan xedatutakoarekin bat etorriz, AUMk bere egitura egokituko du, Berdintasun Zerbitzua sortzeko. Besteak beste, zerbitzu horrek AUMko politikan eta lanean genero-ikuspegia txertatzeko lan egingo du.

CAPÍTULO II

REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN AUM.

ARTÍCULO 5. ÓRGANOS AFECTADOS

La representación o composición equilibrada se promoverá en la composición de jurados, tribunales de selección, mesas de contratación, órganos de participación, y demás órganos administrativos y técnicos.

CAPÍTULO III

EL SERVICIO PARA LA IGUALDAD

ARTÍCULO 6. CREACIÓN

1. En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 10.1 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, AUM adaptará su estructura a la creación de un Servicio de Igualdad que, entre otras funciones, impulsará la integración de la perspectiva de género en la política y actuación de AUM.

**7. ARTIKULUA. ADSKRIPZIOA, PERTSONAL ESPEZIALIZATUA ETA KOLABORAZIOA**

Berdintasun Zerbitzua AUMko Presidentziara atxikita egongo da eta berdintasunaren alorreko trebakuntza espezifikoa duen pertsonala izango du. Berarekin batera lankidetzan jardun beharko dute gainerako AUMko langileek.

8. ARTIKULUA. EGINKIZUN OROKORRAK

1. Berdintasun Zerbitzuak AUMren jarduna bultzatu, programatu eta aholkatuko du emakume eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean eta, bereziki, Ordenantza honetan jasotzen diren gaitetan.

2. Halaber, gainerako arloekin batera, ebaluazioetan lagunduko du, ebaluazioaz arduratzen den organismoak beharrezkotzat jotzen badu.

9. ARTIKULUA. EGINKIZUN ESPEZIFIKOAK

Berdintasun Zerbitzuak eginkizun espezifiko hauek bete behar ditu, bere lurraldean eta Emakume eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 10.2 artikulua arabera:

a) Berdintasunaren alorreko programazioa edo plangintza diseinatzea, bai eta haren jarraipena egiteko mekanismoak ere.

b) Ekintza positiborako neurri espezifikoak diseinatu eta bultzatzea.

c) AUMko politika, programa eta ekintza guztietan, maila eta fase guztietan, genero-ikuspegia txerta dadin bultzatzea.

ARTÍCULO 7. ADSCRIPCIÓN, PERSONAL ESPECIALIZADO Y COLABORACIÓN

El Servicio de Igualdad será adscrito a Presidencia de AUM y contará con personal con capacitación específica en igualdad, a quien prestará colaboración el resto del personal de AUM.

ARTÍCULO 8. FUNCIONES GENERALES

1. El Servicio de Igualdad se encargará del impulso, programación y asesoramiento de la actuación de AUM en el tema de la igualdad de mujeres y hombres y, en particular, de la prevista en esta Ordenanza.

2. Igualmente, junto con el resto de áreas, colaborará en la tarea evaluadora cuando lo considere necesario el organismo encargado de la evaluación.

ARTÍCULO 9. FUNCIONES ESPECÍFICAS

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

a) Diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento.

b) Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.

c) Impulso a la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de AUM, a todos los niveles y en todas sus fases.



d) AUMra atxikitako langileek emakume eta gizonen berdintasunaren arloan zer nolako trebakuntza-beharrak dituzten diagnostikatzea, eta kasu bakoitzean zer nolako trebakuntza behar den proposatzea, bai eta trebakuntza hori jasotzeko irizpide eta lehentasunak ere.

e) Emakume eta gizonen berdintasunaren alorrean, AUMko zerbitzuei eta haren mende dauden gainerako organo zein erakundeei aholkularitza eta lankidetzak eskaintzea.

f) 4/2005 Legearen 16.2 eta 20.8 artikuluetan aurreikusitako txosten arazoituak igortzeko, mankomunitate alorreko organo eskudun gisa jokatzeko.

g) ARRATIAN bizi diren hiritarrak sentsibilizatzea emakume eta gizonen desberdintasunaren inguruan, eta berdintasuna bultzatzeko behar diren neurrien inguruan, diskriminazio anitzeko egoerak ere kontuan hartuta.

h) ARRATIAN Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko sentsibilizazioa eta prebentzioa.

i) Diskriminazio anitza nozitzen duten emakumeek beren oinarriko gizarte-eskubideak bete ahal izango dituztela bermatzeko, AUMk programa eta zerbitzu espezifikoa egokitu eta sortu behar dituzte, haiek bultzatu eta proposatzea. Eginkizun hori eta aurrekoa betetzerakoan, zerbitzuaren lana koordinatu egin beharko da beste sailek beren eskumenen alorrean egingo duten lanarekin.

j) Emakume eta gizonen bizitza pertsonala, lanekoa eta familiara bateratzen laguntzeko, gizarte eta komunitateko baliabide eta zerbitzuak sortu eta egokitzeko bultzada ematea eta proposamenak egitea.

k) Zerbitzuari dagokion lurraldean gerta daitezkeen diskriminazio-egoerak hautematea eta haiek desagerrarazteko neurriak diseinatu eta bultzatzea.

d) Diagnóstico de las necesidades formativas en materia de igualdad para mujeres y hombres del personal adscrito a AUM y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a la misma.

e) Asesoramiento y colaboración con los Servicios y demás órganos y entes dependientes de AUM en materia de igualdad de mujeres y hombres.

f) Actuar como órgano competente en el ámbito mancomunado para la emisión de los informes motivados previstos en los artículos 16.2 y 20.8 de la Ley 4/2005.

g) Sensibilización a la ciudadanía residente en ARRATIA sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple.

h) Prevención y sensibilización sobre la violencia contra las mujeres en ARRATIA.

i) Impulso y propuesta para la adaptación y creación por parte de AUM de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple. En el desempeño de esta función y de la anterior, la labor del Servicio deberá coordinarse con la de otras áreas en el ámbito de sus respectivas competencias.

j) Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios socio-comunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.

k) Detección de las posibles situaciones de discriminación existentes en su ámbito territorial y diseño e impulso de medidas para su erradicación.



l) Gizonek berdintasunaren garapenean parte hartu eta lagundu dezaten bultzatzeko neurriak martxan jartzea.

m) Berdintasunaren kultura bultzatuko duten balio eta jarrerak sustatzen dituzten feminitate- eta maskulinitate-eredu berriak, ARRATIA guztientzako espazio partekatu, barneratzaile eta bizitzeko modukoa egingo dutenak, sortzera bideratutako estrategiak diseinatzea.

n) Gizon eta emakumeen berdintasuna lortzen laguntzeko helburu edo eginkizunak dituzten erakunde publiko zein pribatuekin parte-hartzerako eta lankidetzarako bideak eta harremanak ezartzea. Zerbitzuak bereziki bultzatuko du pertsonak hezi, trebatu eta gizarteratzen diharduten organismo eta erakundeekin loturak sortzea; izan ere, halakoek gaitasun berezia dute berdintasun handiagoko balio, eredu eta erreferenteak sustatu eta bultzatzeko.

o) Erabakiak hartzeko eremu mankomatuetan emakumeek parte har dezaten ahalbidetzeko neurri espezifikoak bultzatu eta prestatzea.

p) Emakumeek historian eta ARRATIAren garapenean egin duten lana ikusgai eta aitortua izango dela ziurtatzeko neurri eta estrategiak diseinatu eta martxan jartzea eta, berariaz, tokian tokiko oroimena gorde eta hedatzeko elementuetan emakumeak ere ager daitezen bultzatzea (hala nola kale-izendegian, monumentuetan eta abar).

q) Emakume eta gizonen berdintasunaren alorrean eskumenak dituzten erakunde, organo eta unitateekin elkarriketatzea, batez ere, Emakunde Berdintasunaren Aldeko Euskal Institutuarekin, Eudel Euskadiko Udalen Elkartearekin eta Bizkaiko Foru Aldundiarekin.

r) Beste edozein erakunderekin, haien eskumenen alorrean.

l) Puesta en marcha de medidas conducentes a la participación e implicación de los hombres en el desarrollo de la igualdad.

m) Diseño de estrategias tendentes a la generación de nuevos modelos de feminidad y masculinidad implicados en la promoción de valores y actitudes generadoras de una cultura de la igualdad que hagan de ARRATIA un espacio compartido, inclusivo y habitable para todas las personas.

n) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres. El Servicio impulsará particularmente la creación de vínculos con aquellos organismos y entidades dedicados a la educación, formación y socialización de personas, por considerarles especialmente capacitados para la promoción y el impulso de nuevos valores, modelos y referentes más igualitarios.

o) Impulso y elaboración de medidas específicas que permitan la participación de las mujeres en los distintos ámbitos mancomunados de toma de decisión.

p) Diseño y puesta en marcha de medidas y estrategias que aseguren la visibilización y el reconocimiento del trabajo realizado por las mujeres en la historia y desarrollo de ARRATIA, fomentando, de forma específica, la presencia de las mujeres en distintos elementos destinados a la conservación y difusión de la memoria local (callejero, monumentos, etc.).

q) Interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con Emakunde-Instituto Vasco por la Igualdad, la Asociación de Municipios Vascos-Eudel y la Diputación Foral de Bizkaia.

r) Cualesquiera otras en el ámbito de su competencia.

**IV. KAPITULUA****BERDINTASUN-POLITIKAREN
BULTZADA, KUDEAKETA ETA
KOORDINAZIOA****10. ARTIKULUA. BERDINTASUNA
BULTZATZEA**

Berdintasun Zerbitzuaren eginkizunei eragin gabe, AUMko arlo guztiek bultzatu beharko dute, beren lan-eremuan, diskriminazioa desagertzea eta emakume eta gizonen berdintasuna.

**11. ARTIKULUA. GIZARTE EKINTZA
INFORMAZIO BATZORDEA**

1. Emakume eta gizonen berdintasunerako politika eraginkorra izan dadin, sailek AUM modu koordinatuan lan egin beharko dute. Koordinazio hori bultzatu, kudeatu eta ikuskatzeko, Berdintasuneko gaiak Gizarte Ekintza Informazio Batzordean tratatu eta ebaztziko dira.

2. Gizarte Ekintza Informazio Batzordearen burua eta deialdiak egindo dituen AUMko Presidentea edo izendatutako ordezkaria izango da eta Batzordean AUMko ordezkari politikoei hartuko dute parte.

3. Batzordea hiruhilero bilduko da, eta denbora hori laburtu egin ahal izango da Batzordeko Lehendakariak per se, kideen eskariz ala Berdintasun Zerbitzuaren eskariz hala erabakitzen badu.

4. Batzordearen bileretan Berdintasun Zerbitzuko pertsonalak parte hartuko du, bai eta beharrezkotzat jotzen diren sailtako langile tekniko laguntzaileak ere.

CAPÍTULO IV**IMPULSO, GESTIÓN Y
COORDINACIÓN DE LA POLÍTICA
DE IGUALDAD****ARTÍCULO 10. IMPULSO DE LA
IGUALDAD**

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

**ARTÍCULO 11. COMISIÓN INFORMATIVA
DE ACCIÓN SOCIAL**

1. La eficacia de la política de igualdad de mujeres y hombres depende de una actuación coordinada de las distintas áreas de AUM. Con el fin de impulsar, gestionar y supervisar tal coordinación, los temas de Igualdad serán tratados y dictaminados en la Comisión Informativa de Acción Social.

2. La Comisión Informativa de Acción Social estará presidida y será convocada por la Presidencia de AUM o corporativo/a en quien delegue y formarán parte de la misma representación política de AUM.

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

4. Para las reuniones de la Comisión se contará con la presencia de personal del Servicio de Igualdad así como del personal técnico de apoyo de las distintas áreas que se estime necesario.

**12. ARTIKULUA. ERAKUNDEEN ARTEKO PARTE-HARTZEA**

Berdintasunerako politika bultzatzean, gainerako erakunde publiko zein pribatuekin koordinatuta egoteko, AUMk beharrezko ahalegin guztiak egingo ditu lehendik eratuta dauden loturei eusteko, eta dauden sareetan partaide izaten jarraitzeko, bai eta etorkizunean sor litezkeen bestelako sare eta koordinazio-formuletan parte hartzea bultzatzeko ere.

V. KAPITULUA**ADMINISTRAZIOAREN
ZERBITZURA DIHARDUTEN
LANGILEEN TREBAKUNTZA ETA
GAIKUNTZA****13. ARTIKULUA. BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA ETA GAIKUNTZA**

1. 4/2005 Legearen 17. artikuluan aurreikusitakoa betez, eta administrazioaren lanean genero-ikuspegia egiaz txertatzeko, AUM gobernu organoek bere langileen trebakuntza oinarrizko, progresibo eta etengabea bermatuko du, emakume eta gizonen berdintasunaren alorrean.

2. Berdintasun Zerbitzuko pertsonalak trebakuntza espezifikoak izango du emakume eta gizonen berdintasunaren inguruan. Trebakuntza hori unibertsitate-mailakoa izatea hobetsiko da edo, nolahi ere, antzeko prestakuntza-mailakoa.

14. ARTIKULUA. NEURRIAK

Aurreko artikuluen lehen atalean ezarritakoa ahalbidetzeko, AUMko Gobernu organoek, Berdintasun Zerbitzuaren

ARTÍCULO 12. PARTICIPACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Con el fin de impulsar la política para la igualdad de manera coordinada con el resto de organismos públicos y privados, AUM hará los esfuerzos necesarios para mantener los lazos y la presencia en redes ya constituidas, así como para promover la participación en otras redes y fórmulas de coordinación de futura creación.

CAPÍTULO V**FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
DEL PERSONAL
AL SERVICIO DE LA
ADMINISTRACIÓN****ARTÍCULO 13. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD**

1. En cumplimiento con lo previsto en el artículo 17 de la Ley 4/2005, y a fin de permitir la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa, los órganos de gobierno de AUM garantizarán una formación básica, progresiva y permanente de su personal en materia de igualdad de mujeres y hombres.

2. El personal técnico del Servicio de Igualdad contará con una capacitación específica en igualdad de mujeres y hombres. Esta capacitación será preferentemente universitaria o, en cualquier caso, con un grado similar de preparación.

ARTÍCULO 14. MEDIDAS

Al objeto de posibilitar lo establecido en el apartado primero del artículo anterior, los órganos de gobierno de AUM, asesorados por



aholkularitzarekin, neurri hauek hartuko ditu, gutxienez:

a) AUMren zerbitzura diharduten langileek emakume eta gizonen berdintasunaren inguruan duten trebakuntza-maila ezagutzeko diagnostikoak egitea, bai eta ardura politikoak dituzten pertsonen sentsibilizazio-maila ezagutzeko ere. Diagnostiko horiek legegintzaldi bakoitzeko lehen urtean egingo dira.

b) Diagnostiko horretatik abiatuta, langileentzako trebakuntza-planak prestatu eta betearaztea, eta ardura politikoak dituztenentzako sentsibilizazio-planak.

c) Langile horien ordutegiak egokitzea, eta berdintasunaren alorrean trebatzeko eman duten denbora kontuan hartzea.

el Servicio de Igualdad, adoptarán, por lo menos, las siguientes medidas:

a) Efectuar diagnósticos sobre el nivel de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal de AUM así como sobre el grado de sensibilización de las personas con responsabilidad política. Estos diagnósticos se realizarán durante el primer año de cada legislatura.

b) Elaborar y ejecutar, a partir del diagnóstico, planes de formación para el personal y planes de sensibilización para las personas con responsabilidad política.

c) Adaptar los horarios de su personal y valorar el tiempo invertido por éste en su formación en materia de igualdad.

VI. KAPITULUA

BIZITZA POLITIKO ETA HIRITARREAN PARTE HARTZEA

15. ARTIKULUA. EMAKUMEEN PARTE-HARTZEA

1. ARRATIAko herrietako emakume eta gizonek eskubidea dute bizitza publikoan berdintasunez parte hartzeko.

2. AUMk konpromisoa hartzen du emakumeek duten parte-hartzearen egoera diagnostikatu eta sakontzeko, hartara, emakumeek izaten duten parte-hartzea mugatu ohi duten arrazoi eta motibazioak ezagutzeko.

3. Halaber, AUMk, Berdintasun Zerbitzuaren bitartez, emakumeek banaka zein taldean parte hartuko dutela bermatzeko eragozpenak kentzeko moduak

CAPÍTULO VI

PARTICIPACIÓN EN LA VIDA POLÍTICA Y CÍVICA

ARTÍCULO 15. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

1. Las mujeres y los hombres de los municipios de ARRATIA tienen el derecho a participar en igualdad y en la vida pública.

2. AUM se compromete a diagnosticar y profundizar en el estado de la participación de las mujeres en orden a conocer las causas y motivaciones que habitualmente limitan su participación.

3. Así mismo, AUM, a través del Servicio de Igualdad, trabajará en la búsqueda de formulas que remuevan los obstáculos para garantizar la participación de las mujeres de



bilatuko ditu eta, beharrezkoa bada, parte-hartzerako trebakuntzarekin lotutako gaiak landuko ditu, edo parte hartzeko prozesuak emakumeen behar praktikoetara eta interes estrategikoetara egokitzen laguntzeko neurriak martxan jarriko ditu.

16. ARTIKULUA. UDALERRIEN ETA EMAKUME ELKARTEEN PARTE-HARTZEA

Emakumeen parte-hartzea ahalbideratu, bultzatu eta bermatzeko Berdintasun Zerbitzuak udalerriekin eta emakume elkarteekin batzarrak egingo ditu urtean batera egin daitezkeen ekintzak koordinatzeko.

forma individual o colectiva, incluyendo, si procedieran, aspectos relacionados con la formación para la participación, o la puesta en marcha de medidas que contribuyan a adecuar los procesos participativos a sus necesidades prácticas e intereses estratégicos.

ARTÍCULO 16. PARTICIPACIÓN DE MUNICIPIOS Y ASOCIACIONES DE MUJERES

Con el fin de posibilitar, facilitar y garantizar la participación de mujeres, el Servicio de Igualdad se reunirá con municipios y asociaciones de mujeres de ARRATIA para coordinar las actividades a realizar conjuntamente.

VII. KAPITULUA

BERDINTASUNERAKO PLANA

17. ARTIKULUA. DEFINIZIOA

Emakume eta gizonen berdintasunaren alorrean AUMko politika nola garatu eta gauzatu den aldiaren behin jasotzen duen agiria da Berdintasunerako Plana.

18. ARTIKULUA. ESKU-HARTZERAKO EREMUAK ETA GOGOETA ESPEZIFIKOKO NEURRIAK

1. 4/2005 legearen 15.3 artikuluan aipatutakoari kalte egin gabe, Berdintasunerako Planak Ordenantza honetan jasotzen diren berdintasuneko esku-hartze eremu guztietarako neurriak garatu ahal izango ditu, bai eta interesgarri izan daitezkeen bestelako eremuetarako ere.
2. Halaber, Berdintasunerako Planak edo haren ondorioz sortutako plan edo

CAPÍTULO VII

EL PLAN PARA LA IGUALDAD

ARTÍCULO 17. DEFINICIÓN

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

ARTÍCULO 18. ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y MEDIDAS DE CONSIDERACIÓN ESPECÍFICA

1. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 15.3 de la Ley 4/2005, el Plan para la Igualdad desarrollará medidas de actuación concretas en cualquiera de las áreas de intervención para la igualdad previstas en esta Ordenanza, así como en otras de posible interés.
2. Asimismo, el Plan para la Igualdad o los planes o programas concretos que del mismo



programek bestelako aldagaietan ere arreta jarri ahal izango dute; hala nola adinean, jatorrian, aniztasun funtzionalean edo sexu-orientazioan. Era berean, modu espezifikoan kolektibo desberdinei eragiten dieten eta diskriminazio anitzeko egoerak sortzen dituzten beharrak kontuan hartu ahal izango dituzte.

3. AUMk Berdintasunerako I. Plana du (2012-2015), eta horixe izango du berdintasun politikak gauzatzeko erreferentzia.

19. ARTIKULUA. PRESTAKETA ETA KONTROLA

1. Berdintasun Zerbitzuak diseinatu eta bultzatuko du Berdintasunerako Plana, bai eta haren jarraipen eta ebaluazioa egitera zuzendutako eginkizun guztiak ere.

2. Aurrekoari eragin gabe, Berdintasunerako Plana, helburu eta lanerako ardatzak finkatzerakoan, lurralde historiko edo Autonomia Erkidegoko berdintasun-organismoek onartutako plangintzetan ezarritako ildoetara egokituko da, betiere horrek ez badie kalterik egiten emakume eta gizonen berdintasunaren alorreko behar eta lehentasunei.

3. Halaber, Berdintasunerako Planak gida edo ardatz gisa hartuko ditu Ordenantza honetan jasotako proposamenak, bere eduki eta lanerako neurriak definitzerakoan.

4. Berdintasunerako Planak diagnostiko eguneratu baten emaitza izan beharko du. Diagnostiko hori (orokorra zein sektorekakoa) emakume eta gizonen artean ARRATIako herrietan dagoen berdintasunari buruzkoa izango da eta lehentasunak ezartzen lagunduko du (eremu batean, hainbatetan edo guztietan), AUMko politikarekiko koherentziari eutsita, eta eskumenekin eta hautemandako behar, interes eta arazoekin bat etorrira.

puedan derivarse deberán prestar especial atención a variables como la edad, el origen, la diversidad funcional o la orientación sexual y contemplar las necesidades que de forma específica afectan a los distintos colectivos generando situaciones de múltiple discriminación.

3. AUM cuenta con el I. Plan para la Igualdad (2012-2015), referente de sus políticas de igualdad.

ARTÍCULO 19. ELABORACIÓN Y CONTROL

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

2. Sin perjuicio de lo anterior, a la hora de fijar sus objetivos y ejes de actuación, el Plan para la Igualdad se adecuará a las directrices marcadas por los documentos de planificación aprobados por los organismos de igualdad propios del territorio histórico y/o la Comunidad Autónoma, siempre que con ello no se actúe en detrimento de las necesidades y prioridades que en materia de igualdad de mujeres y hombres.

3. Asimismo, el Plan para la Igualdad deberá tener como guía u orientación en la definición de sus contenidos y medidas de actuación las propuestas incluidas en esta Ordenanza.

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



5. Diagnostikotik abiatuta, lehenetasunak ezarri ondoren, Berdintasunerako Planak zenbait plangintza-elementu izango ditu eta horien artean, gutxienez, ondorengoak: Helburu orokorra, helburu espezifikoak, ardatz estrategikoak, ardatz estrategikoetan sartutako lan-eremuak eta eremu bakoitzean landu beharreko programak.

6. Berdintasunerako Planean bertan zehaztu beharko dira, hura kontrolatu ahal izateko, zer nolako jarraipen-txostenak egin beharko diren plana garatzen den heinean, zer nolako irizpideen arabera ebaluatu beharko den, eta horretarako zer nolako baliabide eta tresnak erabili ahal izango diren.

7. Gizarte Ekintza Informazio Batzordeak modu aktiboan lagunduko du Berdintasunerako Plana prestatzen, bereziki, Berdintasun Planaren eta bestelako plan edo dokumentu estrategikoetan jasotako eduki eta helburuen arteko egokitzapena egiteko.

8. AUMk, Berdintasun Zerbitzuaren bitartez, nolabaiteko parte-hartze prozesua diseinatu eta bultzatuko du, ARRATIAko herrietako emakume eta gizonen bakarka zein taldean planaren prestakuntzan parte hartu ahal izan dezaten.

9. Aurreko puntuan jasotakoarekin bat etorriz, udalerriek eta emakume elkarteek eragile aktibo izan beharko dute Plana prestatu eta onartu bitartean eta, gainera, planaren jarraipen eta ebaluazioa egiten lagunduko dute, Berdintasun Zerbitzuak eta haren arduradun politikoek xedatutakoaren arabera.

20. ARTIKULUA. TXOSTENA

Emakume eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005eko Legearen 15.4 artikuluari jarraituz, Emakunde Emakumearen Euskal Institutuari

5. Una vez establecidas las prioridades a partir del diagnóstico, el Plan para la Igualdad incluirá una serie de componentes de planificación, entre los que figurarán, como mínimo, los siguientes: objetivo general, objetivos específicos, ejes estratégicos, áreas de trabajo incluidas en los ejes estratégicos y los programas a desarrollar en cada una de las áreas.

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

7. La Comisión Informativa de Acción Social colaborará activamente en el proceso de elaboración del Plan para la Igualdad, especialmente en aras a la adecuación entre el Plan para la Igualdad y los contenidos y objetivos recogidos en otros Planes o documentos estratégicos.

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

9. En línea con lo recogido en el punto anterior, los municipios y asociaciones de mujeres se convertirán en agente activo durante la elaboración y/o aprobación del Plan, participando además en su seguimiento y evaluación según lo dispuesto por el Servicio de Igualdad y sus responsables a nivel político.

ARTÍCULO 20. INFORME

De conformidad con el artículo 15.4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el Plan para la Igualdad deberá ser informado, antes de su



Berdintasunerako Planaren berri eman beharko zaio, hark oniritzia eman diezaion.

21. ARTIKULUA. ONARPENEA

1. AUMren Osoko Bilkurak onartu edo luzatu beharko du Berdintasunerako Plana, Gizarte Ekintza Informazio Batzordeak proposatuta. Luzapenerako beharra Berdintasunerako Zerbitzuak informatu beharko du.

22. ARTIKULUA. INDARRALDIA

Berdintasunerako Plan bakoitzaren indarraldiak lau urte izango du, onartu beharreko dokumentuak berak denbora gutxiago irautea aurreikusten ez badu, justifikatutako arrazoiengatik, eta Berdintasun Zerbitzuaren txostenak hala esanda.

23. ARTIKULUA. URTE OSOKO EKINTZA-PROGRAMAK

1. Berdintasunerako Planak urte osoko jarduera-programak jaso beharko ditu, eta haien onarpenak bat etorri beharko du, hasiera eta amaierari dagokienez, aurrekontu-ekitaldi bakoitzaren hasiera eta amaierarekin.

2. Jarduera-programa bakoitzaren hasierako dokumentuan adierazi beharko dira programan zehar Planeko zein ekintza garatu beharko diren, zein baliabide eta bitarteko egongo diren eta zer nolako emaitzak espero diren. Hauek izan daitezke adierazgarrienak:

a) Zerbitzu bakoitzerako, garatu beharreko ekintzak bereizi beharko dira, eta Planeko zein ekintzekin bat datozen adierazi beharko da, bai eta zertarako diren ere.

b) Programatutako ekintza bakoitzerako, hura gauzatzeko beharko diren aurrekontu-maileguak zein diren adierazi beharko da, betiere AUMrako gastua badakarte.

aprobación, por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

ARTÍCULO 21. APROBACIÓN

1. Corresponde a la Junta Plenaria de AUM, a propuesta de la Comisión Informativa de Acción Social, la aprobación o prórroga del Plan para la Igualdad. La necesidad de la prórroga deberá estar informada por el Servicio para la Igualdad.

ARTÍCULO 22. VIGENCIA

La vigencia de cada Plan para la Igualdad tendrá la duración de cuatro años, a salvo de que el propio documento sometido a aprobación prevea una duración menor por motivos justificados y con informe del Servicio de Igualdad.

ARTÍCULO 23. PROGRAMAS ANUALES DE ACTUACIÓN

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

2. En el documento de inicio de cada Programa de actuación se señalarán las acciones concretas del Plan a efectuar durante el mismo, los recursos disponibles, los medios utilizables y los resultados esperados. A título indicativo:

a) Deberá distinguirse para cada Servicio las acciones a desarrollar indicando la correspondencia de las mismas con las del Plan en que se integran, así como los objetivos a los que se dirigen.

b) Deberán señalarse para cada una de las acciones programadas los créditos presupuestarios afectados a su realización, siempre que conlleven gasto para AUM



c) Ekintza bakoitza gauzatzeko beharko diren giza eta antolakuntza-baliabideak ere adierazi beharko dira, behar bada.

d) Ekintzak nori zuzenduta dauden adierazi beharko da, bakoitzak zer helburu espezifiko dituen eta, ahal den guztietan, helburu horiek zein neurritan betetzen diren balioesteko adierazleak.

3. Programaren amaierako dokumentuan jarraipen eta ebaluazio-txosten bat jaso beharko da, lortutako aurrerapen-mailari eta gizarteko eraginari buruz, eta hobekuntza-proposamenak eginez.

c) Deberán indicarse, en su caso, los recursos humanos y organizativos adscritos a la realización de cada una de las acciones.

d) Deberán señalarse a quiénes van dirigidas las acciones, los objetivos específicos perseguidos con cada una de ellas, y, siempre que sea posible, los indicadores para valorar el grado de cumplimiento de aquellos.

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

VIII. KAPITULUA

IKERKETA ETA ESTADISTIKAK

24. ARTIKULUA. ESTADISTIKA ETA IKERKETEN EGOKITZAPENA.

1. Ordenantza honetan jasotako arauak eraginkor egiteko eta AUMko Gobernu organoak bere eguneroko jardunean genero-ikuspegia egiaz txertatuko duela bermatzeko, bere eskumenen alorrean, otsailaren 18ko 4/2005 Legeko 16. artikulua "a" letratik "f"-ra bitartekoetan ezarritakoa bete beharko du bere eskumenen esparruan:

a) Egiten dituzten estatistika, inkesta eta datu-bilketa guztietan sexu-aldagaia sistematikoki sartu.

b) Estatistikako eragiketetan adierazle berriak ezarri eta sartu, hain zuzen ere emakumeen eta gizonen balio, rol, egoera, baldintza, jomuga eta beharretan dauden aldeak, horien guztien adierazpena eta

CAPÍTULO VIII

ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS

ARTÍCULO 24. ADECUACIÓN DE LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

1. Al objeto de hacer efectivas las normas contenidas en esta Ordenanza y garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los órganos de Gobierno de AUM, en el ámbito de sus competencias, deberán cumplir lo establecido en las letras "a" a "f" del artículo 16 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de



aztertuko den errealitatearekin duten elkarreragina hobeto ezagutzea posible egiteko.

c) Beste aldagai batzuen eragina ezagutzea posible egiteko beharrezkoak diren adierazleak eta mekanismoak diseinatu eta sartu, aldagaiok agertzeak bereizkeria anizkoitzeko egoerak sorrarazten baditu esku hartzeko eremuetan.

d) Sartutako aldagaiak sexu-aldagaia oinarri hartuta ustiari eta aztertzei adinako lagin zabalak aurkeztu.

e) Dauden datuak ustiari; horrela, esku-hartzearen eremu ezberdinetan emakumeek eta gizonen bizi dituzten egoera, baldintza, jomuga eta premia ezberdinen berri eduki ahal izango da.

f) Gaur egun dauden estatistika-definizioak berrikusi eta, hala badagokio egokitu, emakumeen lana aintzatetsi eta baloratzen laguntzeko eta emakumeen zenbait kolektiboren estereotipazio negatiboa saihesteko.

25. ARTIKULUA. IKERKETA ETA ESTADISTIKEN ESLEIPENA

Ikerketa eta estatistikak zerbitzu-kontratuen bidez egiten direnean, enpresa esleipendunak aurreko artikuluan jasotako eginkizunak betetzeko konpromisoa hartu beharko du.

IX. KAPITULUA

GENERO-IKUSPEGIDUN AURREKONTUAK

26. ARTIKULUA. XEDAPEN OROKORRA

1. AUMk Ordenantza honetan jasotako eginkizunak betetzeko eta neurriak gauzatzeko, eta oro har, emakume eta gizonen areko berdintasuna bultzatzeko

mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

ARTÍCULO 25. ADJUDICACIÓN DE ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS

Cuando los estudios y estadísticas se lleven a cabo mediante contrato de servicios, la empresa adjudicataria deberá aceptar el compromiso de cumplir con los deberes recogidos en la sección el artículo anterior.

CAPITULO IX

PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ARTÍCULO 26. DISPOSICIÓN GENERAL

1. AUM consignará y especificará anualmente en sus presupuestos los recursos económicos destinados al ejercicio de las funciones y a la ejecución de las medidas previstas en esta



baliabide ekonomikoak bere aurrekontuetan esleitu eta zehaztuko ditu urtero.

2. Halaber, diru-sarrera eta gastuen politikak diseinatu, gauzatu eta ebaluatzean, kontuan hartuko ditu emakume eta gizonen baldintza, egoera eta beharrak. Horretarako, hausnarketa eta analisia bultzatuko ditu, genero-ikuspegia txertatua duten aurrekontuak egiteko ekimenak martxan jarriko ditu, edo ekimen horiek sendotu.

Ordenanza, así como a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en general.

2. Asimismo, en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas de ingresos y gastos tendrá en cuenta las diferentes condiciones, situaciones y necesidades de mujeres y hombres. A tal fin, promoverá la reflexión, el análisis, y la puesta en marcha o -en su caso- consolidación de iniciativas destinadas a la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género.

X. KAPITULUA

HIZKUNTZA EZ-SEXISTA ERABILTzea ETA ESTEREOTIPOAK SAIHESTEa

27. ARTIKULUA. XEDAPEN OROKORRA

1. AUMk hizkera ez sexista erabiliko du zuzenean zein hirugarren pertsonen edo erakundeen bitartez sortzen dituen agiri eta euskarri guztietan.

2. Halaber, saihestu eta prebenitu egingo ditu aurreiritziak, eta ez ditu erabiliko sexu baten zein bestearen nagusitasun edo mendekotasunean oinarritutako ahozko adierazpenik ez irudirik, ez eta emakume zein gizonezkoen rol estereotipatuetan oinarritutakoak ere. Horretarako, emakume eta gizonen berdintasunaren aldeko borrokan genero-estereotipoek duten eragin kaltegarriari buruzko kontzientziazioa bultzatzeko jarduerak eta kanpainak egingo ditu.

28. ARTIKULUA. AHOlkULARITZA

Hizkuntza erabilera ez sexista edo estereotipo sexistak zer diren mugatzeko, Berdintasun Zerbitzuak aholkulari izateaz arduratu beharko du.

CAPÍTULO X

USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y EVITACIÓN DE ESTEREOTIPOS

ARTÍCULO 27. DISPOSICIÓN GENERAL

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

2. También evitará y prevendrá los prejuicios, prácticas y utilización de expresiones verbales e imágenes fundadas sobre la idea de la superioridad o de la inferioridad de uno u otro sexo, o sobre los roles femeninos y masculinos estereotipados. A este fin, realizará actividades y campañas destinadas a favorecer la concienciación en relación con el papel contraproducente de los estereotipos de género en la lucha por la igualdad de mujeres y hombres.

ARTÍCULO 28. ASESORAMIENTO

En relación a la delimitación de lo que haya de entenderse por uso no sexista del lenguaje o utilización de estereotipos sexistas, será el Servicio de Igualdad el encargado de asesorar al respecto.

**29. ARTIKULUA. NEURRIAK**

Hizkuntzaren erabilera ez sexista bultzatzeko eta jokabide eta jarrera estereotipatuak eragozteko, AUMk, Berdintasun Zerbitzuaren ekimenez, kontzientziazio-kanpainak egingo ditu, trebakuntza-ikastaroak bultzatu, eta aholkularitza eskainiko die hala eskatzen duten ARRATIAko herrietako elkarte, erakunde eta entitateei.

30. ARTIKULUA. HERRITARRAK

Herritarrek eskubidea dute AUMri hizkuntza inklusiboa eta ez diskriminatzailea erabil dezan eskatzeko, dela euskeraz dela gaztelaniaz. Zentzu horretan, AUMk bere eskumenen esparruan, hizkuntza ez diskriminatzailea baliatuko du, ahoz zein idatziz.

31. ARTIKULUA. ENPRESA HORNITZAILEAK

Kontratazioetarako baldintza orrietan eta edozein motatako kontratu nahiz lankidetz hitzarmenetan ezarriko da enpresa hornitzaileak ez duela ez hizkuntzaren erabilera sexistarik ez irudi sexistarik erabiliko.

32. ARTIKULUA. ARLOEN ETA ERAKUNDEEN ARTEKO HARREMANAK.

AUMko arloen artean nahiz beste herri administrazio batzuei bidaltzen zaizkien jakinarazpenak, dokumentuak edo beste mota batzuetako idazkiak hizkuntza ez sexistarekin idatziko dira.

33. ARTIKULUA. KANPOKO IRUDIAK

Hizkuntza sexista estereotipatua saihestuko da AUMren jabetzakoa den elementu orotan, besteak beste, dokumentuetan, ereduetan, errotulazioetan, zigiluetan, web orrialdean, argitalpenetan, zirkularretan, iragarkietan eta hitzarmen kolektiboetan.

ARTÍCULO 29. MEDIDAS

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

ARTÍCULO 30. CIUDADANÍA

La ciudadanía tiene derecho a exigir a AUM tanto en euskera como en castellano la utilización de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio. En ese sentido, AUM, en el ámbito de sus competencias, utilizará un lenguaje no discriminatorio tanto oralmente como por escrito.

ARTÍCULO 31. EMPRESAS PROVEEDORAS

Se incluirán en los pliegos de contratación y en cualquier tipo de contrato y/o convenio de colaboración la exigencia por parte de la empresa proveedora de la utilización no sexista del lenguaje e imágenes.

ARTÍCULO 32. RELACIÓN ENTRE ÁREAS Y OTRAS INSTITUCIONES.

Todas las comunicaciones, documentos y cualquier tipo de escrito que se dirija entre Áreas de AUM como a otras administraciones públicas se redactarán con un lenguaje no sexista.

ARTÍCULO 33. IMAGEN EXTERIOR

Se evitará el lenguaje estereotipado sexista en cualquier elemento de propiedad de AUM. A modo de ejemplo: documentos, modelos, rotulación, sellos, página web, publicaciones, circulares, anuncios y convenios colectivos.

**XI. KAPITULUA****HEZKIDETZA ETA SEXU-
ESKUBIDEAK****34. ARTIKULUA. HEZKIDETZA**

1. AUMk, Berdintasun Zerbitzuaren bitartez, harremana izango du pertsonen hezkuntza formala eta ez formala, trebakuntza eta gizarteratzea lantzen duten entitateekin, bereziki garrantzitsutzat jotzen baititu berdintasunezko balioak, ereduak eta erreferenteak bultzatu eta indartzeko.
2. AUMk, Berdintasun Zerbitzuaren bitartez, etengabeko harremana izango du ARRATIako herrietako eskola-komunitatearen ordezkariekin (irakasle, guraso, ikasle eta beste ordezkariak) eta hezkuntzarekin lotutako bestelako organo eta entitateekin, beharrak hauteman ahal izateko eta diagnostiko partekatua egin ahal izateko, ARRATIako herrietan berdintasunezko kultura garatzeko.
3. Era berean, ARRATIako herrietan egon litezkeen era askotako eskola-foroetako partaide izan eta haietan sar dadin eskatzea egoki litzatekeen aztertu beharko du Berdintasun Zerbitzuak.
4. AUMk, Berdintasun Zerbitzuaren bitartez, berdintasunarekin lotutako balioak bultzatzeko helburua duten ikastetxe eta hezkuntza-entitateekin lankidetzan aritzeko ekimenak diseinatu eta martxan jarriko ditu.
5. Berdintasunerako sentsibilizazio-kanpaina orok tratamendu eta zabalkunde espezifikoa izango ditu ARRATIako ikastetxeetan edo hezkuntza-entitateetan.

**35. ARTIKULUA. SEXU-AUKERA ETA
GENERO-NORTASUNAREN
ANIZTASUNA ERRESPETATzea**

1. Sexu-orientazioari eta genero-nortasunaren aniztasunari dagoenez, aniztasuna aitortzen du AUMk. Halaber, aitortzen du pertsonak harreman ez heterosexualek bidez elkar daitezkeela eta

CAPÍTULO XI**COEDUCACIÓN Y DERECHOS
SEXUALES****ARTÍCULO 34. COEDUCACIÓN**

1. AUM, a través del Servicio de Igualdad, entablará relaciones con entidades dedicadas a la educación formal y no formal, la formación y socialización de personas por considerarlas especialmente relevantes en la promoción y el impulso de valores, modelos y referentes más igualitarios.
2. AUM, a través del Servicio de Igualdad, mantendrá un contacto permanente y fluido con la representación de la comunidad escolar de los municipios de ARRATIA (profesorado, madres-padres, alumnado, y demás representantes) y otros órganos u entidades formativas en orden a detectar necesidades y elaborar un diagnóstico compartido enfocado al desarrollo de una cultura de la igualdad en los municipios de ARRATIA.
3. Igualmente, el Servicio de Igualdad valorará la conveniencia de solicitar su participación e integración en los foros escolares de diferente índole que puedan funcionar en los municipios de ARRATIA.
4. AUM a través del Servicio de Igualdad diseñará y pondrá en marcha iniciativas de colaboración con centros escolares y entidades formativas destinadas a promover valores relacionados con la igualdad.
5. Toda campaña de sensibilización para la igualdad tendrá un tratamiento y difusión específicos en los centros escolares y/o entidades formativas de ARRATIA.

**ARTÍCULO 35. RESPETO A LA OPCIÓN
SEXUAL Y LA DIVERSIDAD DE
IDENTIDAD DE GÉNERO**

1. AUM reconoce la diversidad en cuanto a la orientación sexual y la diversidad de identidad género. Así mismo reconoce que las personas pueden asociarse a través de relaciones no heterosexuales y generar



bestelako familia-ereduak izan ditzaketela. Horregatik guztiagatik aitortzen du, halaber, ez direla ARRATIako herrietako biztanle guztiak aurrez heterosexualtzat hartu behar, eta norbere gorputzak askatasunez kudeatu ditzakeela genero-nortasunaren autodefinizioak. Azkenik, Udalak egiaztatu du lesbianek, transexualek, queerek eta bisexualek diskriminazio espezifikoak nozitzen dutela, nahitaezko heterosexualtasuna hausteagatik.

2. Horregatik, konpromiso hauexek hartzen ditu:

a) Kanpainen eta bestelako baliabideen bidez sentsibilizazioa lantzea, afektibitate-eta sexu-harremanen, ugalketa-harremanen eta genero-nortasunaren askatasun eta aniztasunaren inguruan.

b) LGTBQ taldeak nozitzen duen diskriminazioari aurre egiteko lanabes eta neurri espezifikoak martxan jartzea.

modelos de familias alternativos. Por todo ello, reconoce también que no debe presuponerse la heterosexualidad de toda la ciudadanía de los municipios de ARRATIA, y que las autodefiniciones de identidad de género pueden ser autogestionadas por los cuerpos libremente. Por último, constata que Lesbianas, Transexuales, Queers, Gays y Bisexuales viven una discriminación específica por salirse de los parámetros de la heteronormatividad.

2. Es por ello que se compromete a:

a) Sensibilizar, a través de campañas u otros medios, en la libertad y la diversidad de las relaciones afectivo sexuales, en la relaciones de reproducción y de identidad de género.

b) Poner en marcha herramientas y medidas específicas que combatan la discriminación que sufre el colectivo LGTBQ.

XII. KAPITULUA

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

36. ARTIKULUA. KONTZEPTUA

Emakumeen aurkako indarkeriazko ekintza oro emakumeen aurkako indarkeriatzat hartuko da; indarkeria horretan, bestalde, sexuagatik egiten diren indarkeriazko ekintza guztiak sartuko dira, emakumeari kalte fisikoa, sexuala edo psikologikoa ekarri edo sufrimendua eragin badiezaiokete. Halakoekin mehatxu egitea, inor behartzea edo askatasuna bidegabe kentzea, eremu publiko zein pribatuan gertatuta ere, indarkeriatzat hartuko dira.

37. ARTIKULUA. JARDUERA-ESPARRU OROKORRA

Emakumeen aurkako indarkeriaren arazoari aurre egiteko, AUMk konpromisoa hartzen

CAPÍTULO XII

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

ARTÍCULO 36. CONCEPTO

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

ARTÍCULO 37. MARCO GENERAL DE ACTUACIÓN

Para abordar el problema de la violencia contra las mujeres, AUM se compromete a



du bere betebeharrak kontuz betetzeko, hain zuzen ere, Emakume eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeko VII. Kapituluaren ezarritakoak betebeharrak, bere eskumenen esparruan, edo Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan aurreikusitakoak; eta azkenik, erakundearen arteko akordioetan, protokoloetan, programetan eta planetan ezarritako ekintzetan aurreikusitakoak ere bai.

38. ARTIKULUA. NEURRIAK EGOKITZEA

Emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko, AUMko Gobernu organoek, beharrezkoa balitz beste erakundeek lagunduta, ARRATIAren esparrura egokituko ditu ikerkuntzarako, prebentziorako, sentsibilizaziorako, trebakuntzarako eta biktimak lagundu eta babesteko neurriak, hain zuzen ere, Emakume eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 legearen 43. artikuluan eta VII. kapituluko 1. eta 2. idazpurretan aurreikusten direnak, eta Genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoan agertzen direnak.

39. ARTIKULUA. IKERKUNTZA

AUMk modu aktiboan lagundu eta bultzatuko ditu ARRATIAko herrietan emakumeen aurkako indarkeria nola azaltzen den, indarkeria hori zerk sortzen duen, zenbat emakume kaltetzen dituen eta egoera nola hobetu daitekeen ezagutzeko ikerketak. Jokabide matxistak nola indartzen diren ere aztertuko du, hura zuzendu eta desagerrarazteko politikak ezartzeko.

40. ARTIKULUA. PREBENTZIOA ETA SENSIBILIZAZIOA

AUMk, bakarka zein beste erakunde batzuen laguntzarekin, kanpainak egingo ditu biztanleria egoera horren inguruan sentsibilizatzeko, eta emakumeei zuzendutako ekintzak gauzatuko ditu,

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

ARTÍCULO 38. ADAPTACIÓN DE MEDIDAS

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

ARTÍCULO 39. INVESTIGACIÓN

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

ARTÍCULO 40. PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

AUM llevará a cabo individualmente o en colaboración con otras instituciones campañas para sensibilizar a la población de esta realidad, así como acciones dirigidas a las mujeres para que la violencia contra las



emakumeen aurkako indarkeria aitortu eta agerian gera dadin, hari aurre egiteko lehen urrats modura.

41. ARTIKULUA. TREBAKUNTZA

1. AUMk konpromisoa hartzen du bere langileak emakumeen aurkako indarkeriaren inguruan trebatzeko. Indarkeriaren biktima diren emakumeei laguntzen diharduten langileak trebatuko ditu bereziki, baina hainbat sektoreri, hala nola gazteei, adindunei, aniztasun funtzionala duten pertsoneri eta bestelakoei zuzendutako politikak ezartzen diharduten pertsonak ere trebatuko ditu, informazio-politikak eta emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa zeharka gauza daitezen.

2. ARRATIAko herrietako emakumeei zuzendutako jardueretan, trebakuntza-jarduerak izango dira, zeharka pentsatuak bereziki, emakumeek beren aurkako indarkeria nola agertzen den, nola antzematen den eta era horretako indarkeriari nola aurre egiten zaion ezagutu dezaten.

42. ARTIKULUA. ARRETA ETA BABESA

1. AUMk segurtasunerako eskubidea dutela aitortzen die emakume eta gizon guztiei, eta aske mugitzekoa, eta aitortzen du, halaber, eskubide horiek ezin direla osorik edo modu berean gauzatu.

2. AUMk konpromiso hauek hartzen ditu:

a) Sexua kontuan hartuta, emakume eta gizonen segurtasunari eragiten dioten gora-beheren bolumena eta ezaugarriak (pertsonen aurka egindako krimen larriak barne) ezagutzeko estatistikak aztertuko ditu eta, beharrezkoa denean, kriminalitatea edo segurtasun-ezaren bestelako iturrien aurrean zer nolako beldurra eta zenbat beldur dagoen neurtuko du.

b) Estrategiak, politikak eta ekintzak garatu eta gauzatzeko AUMko udalei laguntza teknikoa emango die, eta besteak beste,

mujeres sea reconocida y desvelada como primer paso para que se pueda actuar ante ella.

ARTÍCULO 41. FORMACIÓN

1. AUM se compromete a formar al personal en relación a la violencia contra las mujeres. Especialmente al personal que se dedique a la asistencia de las mujeres víctimas de violencia pero también a aquellas que se dediquen a implementar políticas dirigidas a diferentes sectores como a juventud, personas mayores, personas con diversidad funcional y otras para que políticas de información y prevención de la violencia contra las mujeres sean llevadas a cabo de manera transversal.

2. En las actividades dirigidas a las mujeres de los municipios de ARRATIA se preverán actividades formativas especialmente aquellas planteadas de manera transversal dirigidas a que las mujeres conozcan cómo se manifiesta la violencia contra las mujeres, formas de reconocerla y maneras de hacer frente a este tipo de violencia.

ARTÍCULO 42. ATENCIÓN Y PROTECCIÓN

1. AUM reconoce el derecho de todas las mujeres y de todos los hombres a la seguridad de su persona y a su libertad de movimientos, así como que estos derechos no pueden ser plena o igualmente ejercidos.

2. AUM se compromete a:

a) Analizar, teniendo en cuenta el sexo, las estadísticas referidas al volumen y a los tipos de incidentes (incluidos los crímenes graves cometidos contra la persona) que afecten a la seguridad de las mujeres y de los hombres y, cuando sea conveniente, calibrar el nivel y la naturaleza del miedo ante la criminalidad u otras fuentes de inseguridad.

b) Prestar asistencia técnica a los Ayuntamientos mancomunados en el desarrollo y aplicación de estrategias,



ingurunearen egoera edo eraketa modu espezifikoan hobetzeko (hala nola hirigintzan zona-banatzeta eta funtzio bakarreko zonak eragozte, horrek toki bakartiak sortzen baititu; segurtasuna hobetzeko neurriak hartuta, garraio publikoaren segurtasuna areagotzea –gaueko garraioan eskatuz gero geldialdiak egitea edo itzaroteko tokiak jartzea–; behar den tokietan kaleko argiak hobetzea eta aparkalekuak egoki antolatzea). Praktikan dagoen segurtasuna handitu eta segurtasun-falta gutxiago sentitzea izango da horren guztiaren helburu.

43. ARTIKULUA. ARRETA OSO ETA KOORDINATUA IZATEKO ESKUBIDEA: GENERO-INDARKERIAREN BIKTIMEN PREBENTZIOA ETA ARRETA HOBETZEKO PROTOKOLOA

1. Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeek, emakume direlako, eskubidea dute arreta oso eta pertsonalizatua jasotzera, hartara, indarkeria-egoeraren ondorioz sortutako beharrei erantzun ahal izateko, eta kasu bakoitzari dagozkion baldintza pertsonalen edo sozialen arabera, baliabiderik egokienak eskaintzeko.

2. AUMren lanak, emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean eta, bereziki, biktimak laguntzerakoan, eginkizun hauexek bete beharko ditu:

a) Berdintasuna bermatu beharko du, inolako diskriminaziorik sortu gabe egoera zibilagatik, sexu-orientazioagatik, adinagatik, sinesmen edo ideologiagatik, gutxiengo etniko edo nazional batekoa edo hizkuntz gutxiengo batekoa izateagatik, maila ekonomikoagatik, ezintasun fisiko edo psikikoengatik edo sentimenezintasunengatik edo bestelako edozein egoera pertsonal edo sozialengatik. Egoera pertsonal eta sozial jakin batzuetan egoteagatik, laguntza izateko zailtasun handiagoak dituzten biktimen kasuan eta, bereziki, ezintasunak dituzten emakumeen eta emakume etorkinen kasuan –haien administrazio-egoera edozein izanik ere–, haien eskubideak egiaz gauzatu ahal izango

políticas y acciones, incluidas mejoras específicas en el estado o en la configuración del entorno (por ejemplo, evitar un urbanismo zonificado y monofuncional, potenciador de zonas poco transitadas, incrementar la seguridad en el transporte público articulando medidas potenciadoras de la seguridad –paradas a demanda en el transporte nocturno o acondicionando los lugares de espera–, mejorar el alumbrado público donde haga falta y acondicionar los aparcamientos de modo apropiado). Todo ello con el fin de aumentar la seguridad en la práctica y tratar de reducir la percepción de falta de seguridad.

ARTÍCULO 43. DERECHO A LA ATENCIÓN INTEGRAL Y COORDINADA: PROTOCOLO DE COORDINACIÓN PARA LA MEJORA EN LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

1. Las mujeres víctimas de violencia por su condición de mujeres tienen derecho a recibir asistencia de manera integral y personalizada, de modo que se aborden las diferentes necesidades derivadas de la situación de violencia y se les facilite los recursos más idóneos en función de las circunstancias personales o sociales que concurren en cada caso.

2. La actuación de AUM frente a la violencia contra las mujeres, especialmente la dirigida a la asistencia de las víctimas deberá:

a) Garantizar la igualdad, sin que quepa discriminación por razón de estado civil, orientación sexual, edad, creencia o ideología, pertenencia a una minoría étnica, nacional o lingüística, nivel económico, así como por razón de discapacidad física, psíquica o sensorial, o cualquier otra condición personal o social. Se adoptarán las medidas necesarias para que tengan garantizado el ejercicio efectivo de sus derechos las víctimas cuyas circunstancias personales y sociales supongan una mayor dificultad para el acceso integral a la asistencia y, en especial, las mujeres con discapacidad y las mujeres inmigrantes, con independencia de su situación administrativa.



dituztela bermatzeko beharrezko neurriak hartuko ditu.

b) Indarkeriaren biktima diren emakumeen autonomia pertsonala eta bizimodu normalizatua bultzatuko du.

c) Adin txikiko pertsonen onura defendatuko dela bermatuko du.

d) Halako egoerek berez izan ohi duten premia dela-eta, behar izaten den berehalakotasunez lan egiteko, eraginkortasunez eta azkartasunez artikulatuko da.

e) Bigarren mailako biktimizazioa ahalik eta gehien eragotziko du, eta ahalik eta eragozpen gutxien sortuko zaie profesional eta erakundeen esku-hartzeen ondorioz sortzen diren biktimei.

3. Gainera, arreta hori AUMko zerbitzu guztiekin koordinatuta emango da, eta emakumeari modu egokian bere onera etortzen lagunduko dioten erakundeekin koordinatuta. Horretarako, kolaborazio-akordioak eta protokoloak egin daitezten bultzatuko du AUMk, Autonomia Erkidego osorako sinatutako akordio eta protokoloak ARRATIako egoeraren arabera egokitu, zehaztu eta garatzeko.

4. Horretarako AUMko Osoko Bilkurak "genero-indarkeriaren biktimen prebentzioa eta arreta hobetzeko Koordinazio-protokoloa" onartu zuen 2012ko maiatzaren 29an. Jarraipena emateko Erakundeen arteko Mahaia eta barneko Mahaia eratu dira eta urtean bitan batzen dira.

b) Favorecer la autonomía personal de las mujeres víctimas de la violencia y un modo de vida normalizado.

c) Garantizar la defensa del interés de las personas menores de edad.

d) Articularse de forma eficaz y ágil con el fin de actuar con la inmediatez requerida por la urgencia propia de estas situaciones.

e) Evitar al máximo la victimización secundaria, reduciendo al mínimo las molestias de las víctimas derivadas de las intervenciones de diferentes profesionales e instituciones.

3. Además, esta atención se realizará de manera coordinada con todos los servicios de AUM implicados, así como con las demás instituciones que contribuyan a la recuperación de la mujer de una manera adecuada. Para ello, AUM promoverá que se elaboren acuerdos de colaboración y protocolos que desarrollen, concreten y adecuen a la realidad de ARRATIA los acuerdos y protocolos suscritos a nivel de la Comunidad Autónoma.

4. La Junta Plenaria de AUM, reunida en sesión ordinaria con fecha 29 de mayo de 2012, aprobó el "Protocolo de coordinación para la mejora en la prevención y atención a víctimas de la violencia de género". Para el seguimiento de este protocolo, se constituyeron la mesa Interinstitucional y la mesa interna. Ambas, se reúnen dos veces al año.

**XIII. KAPITULUA.****ORDENANTZAREN JARRAIPENA
ETA EBALUAZIOA****44. ARTIKULUA. JARRAIPENA ETA
EBALUAZIOA.**

Ordenantzaren jarraipena eta ebaluazioa Arratiako Udalen Mankomunitateko Gizarte Ekintza Batzordean egingo da.

Batzordean AUMko ordezkari politikoez, Berdintasun Zerbitzuko pertsonalak eta beharrezkotzat jotzen diren sailtako langile tekniko laguntzaileak ere hartuko dute parte.

45. ARTIKULUA. ESKUMENAK

Ordenantzaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko, Gizarte Ekintza Batzordeak eskumen hauek izango ditu:

- Legealdi bakoitzari buruzko jarraipen eta ebaluazio txosten bat lantzea; txosten horretan, dagokion ekitaldian Ordenantza aplikatzeari begira arlo bakoitzak egindako ekintzen berri eta Ordenantzan aurreikusitakoaren betetze mailari buruz arlo bakoitzak egindako ebaluazioa jaso beharko dira, gutxienez.
- Ordenantzaren, helburuen eta ekintzen betetze maila interpretatzea eta ebaluatzea.
- Ordenantza ezartzeko zailtasunen, lortutako emaitzen eta abarren berri ematea.
- Ordenantza aplikatzeko neurriak proposatzea.
- Ordenantzaren testua hobetzeko proposamenak egitea.
- Ekimen, jarduera ildo eta exekuzio proposamen berriak erabakitzea, onartzea eta aplikatzea, ordenantzaren garapenean

CAPÍTULO XIII**SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE
LA ORDENANZA.****ARTÍCULO 44. SEGUIMIENTO Y
EVALUACIÓN**

El seguimiento y la evaluación de la Ordenanza se realizará en la Comisión de Acción Social de Arratiako Udalen Mankomunitatea.

En la Comisión tomarán parte representación política de AUM, personal del Servicio de Igualdad, así como del personal técnico de apoyo de las distintas áreas que se estime necesario.

ARTÍCULO 45. COMPETENCIAS

Con el fin de hacer el seguimiento y la evaluación de la Ordenanza, la Comisión de Acción Social tendrá las siguientes competencias:

- Elaborar cada legislatura un informe de seguimiento y evaluación en el que al menos se recojan las acciones que cada área ha llevado a cabo durante el ejercicio en aplicación de la Ordenanza y por otro la valoración de dichas áreas en relación al grado de cumplimiento de lo previsto en la presente Ordenanza.
- Interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de la ordenanza, de los objetivos marcados y de las acciones.
- Informar sobre las dificultades encontradas durante su implantación, los resultados conseguidos etc.
- Proponer medidas dirigidas a la aplicación de la Ordenanza.
- Proponer mejoras al texto de la ordenanza.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de actuación y propuestas de ejecución para un más amplio desarrollo



sakontzeko.

•Herritarrek edo mankomunitateko kideek egindako erreklamazioak aztertzea eta ebaztea iradokizunen buzoi edo bestelako bitartekoak medio.

•Ordenantzaren aplikazio eta interpretaziotik eratorritako desadostasunen berri izatea eta horiek ebaztea.

46. ARTIKULUA. FUNTZIONAMENDUA

Beren funtzioak garatzeko, batzordekideek eskuragarri izango dute Batzordean sortutako dokumentazio guztia, eta aukera izango dute, halaber, beren funtzioak gauzatzeko beharrezko irizten dioten eta ordenantza honen xede eta artikuluekin lotura duen informazio oro eskatzeko mankomunitateko pertsonal tekniko eta politikoari.

Ordenantzaren jarraipena, gutxienez urtean behin egingo da. Hala ere, Gizarte Ekintza Batzordeak ezohiko bilerak egingo ditu egoerak horretarako aukera ematen duen epearen barruan, aztergaiaren garrantziaren arabera; nolana ere, ezohiko bilera egiteko eskaria jasotzen denetik 30 eguneko epearen barruan izango da bilkura.

Bestalde Ordenantzaren ebaluazioa, legealdi bakoitzaren hasieran egingo da. Ebaluazioa egin ondoren, aldaketak eta hobetzeko proposamenak egingo dira, hala erabakiz gero, Ordenantzan txertatzeko.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Berdintasun Zerbitzua sortzea eta egokitzea. Eskumena duten AUMko organoek, urtebeteko epean, Berdintasun Zerbitzua sortu eta AUMko egituran egokitzeko eta beharrezkoa bada, hura egokitzeko behar diren administrazio-prozedurak abian jarriko dituzte.

de la ordenanza.

•Atender y resolver reclamaciones formuladas por la ciudadanía o personal de la Mancomunidad a través del buzón de sugerencias o cualquier medio habilitado al efecto.

•Conocimiento y resolución de las discrepancias que se deriven de la aplicación e interpretación de la ordenanza.

ARTÍCULO 46. FUNCIONAMIENTO

Para el desarrollo de todas las funciones, las personas que pertenezcan a la Comisión tendrán acceso a toda la documentación que se genere en el seno de la misma y a solicitar al personal técnico y político de AUM cualquier información que consideren necesaria para el ejercicio de sus funciones y que tenga relación con los objetivos y articulado de la presente Ordenanza.

El seguimiento de la Ordenanza se realizará al menos una vez al año. Aún así, la Comisión de Acción Social podrá celebrar reuniones extraordinarias dentro del plazo que las circunstancias lo permitan en función de la importancia, pero nunca excederá de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud de reunión.

Por otro lado, la evaluación de la Ordenanza se realizará al inicio de cada legislatura. Tras dicha evaluación se harán las propuestas de modificación y mejora, que serán incluidas en la Ordenanza si así se decide.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Creación y adaptación del Servicio de Igualdad. Los órganos competentes de AUM iniciarán en el plazo de un año los procedimientos administrativos necesarios para la adecuación del Servicio de Igualdad dentro de la estructura organizativa de AUM.



AZKEN XEDAPENA

Indarrean sartzea. Ordenantza indarrean sartuko da haren osoko testu definitiboa Bizkaiko Aldizkari Ofizialean osorik argitaratu eta hurrengo egunean, Toki Araubidearen oinarriak arautzen duen 7/1985 Legeak ezartzen duen bezala.

Igorren, 2013ko abenduaren 18an

PRESIDENTEA
LA PRESIDENTA

DISPOSICIÓN FINAL

Entrada en vigor. La Ordenanza entrará en vigor al día siguiente de la publicación íntegra de su texto definitivo en el Boletín Oficial de Bizkaia, de conformidad a lo establecido en la Ley 7/1985 de Bases de Régimen Local.

En Igorre a 18 de diciembre de 2013

Bait. IDAZKARI-KONTUHARTZAILEA
EL SECRETARIO-INTERVENTOR acctal.