



Ayuntamiento de Barañáin  
Barañaingo Udala  
Navarra – Nafarroa  
[www.baranain.es](http://www.baranain.es)  
[www.barañain.eus](http://www.barañain.eus)

Plaza Consistorial, s/n.  
Udaletxe plaza zk.g.  
31010 BARAÑAIN  
(Navarra–Nafarroa)  
Tel.: 948 286 310  
Fax: 948 181 308

## ANUNCIO DE CONSULTA PÚBLICA PREVIA A LA ELABORACIÓN DE LA ORDENANZA MUNICIPAL SOBRE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

De conformidad con lo previsto en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas -LPACAP-, con el objetivo de mejorar la participación de la ciudadanía en el procedimiento de elaboración de normas, con carácter previo a la elaboración del proyecto de Ordenanza municipal, se sustanciará una consulta pública, a través del portal web de la Administración competente, en la que se recabará la opinión de las personas y de las organizaciones más representativas potencialmente afectadas 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.

En cumplimiento de lo anterior y de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución de Alcaldía nº 140/2021, de fecha 4 de febrero de 2021, se somete a consulta pública previa a la elaboración del proyecto de Ordenanza municipal, la regulación relativa a la igualdad entre mujeres y hombres, durante un plazo de **quince días naturales**, a contar desde el día de la presente publicación.

La ciudadanía, organizaciones y asociaciones que así lo consideren, pueden hacer llegar sus opiniones al respecto a través del siguiente buzón de correo electrónico: [pio@baranain.com](mailto:pio@baranain.com)

En Barañáin, a 4 de febrero de 2021.

## EMAKUMEEN eta GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNARI BURUZKO UDAL- ORDENANTZA EGIN AURREKO KONTSULTA PUBLIKOAREN IRAGARKIA

Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 133. artikuluan aurreikusitakoaren arabera, arauak egiteko prozeduran herritarren parte-hartzea hobetzeko helburuarekin, udal-ordenantzaren proiektua egin aurretik, kontsulta publiko bat egingo da, administrazio eskudunaren web-atariaren bidez. Bertan, etorkizuneko arauak uki ditzakeen ordezkagaitasun handieneko pertsonen eta erakundeen iritzia jasoko da, gai hauei buruz:

- a) Ekimenaren bidez konpondu nahi diren arazoak.
- b) Hura onartzeko beharra eta egokitasuna.
- c) Arauaren helburuak.
- d) Aukera alternatibo erregulatzaileak eta ez-erregulatzaileak.

Aurrekoa betez, eta Alkatetzaren 2021eko otsailaren 4ko 140/2021 Ebazpenean xedatutakoarekin bat etorritik, jendaurrean jartzen da emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko erregulazioa, udal-ordenantzaren proiektua egin aurretik, **hamabost egun naturaleko** epean, argitalpen hau egiten den egunetik zenbatzen hasita.

Hala nahi duten herritarrek, erakundeek eta elkarteek beren iritziak helaraz ditzakete posta elektronikoa honen bidez: [pio@baranain.com](mailto:pio@baranain.com)

Barañainen, 2021eko otsailaren 4an.

*La Alcaldesa-Presidenta / Alkate-Udalburu Andrea*



## ANEXO I. MEMORIA DEL PROYECTO DE ORDENANZA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

### A) Antecedentes:

La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril (Boletín Oficial de Navarra nº. 150, de 11 de abril de 2019), de Igualdad entre mujeres y hombres.

Toda norma o intervención que incida directa o indirectamente sobre personas (y por lo tanto, sobre mujeres y hombres), tenga la capacidad de influir en la reducción de desigualdades de género, o dicho de otra manera, pueda contribuir al logro de la igualdad entre mujeres y hombres, tendrá un impacto sobre la igualdad y en consecuencia resulta **pertinente al género.**

### B) Problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.

La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Hombres y Mujeres recoge en su Artículo 12. Entidades Locales de Navarra, punto 1. Que **"Las Entidades Locales integrarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus competencias** y colaborarán a tal efecto con la Administración de la Comunidad Foral de Navarra". Y añade en su punto 2. Que, **"Las Entidades Locales incorporarán la perspectiva de género en todas sus políticas, programas y acciones administrativas y promoverán la incorporación de personal para el desarrollo y el ejercicio de las funciones con relación a lo que establece esta ley foral, pudiendo elaborar ordenanzas de igualdad que recojan lo establecido en este apartado"**. Por otro lado, Ley 7/1985 Reguladora de las bases del Régimen Local, en su artículo 25, letra o, asigna **competencias propias a los municipios en materia de "actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género"**.

Teniendo en cuenta estos mandatos legales, así como los compromisos adquiridos por este Ayuntamiento en materia de Igualdad y tras la realización del informe de impacto de género que analizar los datos recogidos para tal fin, se concluye que:

## I. ERANSKINA. EMAKUMEEN eta GIZONEN BERDINTASUNERAKO ORDENANTZA-PROIEKTUAREN MEMORIA.

### A) Aurrekariak:

17/2019 Foru Legea, apirilaren 4koa (Nafarroako Aldizkari Ofizialaren 150, 2019ko apirilaren 11koa), Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzkoa.

Pertsonengan (eta, beraz, emakumeengan eta gizonengan) zuzenean edo zeharka eragiten duen arau edo esku-hartze orok genero-desberdintasunen murrizketan eragiteko gaitasuna badu, edo, bestela esanda, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzen lagun badezake, berdintasunean eragina izango du eta, ondorioz, **generoari dagokio.**

### B) Ekimenaren bidez konpondu nahi diren arazoak.

Gizonen eta Emakumeen arteko Berdintasunari buruzko apirilaren 4ko 17/2019 Foru Legeak 12. artikuluan jasotzen du. Nafarroako toki-erakundeak, 1. puntua. **"Toki-erakundeek emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa txertatuko dute beren eskumenak baliatzean, eta Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioarekin lankidetzan arituko dira horretarako"**. Eta 2. puntuan gehitzen du. **"Toki-erakundeek genero-ikuspegia txertatuko dute beren administrazio-politika, -programa eta -ekintza guztietan, eta foru lege honek ezartzen duenarekin lotutako eginkizunak garatzeko eta gauzatzeko langileak sartzea sustatuko dute, eta atal honetan ezarritakoa jasoko duten berdintasun-ordenantzak egin ahal izango dituzte"**.

Bestalde, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen 7/1985 Legeak, 25. artikuluko O letran, **eskumen propioak esleitzen dizkie udalerriei "gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzeko eta genero-indarkeriaren aurkako jarduerak" egiteko.**

Lege-agindu horiek eta udal honek berdintasunaren arloan hartutako konpromisoak kontuan hartuta, eta horretarako bildutako datuak aztertuko dituen genero-eraginari buruzko txostena egin ondoren, honako hau ondorioztatzen da:



1. **Los datos poblacionales** indican que se mantienen las brechas de género en diferentes ámbitos de la vida de las mujeres como trabajo productivo y reproductivo y brecha salarial, salud, empoderamiento social y político, conocimiento, uso del tiempo libre y del espacio y violencia contra las mujeres.

2. **en la parte relativa a Gobernanza Local y transversalidad de género:**

- El Ayuntamiento de Barañain, no cuenta aún con una Mesa técnica de coordinación permanente responsable del impulso, gestión y coordinación de la política municipal de igualdad, así como de la incorporación de la transversalidad de género en esta administración local.
- Aunque se realizan formaciones en materia de igualdad dirigidas a personal político y técnico, aún no está garantizada una formación progresiva y permanente, básica de su personal técnico y político, ni una formación y capacitación específicas para todos aquellos puestos que formen parte de la Mesa Técnica de Coordinación Interáreas, y/o sean personal técnico referentes y responsables del impulso y aplicación de la estrategia de la transversalidad de género en sus respectivas áreas de trabajo municipal.
- De la misma forma, no se puede asegurar que todos los procedimientos de trabajo y administrativos integren de forma sistemática el principio de igualdad, como por ejemplo en la gestión interna municipal, en la inclusión del enfoque de género en la contratación y en las ayudas públicas, en la planificación y evaluación presupuestaria, en la elaboración de Informes de impacto de género o en la gestión de la información y política de comunicación, en los estudios y estadísticas municipales.

3. **En el ámbito de violencia contra las mujeres:**

- Se trabaja en materia de prevención y sensibilización y de atención directa a mujeres que están sufriendo violencia así como con sus hijos e hijas.
- no se cuenta con una estructura estable ni

1. **Biztanleria-datuek** adierazten dute genero-arrakalak mantentzen direla emakumeen bizitzako hainbat esparrutan, hala nola lan produktiboa eta ugalketa-lana eta soldata-arrakala, osasuna, ahalduntze soziala eta politikoa, ezagutza, aisialdiaren eta espazioaren erabilera eta emakumeen aurkako indarkeria.

2. **Tokiko gobernantzari eta genero-zeharkakotasunari buruzko zatian:**

- Barañaingo Udalak ez du oraindik etengabeko koordinaziorako mahai teknikorik berdintasunerako udal-politika bultzatu, kudeatu eta koordinatzeko, ez eta toki-administrazio horretan genero-zeharkakotasuna txertatzeko ere.
- Politikariei eta teknikariei zuzendutako berdintasun-arloko prestakuntzak egiten badira ere, oraindik ez dago bermatuta teknikari eta politikarien prestakuntza progresibo eta iraunkorra, ezta prestakuntza eta gaikuntza espezifikoak ere. Eremuarterko Koordinazio Mahai Teknikoko kide diren lanpostuetarako eta/edo erreferentziako teknikariak eta dagokien udal-lan-eremuan genero-zeharkakotasunaren estrategia bultzatu eta aplikatzeko arduradunak diren lanpostuetarako.
- Era berean, ezin da ziurtatu lan- eta administrazio-prozedura guztiek modu sistematikoa txertatuko dutenik berdintasun-printzipioa, hala nola udaleko barne-kudeaketan, kontratazioan eta laguntza publikoetan genero-ikuspegia sartzean, aurrekontu-plangintzan eta -ebaluazioan, genero-eraginari buruzko txostenak egitean edo informazioaren eta komunikazio-politikaren kudeaketan, udal-azterlan eta -estatistiketan.

3. **Emakumeen aurkako indarkeriaren arloan:**

- Prebentzioaren, sentsibilizazioaren eta arreta zuzenaren arloan lan egiten da indarkeria jasaten ari diren emakumeentzat eta haien seme-alabentzat.
- Ez dago egitura egonkorrik, ezta toki-



con un Protocolo de actuación coordinada en lo local y tampoco con una programación continua de capacitación del personal municipal que trabaja en la materia.

eremuan jarduteko protokolo koordinaturik ere, eta ez dago gai horretan lan egiten duten udal-langileak gaitzeko etengabeko programaziorik.

### **C) Necesidad y oportunidad de su aprobación**

El Ayuntamiento debe aprobar dicha regulación a fin de poder asegurar que el Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional considerarán sistemáticamente y desde la perspectiva de género las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres e incorporarán objetivos y medidas específicas dirigidas a eliminar brechas de género y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, en sus fases de planificación, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación.

### **D) Objetivos de la norma**

El proyecto de Ordenanza Municipal de Igualdad entre mujeres y hombres, tiene por objetivo contribuir a lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida a nivel municipal, eliminando todas las formas de discriminación contra las mujeres, estableciendo la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres como principio informador de la actuación de los poderes públicos, para lo que emplearan un conjunto de herramientas incorporando la perspectiva de género y dotándolas de los recursos necesarios para ello.

### **E) Posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias**

- Esta ordenanza promueve la creación de una estructura técnica permanente de impulso, gestión y coordinación de la política municipal de igualdad.
- Pretende garantizar una formación progresiva y permanente, básica de su personal técnico y político, y una formación y capacitación específicas para todos aquellos puestos que formen parte de la Mesa Técnica de Coordinación Interáreas, y/o sean personal técnico referentes y responsables del impulso y aplicación de la estrategia de la transversalidad de género
- Quiere asegurar que todos los

### **C) Onesteko beharra eta egokitasuna**

Udalak araudi hori onartu behar du, Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak emakumeen eta gizonen egoera, baldintza eta beharrizan desberdinak sistematikoki eta genero-ikuspegitik aintzat hartuko dituztela ziurtatzeko, eta genero-arrakalak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburu eta neurri espezifikoak jasoko dituztela politika eta ekintza guztietan, plangintza-, diseinu-, egikaritze-, jarraipen- eta ebaluazio-faseetan.

### **D) Arauren helburuak**

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako udal-ordenantzaren proiektuaren helburua da emakumeen eta gizonen arteko funtsezko berdintasuna lortzen laguntzea udal-mailan, emakumeen aurkako diskriminazio-mota guztiak ezabatuz, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren zeharkakotasuna ezarriz botere publikoen jardunaren printzipio informatzaile gisa, eta, horretarako, hainbat tresna erabiliko dituzte, genero-ikuspegia txertatuz eta horretarako behar diren baliabideak emanez.

### **E) Aukera alternatibo erregulatzaileak eta ez-erregulatzaileak**

- Ordenantza honek berdintasunerako udal-politika bultzatzeko, kudeatzeko eta koordinatzeko egitura tekniko iraunkorra sortzea sustatzen du.
- Bere teknikarien eta politikarien prestakuntza progresiboa eta iraunkorra bermatu nahi du, bai eta prestakuntza eta gaikuntza espezifikoak ere, Arlo arteko Koordinazio Mahai Teknikoko kide diren lanpostuetarako eta/edo genero-zeharkakotasunaren estrategia bultzatzeko eta aplikatzeko ardura duten erreferentziazko teknikariak eta arduradunak diren lanpostuetarako.



**Ayuntamiento de Barañáin**  
**Barañaingo Udala**  
**Navarra – Nafarroa**  
[www.baranain.es](http://www.baranain.es)  
[www.barañain.eus](http://www.barañain.eus)

**Plaza Consistorial, s/n.**  
**Udaletxe plaza zk.g.**  
**31010 BARAÑAIN**  
**(Navarra–Nafarroa)**  
**Tel.: 948 286 310**  
**Fax: 948 181 308**

procedimientos de trabajo y administrativos integren el principio de igualdad, en la gestión interna municipal, en la inclusión del enfoque de género en la contratación y en las ayudas públicas, en la planificación y evaluación presupuestaria, en la elaboración de Informes de impacto de género o en la gestión de la información y política de comunicación, en los estudios y estadísticas municipales.

- Regula la existencia de un catálogo de medidas para promover la igualdad de entre mujeres y hombres en las distintas áreas de intervención.
- A partir de la aprobación de esta norma es esperable que se impulse un cambio de valores a través del desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres como un valor social e individual que conduzca a una transformación social que ponga en el centro la sostenibilidad de la vida y, con ello, se avance en la construcción de una sociedad más justa, democrática, garantista de los derechos fundamentales, libre y en convivencia pacífica.

- Ziurtatu nahi du lan- eta administrazio-prozedura guztiek berdintasun-printzipioa barneratuko dutela udalaren barne-kudeaketan, kontratazioan eta laguntza publikoetan genero-ikuspegia txertatzean, aurrekontu-plangintzan eta -ebaluazioan, genero-eraginari buruzko txostenak egitean edo informazioaren eta komunikazio-politikaren kudeaketan, udal-azterlan eta -estatistiketan.

- Esku hartzeko arlo guztietan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurrien katalogoa arautzen du.

- Arau hau onartzen denetik aurrera, espero izatekoa da balio-aldaketa bultzatuko dela, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna balio sozial eta indibidual gisa garatuz, gizartea eraldatuko duena, bizitzaren jasangarritasuna erdigunean jarriko duena, eta, horrekin batera, gizarte bidezkoagoa, demokratikoagoa, oinarrizko eskubideak bermatuko dituena, askea eta bizikidetzak baketsukoa eraikitzen aurrera egingo duena.



## ANEXO II. BORRADOR INICIAL DE LA ORDENANZA

### ÍNDICE

1. EXPOSICION DE MOTIVOS.
2. TÍTULO I.
3. TÍTULO II. Gobernanza Local y transversalidad de género.
  - 3.1.CAPÍTULO I. Estructuras de coordinación
    - 3.1.1. Sección I. Estructuras municipales para la igualdad.
    - 3.1.2. Sección II. Estructuras de impulso, gestión y coordinación de la política municipal de igualdad.
  - 3.2.CAPÍTULO II: Representación política y composición de órganos municipales.
  - 3.3.CAPÍTULO III: Formación y capacitación técnica y política para la incorporación de la estrategia de transversalidad.
  - 3.4.CAPÍTULO IV: Procedimientos de trabajo y administrativos que integren el principio de igualdad.
    - 3.4.1. Sección II: Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Barañain.
    - 3.4.2. Sección II: Integración de la igualdad en la gestión interna municipal.
    - 3.4.3. Sección III. Informes de impacto de género.
    - 3.4.4. Sección IV: Enfoque de género en la contratación.
    - 3.4.5. Sección V. Enfoque de género en las ayudas públicas.
    - 3.4.6. Sección VI: Planificación y evaluación presupuestaria.
    - 3.4.7. Sección VII: Gestión de la información y política de comunicación.
    - 3.4.8. sección VIII: Estudios y estadísticas municipales.

## II. ERANSKINA. ORDENANTZAREN HASIERAKO ZIRIBORROA

### AURKIBIDEA

1. ZIOEN AZALPENA.
2. I. TITULUA.
3. II. TITULUA. Tokiko gobernantza eta genero-zeharkakotasuna.
  - 3.1. I. KAPITULUA. Koordinazio-egiturak
    - 3.1.1. I. atala. Berdintasunerako udal-egiturak.
    - 3.1.2. II. atala. Berdintasunerako udal-politika bultzatzeko, kudeatzeko eta koordinatzeko egiturak.
  - 3.2. II. KAPITULUA: udal-organoen ordezkari-tza politikoa eta osaera.
  - 3.3. III. KAPITULUA: zeharkakotasun-estrategia txertatzeko prestakuntza eta gaikuntza teknikoa eta politikoa.
  - 3.4. IV. KAPITULUA: berdintasun-printzipioa osatzen duten lan- eta administrazio-prozedurak.
    - 3.4.1. II. Atala: Barañaingo Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana.
    - 3.4.2. II. Atala: berdintasuna udalaren barne-kudeaketan txertatzea.
    - 3.4.3. III. atala. Generoaren araberako eraginari buruzko txostenak.
    - 3.4.4. IV. atala: genero-ikuspegia kontratazioan.
    - 3.4.5. V. atala. Genero-ikuspegia laguntza publikoetan.
    - 3.4.6. VI. atala: aurrekontuen plangintza eta ebaluazioa.
    - 3.4.7. VII. atala: informazioaren kudeaketa eta komunikazio-politika.
    - 3.4.8. VIII. atala: udal-azterlanak eta -





4. TÍTULO III: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES.

4.1.CAPÍTULO I: Autonomía económica de las mujeres.

4.2.CAPÍTULO II: Participación e incidencia política.

4.3.CAPÍTULO III: Educación y coeducación.

4.4.CAPÍTULO IV: Derechos sexuales y diversidad.

4.5.CAPÍTULO V: Hábitos saludables, actividad física y participación deportiva.

4.6.CAPÍTULO VI: Cultura y creación cultural.

4.7.CAPÍTULO VII. Fiestas.

4.8.CAPÍTULO VIII. Cooperación al desarrollo.

5. TÍTULO IV: RECONOCIMIENTO DE LOS CUIDADOS Y LA CORRESPONSABILIDAD COMO ELEMENTOS CLAVE PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA.

5.1.CAPÍTULO I: Bienestar y calidad de vida de la ciudadanía a través del desarrollo de la ética del cuidado, la conciliación corresponsable y la revalorización de los cuidados.

5.2.CAPÍTULO II: Revalorización de los cuidados e interdependencia del sistema productivo.

6. TÍTULO V: VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

6.1.CAPÍTULO I: Marco general.

6.2.CAPÍTULO II. Prevención y sensibilización.

6.3.CAPÍTULO III: Coordinación en materia de violencia contra las mujeres.

6.3.1. Sección I: coordinación entre los recursos municipales.

6.3.2. Sección II: capacitación del personal municipal.

estadistikak.

4. III. TITULUA: EMAKUMEEN AHALDUNTZEA, PARTAIDETZA SOZIOPOLITIKOA eta BALIO-ALDAKETA.

4.1. I. kapitulua: emakumeen autonomia ekonomikoa.

4.2. II. kapitulua: partaidetza eta eragin politikoa.

4.3. III. kapitulua: Hezkuntza eta hezkidetzak.

4.4. IV. kapitulua: sexu-eskubideak eta aniztasuna.

4.5. V. kapitulua: ohitura osasungarriak, jarduera fisikoa eta kirol-partaidetza.

4.6. VI. kapitulua: Kultura eta kultura-sorkuntza.

4.7. VII. kapitulua. Jaiak.

4.8. VIII. kapitulua. Garapenerako lankidetzak.

5. IV. TITULUA: ZAINTZAK eta ERANTZUNKIDETASUNA BIZITZAREN JASANGARRITASUNERAKO FUNTSEZKO ELEMENTU GISA AITORTZEA.

5.1. I. KAPITULUA: herritarren ongizatea eta bizikaltatea, zaintzaren etika, kontziliazio erantzukidea eta zainketen errebalorizazioa garatuz.

5.2. II. KAPITULUA: zainketen balioa handitzea eta ekoizpen-sistemarekiko interdependentzia.

6. V. TITULUA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA.

6.1. I. KAPITULUA: esparru orokorra.

6.2. II. KAPITULUA. Prebentzioa eta sentsibilizazioa.

6.3. III. KAPITULUA: emakumeen aurkako indarkeriaren arloko koordinazioa.

6.3.1. I. Atala: udal-baliabideen arteko koordinazioa.

6.3.2. II. atala: udal-langileen gaikuntza.



## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como la prohibición expresa de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo ha nacido y evolucionado a nivel internacional en las últimas décadas, habiendo no solo conseguido mejorar la calidad de vida de las mujeres, sino, sobre todo, la consecución de una situación de igualdad real de derechos y deberes entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. La necesidad de aprobación de esta Ordenanza para la igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Barañain, surge a raíz de que, a pesar de estos cambios, la situación de algunas mujeres y grupos de mujeres ofrece una panorámica que anima al Ayuntamiento de Barañain a seguir trabajando por unas mayores cotas de igualdad real.

La aprobación de la Ordenanza como instrumento legislativo de mayor rango de este Ayuntamiento, es el reflejo de que las entidades locales juegan un papel importante en la labor de erradicación tanto de las desigualdades como de la violencia que sufren las mujeres, ya que su cercanía a la ciudadanía y a la realidad social hace que el impacto que puedan generar para modificar esta situación sea mucho mayor. Es por ello, que el Ayuntamiento de Barañain quiere implicarse contra la discriminación que sufren las mujeres como causa de un fenómeno de carácter subordinante, estructural y sistémico, el cual supone un freno para el desarrollo económico, social y humano tanto de la localidad como del conjunto de la ciudadanía.

Uno de los mecanismos destinados a remover las situaciones, prejuicios, comportamientos o prácticas culturales y sociales que impiden a la sociedad alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades es la integración de la perspectiva de género, transversalidad o *mainstreaming*. La transversalidad constituye una metodología de actuación que sitúa la igualdad de mujeres y hombres como un objetivo prioritario que debe ser incorporado en todas las políticas públicas y en todos los niveles de decisión, mediante el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, la planificación de las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y la identificación y evaluación de resultados e impactos producidos por

## ZIOEN AZALPENA

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa eta sexuagatiko edozein bereizkeria-mota berariaz debekatzea nazioartean sortu eta garatu da azken hamarkadetan, eta emakumeen bizi-kalitatea hobetzeaz gain, batez ere, emakumeen eta gizonen arteko eskubide- eta betebeharrak berdintasun errealeko egoera lortu da bizitzaren esparru guztietan. Barañaingo Udalak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako ordenantza hau onartzeko beharra du, aldaketa horiek gorabehera, emakume eta emakume-talde batzuen egoerak panoramika bat eskaintzen duelako, Barañaingo Udala benetako berdintasun-maila handiagoen alde lanean jarraitzea animatzen duena.

Udal honen maila handiagoko legegintza-tresna gisa onartu da ordenantza, eta, horren arabera, toki-erakundeek zeregin garrantzitsua dute emakumeek jasaten dituzten desberdintasunak eta indarkeria desagerrarazteko lanean; izan ere, herritarrekiko eta errealitate sozialarekiko hurbiltasuna dela-eta, egoera hori aldatzeko eragin handiagoa izan dezakete. Horregatik, Barañaingo Udalak emakumeek jasaten duten diskriminazioaren aurka inplikatu nahi du, fenomeno menderatzaile, estruktural eta sistemiko baten kausa den aldetik. Fenomeno hori galga bat da herriaren zein herritar guztien garapen ekonomiko, sozial eta gizatiarrerako.

Gizarteak benetako aukera-berdintasuna lortzea eragozten duten egoera, aurreiritzi, portaera edo praktika kultural eta sozialak desagerrarazteko mekanismoetako bat genero-ikuspegia, zeharkakotasuna edo *mainstreaming*a integratzea da. Zeharkakotasuna jarduteko metodologia bat da, eta emakumeen eta gizonen berdintasuna lehentasunezko helburutzat hartzen du, eta politika publiko guztietan eta erabaki-maila guztietan txertatu behar da, baliabide guztiak baldintza berdinetan eskuratzuz, politika publikoak planifikatuz, dauden desberdintasunak kontuan hartuz eta horiek benetako berdintasunaren aurrerapenean izandako emaitzak eta eraginak identifikatu eta ebaluatuz. *Mainstreaming* terminoa Nazio Batuek antolatutako





éstas en el avance de la igualdad real. El término de *mainstreaming* se acuñó en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, organizada por Naciones Unidas, celebrada en Beijing en 1995, y desde entonces, se convierte en la estrategia prioritaria de las administraciones públicas para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres. Este enfoque no supone el abandono de las políticas específicas, es decir del ejercicio de acciones positivas, sino la asunción de una estrategia dual de transversalidad que conjuga por un lado la integración de la perspectiva de género en las políticas generales con las acciones positivas destinadas a lograr la igualdad efectiva para las mujeres.

En lo que al ámbito de la Unión Europea se refiere, la transversalidad, fue introducida por el Tratado de Ámsterdam en 1999. El Tratado recoge como fin de la Comunidad Europea la igualdad en el trato entre hombres y mujeres, fijándose como objetivo principal de todas las acciones, la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres y promover la igualdad. A su vez, el artículo 13 de la citada norma, compele a las instituciones comunitarias, en su respectivo ámbito competencial, a la adopción de medidas dirigidas a la lucha contra toda discriminación por razón de sexo o de orientación sexual. De esta manera, con estas previsiones del Tratado de Ámsterdam, las recomendaciones de la Declaración y la Plataforma de acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en el Mundo de las Naciones Unidas celebrada en Beijing, se introdujeron en el Derecho de la Unión y, subsiguientemente, en el ordenamiento jurídico de los sus Estados miembros.

Como máximo garante a nivel nacional debemos nombrar la Constitución Española de 1978, ya que, en su articulado, concretamente en el artículo 14, recoge como derechos fundamentales tanto la igualdad entre mujeres y hombres como la prohibición de discriminación por razón de sexo o cualquier otra circunstancia personal o social. A su vez, el artículo 9.2 del citado texto legal obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

Por otro lado, la transversalidad de género se introduce en nuestro ordenamiento jurídico a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. La citada norma recoge los mandatos normativos

Emakumeei buruzko IV. Mundu Konferentzian sortu zen, Beijingen, 1995ean, eta, harrezkero, administrazio publikoek emakumeen arteko benetako berdintasuna lortzeko lehentasunezko estrategia bihurtu da. Ikuspegi horrek ez du esan nahi politika espezifikokoak alde batera uzten direnik, hau da, ekintza positiboak egiten direnik, baizik eta zeharkakotasun-estrategia duala onartzen dela, eta estrategia horrek, alde batetik, politika orokorretan genero-ikuspegia txertatzea eta emakumeentzako berdintasun eraginkorra lortzeko ekintza positiboak bateratzen dituela.

Europar Batasunaren eremuari dagokionez, zeharkakotasuna Amsterdamgo Itunak sartu zuen 1999an. Tratatuak Europako Erkidegoaren helburu gisa jasotzen du gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasuna, eta ekintza guztien helburu nagusi gisa ezartzen du emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatzea eta berdintasuna sustatzea. Era berean, arau horren 13. artikulua behartu egiten ditu Erkidegoko erakundeak, bakoitzak bere eskumen-eremuan, sexuagatiko edo sexu-orientazioagatiko diskriminazio oren aurka borrokatzeko neurriak hartzea. Horrela, Amsterdamgo Tratatuaren aurreikuspen horiekin, Nazio Batuen Munduko Emakumeari buruzko IV. Mundu Konferentziaren Adierazpenaren eta ekintza-plataformaren gomendioak, Beijingen eginak, Batasunaren Zuzenbidean sartu ziren, eta, ondorioz, baita estatu kideen ordenamendu juridikoan ere.

Estatu mailan, Espainiako 1978ko Konstituzioa izendatu behar dugu bermatzaile nagusi gisa; izan ere, haren artikuluetan, 14. artikuluan zehazki, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta sexuagatiko edo beste edozein inguruabar pertsonal edo sozialengatiko diskriminazioaren debekua jasotzen dira oinarritzko eskubidetzat. Era berean, aipatutako lege-testuaren 9.2 artikulua botere publikoak behartzen ditu gizabanakoaren eta hura osatzen duten taldeen berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izateko baldintzak sustatzea.

Bestalde, genero-zeharkakotasuna gure ordenamendu juridikoan sartzen da Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren bidez. Arau horrek nazioarteko agindu arauemaileak



**Ayuntamiento de Barañain**  
**Barañaingo Udala**  
**Navarra – Nafarroa**  
[www.baranain.es](http://www.baranain.es)  
[www.barañain.eus](http://www.barañain.eus)

**Plaza Consistorial, s/n.**  
**Udaletxe plaza zk.g.**  
**31010 BARAÑAIN**  
**(Navarra–Nafarroa)**  
**Tel.: 948 286 310**  
**Fax: 948 181 308**

internacionales y traspone dos directivas europeas al ordenamiento jurídico español, estableciendo un marco normativo que garantiza la intervención de las Administraciones Públicas a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En la exposición de motivos de la misma se contempla el *mainstreaming* como seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio y lo eleva a pauta general de actuación de los poderes públicos, si bien es en el artículo 15 en el que se define de manera más específica el principio de transversalidad: “*el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos*”.

En el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, la norma de referencia es la Ley Foral 17/2019 de 4 de abril del 2019 de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Se trata de una ley pionera que supone un nuevo impulso para poner en valor la necesidad de seguir trabajando por la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y, por ende, de la erradicación de todas las formas de violencia sobre las mujeres. A su vez, y en lo que a violencia sobre las mujeres se refiere, no podemos obviar la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, la cual constituye todo un referente a nivel estatal al reconocer todas las violencias que sufren las mujeres, por el mero hecho de serlo, garantizando una protección institucional para las mismas, así como mecanismo de prevención y sensibilización para evitar dichas violencias.

La Ordenanza para la igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Barañain ha sido diseñada, en lo que a estructura se refiere, en base al documento elaborado por el Instituto Navarro para la Igualdad de Navarra “*Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales*”, el cual sirve también como estructura para el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Barañain, dándonos así una visión enmarcada en unas mismas líneas estratégicas y en unos mismos objetivos. Dichas líneas estratégicas marcan la dirección y la orientación de los diferentes programas de trabajo en relación a la gobernanza

jasotzen ditu, eta Europako bi zuzentarau Espainiako ordenamendu juridikora ekartzen ditu, administrazio publikoek emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren alde esku hartzea bermatuko duen arau-esparrua ezarri. Horren zioen azalpenean *mainstreaming* diskriminazioaren aurkako eskubide modernoaren bereizgarritzat jotzen da, eta botere publikoen jarduteko jarraibide orokor bihurtzen du, baina 15. artikuluan definitzen da zehazkiago zeharkakotasun-printzipioa: “*Emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioak botere publiko guztien jardunaren berri emango du, zeharka. Administrazio publikoek modu aktiboan integratuko dute beren arau-xedapenak onartu eta gauzatzean, eta esparru guztietako politika publikoak zehaztu eta aurrekontuan sartzean*”.

Nafarroako Foru Komunitatearen eremuan, erreferentziakoa araua Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunari buruzko 2019ko apirilaren 4ko 17/2019 Foru Legea da. Lege aitzindaria da, eta bultzada berri bat da emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzeko lanean jarraitzeko beharri balioa emateko, eta, beraz, emakumeen aurkako indarkeria-mota guztiak desagerrarazteko. Era berean, eta emakumeen aurkako indarkeriari dagokionez, ezin dugu alde batera utzi apirilaren 10eko 14/2015 Foru Legea, emakumeen aurkako indarkeriaren aurka jarduteko. Lege hori oso erreferentia da estatu mailan, emakumeek jasaten dituzten indarkeria guztiak aitortzen baititu, emakume izate hutsagatik, haietzako babes instituzionala bermatuz, bai eta indarkeria horiek saihesteko prebentzio- eta sentsibilizazio-mekanismoa ere.

Barañaingo Udalaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Ordenantza egiturari dagokionez, Nafarroako Berdintasunerako Institutuak egindako “*udaletako berdintasun-arloen lana planifikatzeko, kudeatzeko eta ebaluatzeko ibilbidea*” dokumentuan oinarrituta diseinatu da. Ibilbide hori Barañaingo Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planaren egitura gisa ere balio du, eta ildo estrategiko beretan eta helburu beretan kokatutako ikuspegia ematen digu. Ildo estrategiko horiek lan-programen zuzendaritza eta orientazioa zehazten dute, honako hauei dagokienez: tokiko gobernantza eta genero-zeharkakotasuna; emakumeen aurkako indarkeria;



local y transversalidad de género; violencia contra las mujeres; cuidado, corresponsabilidad y conciliación y empoderamiento de las mujeres; participación sociopolítica y cambio de valores.

En definitiva, el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres exige la coordinación de todas las administraciones públicas estableciendo unos objetivos y una estrategia de trabajo común, siendo la implicación de todas ellas necesaria. Es por ello que el Ayuntamiento de Barañain apuesta por un compromiso directo con la consecución de dicha igualdad real tal ya que cuenta con una amplia trayectoria en esta materia. Ya en el año 1995 se crea el Consejo Municipal de La mujer, aprobándose en el año 2.000 el I Plan de Igualdad de mujeres y hombres del municipio. Desde el año 2001 el Ayuntamiento cuenta con un Área de Igualdad propia así como con una Agente de Igualdad.

En la actualidad, se está implementando el IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Barañain. Es a través de esta herramienta de trabajo mediante la cual se ha sistematizado la incorporación de la estrategia de la transversalidad de género y la implementación de acciones positivas, desarrollando políticas públicas de igualdad municipales, con el objetivo de remover las estructuras que producen la desigualdad entre mujeres y hombres y construir un pueblo más justo y democrático; donde mujeres y hombres, a lo largo de todo su ciclo vital, y atendiendo a la diversidad que les configura, se sitúen en posiciones de igualdad real en la vida social, económica, cultural y política. Es por ello, que el objetivo de esta Ordenanza no solo es dar continuidad a todo este trabajo realizado, sino consolidarlo y hacerlo visible para seguir avanzando en las líneas planteadas.

## **TITULO I: DISPOSICIONES GENERALES**

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

1. Esta Ordenanza tiene por objeto establecer el régimen jurídico de la igualdad entre mujeres y hombres a nivel municipal en el

zaintza, erantzunkidetasuna eta kontziliazioa eta emakumeen ahalduntzea; partaidetza soziopolitikoa eta balio-aldaketa.

Azken batean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeko, administrazio publiko guztiak koordinatu behar dira, helburu eta lan-estrategia komunak ezarriz, eta guztien inplikazioa beharrezkoa da. Hori dela eta, Barañaingo Udalak benetako berdintasun hori lortzeko konpromiso zuzenaren aldeko apustua egiten du, arlo horretan ibilbide luzea baitu. 1995. urtean sortu zen Emakumearen Udal Kontseilua, eta 2000. urtean onartu zen udalerriko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana. 2001. urteaz geroztik, Udalak Berdintasun Arlo propioa eta Berdintasun Eragile bat ditu.

Gaur egun, Barañaingo Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana ezartzen ari da. Lan-tresna horren bidez sistematizatu da generozeharkakotasunaren strategiaren txertaketa eta ekintza positiboen ezarpena, udaletako berdintasun-politika publikoak garatzu, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna eragiten duten egiturak desagerrarazteko eta herri justuago eta demokratikoago bat eraikitzeko helburuarekin; bertan, emakumeak eta gizonak, beren bizi-ziklo osoan zehar, eta osatzen duten aniztasuna kontuan hartuta, bizitza sozial, ekonomiko eta kulturalen kokatuko dira. Horregatik, Ordenantza honen helburua ez da egindako lan horri guztiari jarraipena ematea bakarrik, baizik eta lan hori sendotzea eta ikusaraztea, planteatutako ildoetan aurrera egiten jarraitzeko.

## **I. TITULUA: XEDAPEN OROKORRAK**

**1. artikulua:** xedea eta arau-esparrua.

1. Ordenantza honen xedea da emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren araubide juridikoa ezartzea udal-mailan,



marco de las normativas internacional, europea, estatal y de la Comunidad Foral de Navarra. Para ello parte del reconocimiento de que la discriminación contra las mujeres es un fenómeno universal de carácter subordinante, estructural y sistémico.

2. La presente Ordenanza establece los principios generales que han de presidir la actuación del Ayuntamiento de Barañáin y su sector público institucional, en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como un conjunto de medidas dirigidas a garantizar la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, eliminando las formas de discriminación contra las mismas y removiendo los obstáculos que impidan el ejercicio efectivo y real de sus derechos.
3. 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. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW).
  - b. IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en el Mundo de las Naciones Unidas celebrada en Beijing en 1995.
  - c. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
  - d. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  - e. Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local.
  - f. Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
  - g. Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de la Administración Local de Navarra.
  - h. Ley Foral 33/2002, de 28 de

nazioarteko, Europako, Estatuko eta Nafarroako Foru Komunitateko araudien esparruan. Horretarako, emakumeen aurkako diskriminazioa fenomeno unibertsal, mendekoa, egiturazkoa eta sistemikoa dela onartzen du.

2. Ordenantza honek Barañaingo Udalaren eta bere sektore publiko instituzionalaren jarduketan nagusi izan behar duten printzipio orokorrak ezartzen ditu, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, bai eta bizitzaren esparru guztietan emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzera bideratutako neurri multzo bat ere, emakumeen eta gizonen aurkako diskriminazio-moduak ezabatuz eta beren eskubideak modu eraginkorrean eta benetan gauzatzea eragozten duten oztopoak kenduz.
3. Aurreko paragrafoan ezarritakoarekin bat etorritik, ordenantza honen edukiak indarrean dagoen araudia beteko du, eta bereziki garrantzitsua izango da arautu beharreko gaia dela-eta:
  - a. Emakumeen aurkako diskriminazio mota guztiak ezabatzeari buruzko Konbentzioa (CEDAW).
  - b. Nazio Batuen Munduko Emakumeari buruzko IV. Mundu Konferentzia, Beijingen egina 1995ean.
  - c. 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoa.
  - d. 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriakoa.
  - e. 7/1985 Legea, apirilaren 2koa, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituena.
  - f. 9/2018 Errege Lege Dekretua, abuztuaren 3koa, genero-indarkeriaren aurkako estatu-ituna garatzeko premiazko neurriena.
  - g. 6/1990 Foru Legea, uztailaren 2koa, Nafarroako Toki Administrazioari buruzkoa.



noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- i. Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- j. Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.
- k. Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos

- h. 33/2002 Foru Legea, azaroaren 28koa, emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna sustatzeari buruzkoa.
- i. 17/2019 Foru Legea, apirilaren 4koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzkoa.
- j. 14/2015 Foru Legea, apirilaren 10ekoa, emakumeen aurkako indarkeriaren aurka jardutekoa.
- k. 2/2018 Foru Legea, apirilaren 13koa, Kontratu Publikoena.

## **Artículo 2:** Objetivo.

El objetivo general de esta Ordenanza es contribuir a lograr la igualdad de mujeres y hombres a nivel municipal eliminando todas las formas de discriminación contra las mujeres. Para ello, además de hacer público el compromiso con la igualdad, el gobierno municipal implicará a las demás instituciones públicas y políticas, así como a las organizaciones privadas de la sociedad civil.

## **Artículo 3:** Ámbito de aplicación.

1. Esta Ordenanza se aplicará a la Administración del Ayuntamiento de Barañáin y su sector público institucional.
2. Se entenderá con sector público institucional todas las entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles y laborales, fundaciones u otros entes, o asociaciones de cualesquiera de ellos, dotados de personalidad jurídica, pública o privada, vinculados o dependientes del Ayuntamiento de Barañáin que cumplan los siguientes requisitos:
  - Que en su actividad satisfagan, al menos parcialmente, fines de interés público que no tengan carácter industrial o mercantil.
  - Que sean financiadas, directa o indirectamente, o bien tengan influencia sobre las mismas a través de mecanismos que controlen su gestión, o bien permitan designar miembros de sus órganos de administración, de dirección

## **2. artikulua:** helburua.

Ordenantza honen helburu orokorra udal mailan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzen laguntzea da, emakumeen aurkako diskriminazio mota guztiak ezabatuz. Horretarako, berdintasunaren aldeko konpromisoa publiko egiteaz gain, udal gobernuak gainerako erakunde publiko eta politikoak eta gizarte zibileko erakunde pribatuak inplikatu ditu.

## **3. artikulua:** aplikazio-eremua.

1. Ordenantza hau Barañaingo Udaleko Administrazioari eta bere sektore publiko instituzionalari aplikatuko zaie.
2. Sektore publiko instituzionaltzat hartuko dira Barañaingo Udalari lotutako edo haren mendeko nortasun juridikoa, publikoa edo pribatua duten enpresa-erakunde publiko, merkataritza- eta lan-sozietate, fundazio edo beste erakunde batzuk, baldin eta honako baldintza hauek betetzen badituzte:
  - Beren jardueran, industria- edo merkataritza-izaerarik ez duten interes publikoko helburuak betetzea, partzialki behintzat.
  - Zuzenean edo zeharka finantzatzeko badira, edo kudeaketa kontrolatzen duten mekanismoen bidez eragiten bazaie, edo Barañaingo Udalak administrazio-, zuzendaritza- edo zaintza-organoetako kideak





o de vigilancia por el Ayuntamiento de Barañain.

izendatzeko aukera ematen badute.

#### **Artículo 4:** Definiciones.

A los efectos de lo que establece esta Ordenanza, además de los conceptos definidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende por:

a) Brecha de género: la diferencia entre las tasas masculina y femenina que pone de manifiesto la desigual distribución de recursos, acceso y poder de las mujeres y hombres en un contexto determinado.

b) Coeducación: la acción educadora que potencia la igualdad real de oportunidades y valora indistintamente la experiencia, aptitudes y aportación social y cultural de mujeres y hombres, en igualdad de derechos, sin estereotipos sexistas, homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos o androcéntricos ni actitudes discriminatorias por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

c) Conciliación: equilibrio de los usos del tiempo y recursos que las personas tienen en las distintas facetas de la vida, particularmente en el ámbito personal, laboral, profesional o familiar.

d) Corresponsabilidad: la responsabilidad que mujeres y hombres tienen en cuanto a similares deberes y obligaciones para que la vida sea viable y sostenible desde una perspectiva de equidad y justicia social.

e) Igualdad sustantiva: el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o pleno ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

f) Perspectiva o enfoque de género: análisis de la realidad que se basa en la consideración de los diferentes roles y funciones que socialmente se asigna a mujeres y hombres, el valor que se les adjudica a los mismos y las interrelaciones existentes entre ambas, que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las

#### **4. artikulua:** definizioak.

Ordenantza honetan ezarritakoaren ondorioetarako, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan definitutako kontzeptuez gain, honako hauek ere sartzen dira:

a) Genero-barietatea: gizonen eta emakumeen tasen arteko aldea, agerian uzten duena testuinguru jakin batean emakumeen eta gizonen baliabide-, sarbide- eta botere-banaketa desorekatua.

b) Hezkidetzatza: benetako aukera-berdintasuna sustatzen duen eta emakumeen eta gizonen esperientzia, gaitasunak eta ekarpen sozial eta kulturala berdin baloratzen dituen ekintza hezitzailea, eskubide-berdintasunean, estereotipo sexistarik, homofobikorik, bifobikorik, transfobikorik edo androzentrikorik gabe, eta sexuan, sexu-orientazioan, genero-identitatean edo genero-adierazpenean oinarritutako jarrera diskriminatzaile gabe.

c) Adiskidetzatza: pertsonen bizitzaren alderdi guztietan dituzten denboraren eta baliabideen erabileren oreka, batez ere eremu pertsonalean, lanbidean edo familian.

d) Erantzukidetasuna: emakumeek eta gizonen antzeko betebeharrak eta betebeharrei dagokienez duten erantzukizuna, bizitza ekitatearen eta justizia sozialaren ikuspegitik bideragarria eta jasagarria izan dadin.

e) Berdintasun substantiboa: tratua eta aukera berberak izatea giza eskubideak eta oinarritzko askatasunak aitortzeko, gozatzeko edo bete-betean baliatzeko.

f) Genero-ikuspegia edo -ikuspegia: sozialki emakumei eta gizoni esleitzen zaizkien rola eta funtzioak, horiei esleitzen zaiezen balioa eta bien arteko erlazioak kontuan hartzen dituen errealitatearen analisia, emakumeen diskriminazioa, desberdintasuna eta bazterketa identifikatu, zalantzan jarri eta baloratzea ahalbidetzen duena, bai eta genero-faktoreen





mujeres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.

g) Segregación ocupacional: situación por la que las mujeres y hombres ocupan mayoritariamente determinadas profesiones, eligen determinados estudios o se distribuyen el uso del tiempo o del espacio, entre otros ámbitos, debido a roles y estereotipos de género. Dicha segregación se entiende horizontal cuando se produce concentración en un abanico restringido de profesiones o áreas de actividad, y vertical cuando se producen desigualdades en el acceso a categorías directivas y cargos con poder de decisión.

h) Sostenibilidad de la vida: paradigma que entiende el proceso de la vida teniendo en cuenta las necesidades tanto de recursos materiales como de contextos y relaciones de cuidado y afecto.

i) Transversalidad de género: la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas.

j) Discriminación múltiple: situación en la que se encuentra una mujer o grupo de mujeres por concurrir diversas situaciones de discriminación, tales como la edad, clase social, nacionalidad, etnia, discapacidad, identidad sexual, orientación sexual y otras.

**Artículo 5:** Principios generales e instrumentales.

1. El principio normativo básico de esta Ordenanza es la obligación de los poderes públicos de procurar una igualdad real y efectiva de los grupos en los que se integra el individuo. Dicho principio se encuentran recogido en los artículos 9.2 de la Constitución Española a tenor del cual los poderes públicos han de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas

ganean jarduteko eta aldaketa-baldintzak sortzeko abiarazi behar diren ekintzak ere, genero-berdintasunaren eraikuntzan aurrera egiteko.

g) Okupazio-bereizketa: emakumeek eta gizonek lanbide jakin batzuk betetzen dituzte gehienbat, ikasketa jakin batzuk aukeratzen dituzte edo denboraren edo espazioaren erabilera banatzen dute, besteak beste, genero-rol eta -estereotipoen ondorioz. Bereizketa hori horizontaltzat hartzen da lanbideen edo jarduera-eremuen sorta mugatu batean kontzentratzen denean, eta bertikaltzat, berriz, zuzendaritza-kategorietara eta erabakitze ahalmena duten karguetara sartzean desberdintasunak gertatzen direnean.

h) Bizitzaren jasangarritasuna: bizitzaren prozesua ulertzen duen paradigma, baliabide materialen, testuinguruen eta zaintza- eta afektu-harremanen beharrak kontuan hartuta.

i) Genero-zeharkakotasuna: prozesu politikoak antolatzea, hobetzea, garatzea eta ebaluatzea, genero-berdintasunaren ikuspegia politika guztietan, maila guztietan eta etapa guztietan sar dadin.

j) Diskriminazio anizkoitza: emakume bat edo emakume-talde bat zer egoeratan dagoen diskriminazio-egoera batzuk gertatzeagatik, hala nola adina, klase soziala, nazionalitatea, etnia, desgaitasuna, sexu-identitatea, sexu-orientazioa eta beste batzuk.

**5. artikulua:** printzipio orokorrak eta instrumentalak.

1. Ordenantza honen oinarriko arau-printzipioa botere publikoek norbanakoa integratzen den taldeen benetako berdintasun eraginkorra lortzeko duten betebeharra da. Printzipio hori Espainiako Konstituzioaren 9.2 artikuluan jasota dago. Horren arabera, botere publikoek pertsonen eta taldeen askatasuna eta berdintasuna benetakoak eta eraginkorrak izateko baldintzak sustatu behar dituzte, bai eta haien osotasuna eragozten edo zailtzen



así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

2. Por otro lado, el artículo 14 de la Constitución Española establece la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
3. A efectos de procurar la igualdad real y efectiva mencionada en el apartado anterior, la actuación de la administración municipal en esta Ordenanza coincide con la que, según los artículos 14 a 22 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, debe regir y orientar la forma de proceder de todos los poderes públicos.
  - a. Criterios generales de actuación de los poderes públicos (Artículo 14)
  - b. Integración de la perspectiva de género (Artículo 15)
  - c. Nombramientos con presencia equilibrada (Artículo 16)
  - d. Aprobación periódica de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (Artículo 17).
  - e. Realización de informes periódicos para valorar efectividad de principio de igualdad (Artículo 18).
  - f. Informes de impacto de género (Artículo 19).
  - g. Adecuación de estadísticas y estudios para integrar la perspectiva de género (Artículo 20).
  - h. Coordinación y colaboración entre las Administraciones Públicas (Artículo 21).
  - i. Acciones de planificación equitativa de los tiempos (Artículo 22).

duten oztupoak kendu eta herritarrek bizitza politikoan, ekonomikoan, kulturean eta sozialean parte har dezaten erraztu ere.

2. Bestalde, Espainiako Konstituzioaren 14. artikulua legearen aurreko berdintasuna ezartzen du, eta ezin da inolako bereizkeriarik egin jaiotza, arraza, sexu, erlijio, iritzi edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozialengatik.
3. Aurreko paragrafoan aipatutako berdintasun erreala eta eraginkorra lortze aldera, ordenantza honetan udal-administrazioaren jardura bat dator, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 14. artikulutik 22. artikulura bitartekoen arabera, botere publiko guztien jarduteko modua arautu eta bideratu behar duenarekin.
  - a. Botere publikoen jardunerako irizpide orokorrak (14. artikulua)
  - b. Genero-ikuspegiaren integrazioa (15. artikulua)
  - c. Presentzia orekatua duten izendapenak (16. artikulua)
  - d. Aldizka Aukera Berdintasunerako Plan Estrategikoa onartzea (17. artikulua).
  - e. Aldizkako txostenak egitea berdintasun-printzipioaren eraginkortasuna baloratzeko (18. artikulua).
  - f. Genero-eraginari buruzko txostenak (19. artikulua).
  - g. Estatistikak eta azterlanak egokitzea genero-ikuspegia txertatzeko (20. artikulua).
  - h. Administrazio publikoen arteko koordinazioa eta lankidetzak (21. artikulua).
  - i. Denborak ekitatez planifikatzeko ekintzak (22. artikulua).

4. Sin perjuicio de la referencia simétrica a

4. Printzipio horien definizioan gizonen eta



hombres y a mujeres efectuada en la definición de los citados principios, la política municipal que se desarrolle conforme a los mismos en esta Ordenanza tomará en consideración que el problema de la desigualdad de mujeres y hombres en la sociedad, si bien afecta a ambos sexos, lo sufren estructuralmente las mujeres.

5. También atenderá otros factores añadidos de discriminación que afectan a mujeres, tales como la edad, la clase social, la nacionalidad, la etnia, la diversidad funcional, la identidad sexual y/o de género, la orientación sexual, la situación administrativa de residencia en el caso de mujeres migrantes u otras circunstancias que impliquen posiciones más desventajosas.

## **TITULO II: GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO**

### **CAPÍTULO I: ESTRUCTURAS Y COORDINACIÓN**

#### **SECCIÓN I: Estructuras municipales para la igualdad**

##### **Artículo 6.** Área de Igualdad.

1. El Área de igualdad promueve la igualdad entre mujeres y hombres y la búsqueda de la equidad. Esta área es competente para el impulso y coordinación de las políticas de Igualdad y contra la violencia de género, que, en todo caso, deberán implementarse con carácter transversal en todas las vertientes de la acción del Ayuntamiento de Barañain.
2. El Área de Igualdad, se adecuará al desarrollo de las políticas de igualdad municipales, para lo cual el Ayuntamiento de Barañain la dotará de los recursos técnicos, humanos y económicos que a dicho desarrollo le correspondan.
3. Serán funciones del personal político del Área de Igualdad:
  - a. Representar al Área de Igualdad y

emakumeei egiten zaien erreferentzia simetrikoari kalterik egin gabe, Ordenantza honetan horien arabera garatzen den udal-politikak kontuan hartuko du gizartean emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren arazoa, bi sexuei eragiten badie ere, egiturari dagokionez emakumeek jasaten dutela.

5. Emakumeei eragiten dieten beste diskriminazio-faktore batzuk ere kontuan hartuko ditu, hala nola adina, klase soziala, nazionalitatea, etnia, dibertsitate funtzionala, sexu-identitatea eta/edo genero-identitatea, sexu-orientazioa, bizilekuaren administrazio-egoera emakume migratzaileen kasuan, edo egoera desabantailatsuagoak dakartzaten beste inguruabar batzuk.

## **II. TITULUA: TOKIKO GOBERNANTZA eta GENERO-ZEHARKAKOTASUNA**

### **I. KAPITULUA: EGITURAK eta KOORDINAZIOA**

#### **I. ATALA: Berdintasunerako udal egiturak**

##### **6. artikulua.** Berdintasun Arloa.

1. Berdintasun Arloak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta ekitatearen bilaketa sustatzen ditu. Arlo honek eskumena du berdintasun-politikak eta genero-indarkeriaren aurkakoak sustatzeko eta koordinatzeko, eta, nolana ere, politika horiek zeharka ezarri beharko dira Barañaingo Udalaren ekintzaren alderdi guztietan.
2. Berdintasun Arloa udal-berdintasunerako politiken garapenera egokituko da, eta, horretarako, Barañaingo Udalak garapen horri dagozkion baliabide tekniko, giza baliabide eta ekonomikoez hornituko du.
3. Berdintasun Arloko politikarien eginkizunak izango dira:
  - a. Berdintasun Arloa ordezkatzea eta haren helburuak eta lana ikusaraztea.



visibilizar sus objetivos y trabajo.

- b. Conocer bien la planificación, gestión y su concreción anual en la Entidad Local.
  - c. Tomar decisiones sobre la planificación a partir de los resultados de la evaluación de los distintos programas de trabajo.
4. Serán funciones del personal técnico del Área de Igualdad:
- a. Conocer el itinerario de las áreas de igualdad de las Entidades Locales del Gobierno de Navarra y utilizarlo como marco para el diseño de la planificación anual del Área de Igualdad del Ayuntamiento.
  - b. Diseñar, coordinar y gestionar el plan de trabajo anual del Área de Igualdad y las actuaciones concretas que se deriven del mismo.
  - c. Evaluar la planificación anual del Área de Igualdad, identificar áreas de mejora y generar las vías para resolverlas.
  - d. Asesorar y formar, desde su ámbito de responsabilidad, a otros grupos de interés (personal técnico de áreas municipales, personal político, asociaciones de mujeres y/o feministas, organizaciones, etc.) en materia de igualdad y en el cumplimiento de la Ordenanza.
  - e. Informar y visibilizar el trabajo que realiza el Área de Igualdad.
  - f. Establecer canales de coordinación con otras organizaciones, instituciones y Entidades Locales con el Área de Igualdad.
  - g. Coordinar y facilitar la participación del Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional en programas de igualdad de ámbito supramunicipal y europeo con el objeto de mejorar y optimizar los presupuestos y recursos.
- b. Toki-erakundearen plangintza, kudeaketa eta urteko zehaztapena ondo ezagutzea.
  - c. Plangintzari buruzko erabakiak hartzea, lan-programen ebaluazioaren emaitzetan oinarrituta.
4. Berdintasun Arloko teknikarien eginkizunak izango dira:
- a. Nafarroako Gobernuko toki-erakundeetako berdintasun-arloen ibilbidea ezagutzea eta udaleko berdintasun-arloaren urteko plangintza diseinatzeko esparru gisa erabiltzea.
  - b. Berdintasun Arloaren urteko lan-plana eta horren ondoriozko jarduera zehatzak diseinatzeko, koordinatzea eta kudeatzea.
  - c. Berdintasun Arloaren urteko plangintza ebaluatzea, hobetzeko arloak identifikatzea eta horiek konpontzeko bideak sortzea.
  - d. Beste interes-talde batzuei (udal-arloetako teknikariak, politikariak, emakume-elkarteak eta/edo feministak, erakundeak, etab.) aholkularitza eta prestakuntza ematea, beren erantzukizun-eremutik, berdintasunaren arloan eta Ordenantza betetzearen arloan.
  - e. Berdintasun Arloak egiten duen lana jakinaraztea eta ikusaraztea.
  - f. Tokiko beste erakunde, instituzio eta entitate batzuekin koordinazio-kanalak ezartzea Berdintasun Arloarekin.
  - g. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak udalaz gaindiko eta Europako berdintasun-programetan parte har dezaten koordinatzea eta erraztea, aurrekontuak eta baliabideak hobetu eta optimizatzea.



5. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional garantizarán que el personal técnico responsable del Área de Igualdad cuenta con formación específica en materia de igualdad, estableciendo requisitos específicos de conocimientos en dicha materia para el acceso a la misma.

5. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak bermatuko dute Berdintasun Arloko teknikari arduradunek berdintasunaren arloko berriazko prestakuntza dutela, eta arlo horretako ezagutzei buruzko berriazko betekizunak ezarriko dituzte horretan sartzeko.

## **SECCIÓN II: Estructuras de impulso, gestión y coordinación de la política municipal de igualdad.**

## **II. ATALA: Berdintasunerako udal politika bultzatu, kudeatu eta koordinatzeko egiturak.**

### **Artículo 7.** Comisión Informativa de Igualdad

1. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional, a través de todas sus áreas, es el garante del cumplimiento de la presente Ordenanza.
2. La Comisión Informativa de Igualdad es el órgano político de trabajo dónde están representados los grupos municipales y al que le corresponderá el impulso de las políticas de igualdad y contra la violencia de género, promoviendo el acuerdo político y el compromiso institucional.
3. Su cometido se orienta a movilizar, en los niveles de toma de decisiones, los compromisos necesarios para hacer de la igualdad de género una prioridad política compartida y un elemento central de gobernabilidad.
4. Es la Comisión informativa municipal competente en materia de igualdad quien asume la labor de la Comisión Informativa de Igualdad.
5. Se reunirá con la periodicidad que acuerde el Pleno de la Corporación.

### **Artículo 8.** Mesa técnica de coordinación.

1. La Mesa técnica de coordinación es la responsable del impulso, coordinación e implementación de las políticas públicas de igualdad recogidas en esta Ordenanza, así como de la incorporación de la

### **7. artikulua.** Berdintasunerako Informazio Batzordea

1. Barañaingo Udala eta bere sektore publiko instituzionala, bere arlo guztien bitartez, Ordenantza hau betetzearen bermatzailea da.
2. Berdintasunerako Informazio Batzordea udal-taldeak ordezkatuta dauden lan-organo politikoa da, eta hari egokituko zaio berdintasun-politikak eta genero-indarkeriaren aurkakoak bultzatzea, akordio politikoa eta erakundeen konpromisoa sustatuz.
3. Erabakiak hartzeko mailetan, genero-berdintasuna lehentasun politiko partekatu eta gobernagarritasuneko elementu nagusi bihurtzeko behar diren konpromisoak mobilizatzen bideratuta dago haren zeregina.
4. Berdintasunaren arloan eskumena duen udaleko informazio-batzordeak hartzen du bere gain Berdintasunerako Informazio Batzordearen lana.
5. Udalbatzaren osoko bilkurak erabakitzen duen maiztasunarekin bilduko da.

### **8. artikulua.** Koordinaziorako mahai teknikoak.

1. Koordinazio-mahai teknikoaren ardura da ordenantza honetan jasotako berdintasun-politika publikoak bultzatzea, koordinatzea eta ezartzea,





transversalidad de género en la administración local.

2. La Mesa técnica de coordinación estará integrada por las y los responsables de todas las áreas municipales, cabiendo la posibilidad de invitar puntualmente a organismos autónomos y representantes de los trabajadores y trabajadoras en caso de que sea pertinente su presencia en reuniones concretas.
3. Las personas responsables de cada área municipal, serán la referencia técnica para el impulso y aplicación de la estrategia de la transversalidad de género en su área de trabajo municipal.
4. No siendo una estructura de trabajo exclusiva para el ámbito de la igualdad, la Mesa técnica de coordinación se reunirá según lo establecido reglamentariamente, con un mínimo de 4 reuniones anuales (una por trimestre).
5. La Mesa Técnica se encargará de realizar el seguimiento de la aplicación de la Ordenanza en el Ayuntamiento de Barañain y en su sector público institucional y en todo su ámbito de influencia.

#### **Artículo 9.** Impulso de la igualdad.

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

#### **Artículo 10.** Participación interinstitucional.

Con el fin de impulsar la política municipal para la igualdad de manera coordinada con el resto de municipios y demás organismos públicos y privados, el Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional harán los esfuerzos necesarios para mantener los lazos y la presencia de redes ya constituidas, así como para promover la participación de otras redes y fórmulas de coordinación de futura creación.

#### **Artículo 11.** Trabajo en red con técnicas de

bai eta toki-administrazioan generozeharkakotasuna txertatzea ere.

2. Koordinaziorako mahai teknikoa udal-arlo guztietako arduradunek osatuko dute, eta bilera zehatzetan parte hartu behar izanez gero, erakunde autonomoak eta langileen ordezkariak unean-unean gonbidatzeko aukera egongo da.
3. Udal-arlo bakoitzeko arduradunak erreferentzia teknikoa izango dira beren udal-lan-eremuan generozeharkakotasunaren estrategia bultzatzeko eta aplikatzeko.
4. Berdintasunaren eremurako lan-egitura eksklusiboa ez denez, koordinaziorako mahai teknikoa erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera bilduko da, eta urtean gutxienez 4 bilera egingo ditu (hiruhileko bakoitzeko bat).
5. Mahai Teknikoa arduratuko da ordenantzaren aplikazioaren jarraipena egiteaz Barañaingo Udalean, bere sektore publiko instituzionalean eta bere eragin-eremu osoan.

#### **9. artikulua.** Berdintasuna sustatzea.

Berdintasun Arloaren eginkizunak alde batera utzi gabe, Barañaingo Udaleko arlo guztiek diskriminazioa ezabatzea eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzea sustatu beharko dute beren jarduera-eremuan.

#### **10. artikulua.** Erakundeen arteko partaidetza.

Berdintasunerako udal-politika gainerako udalerriekin eta gainerako erakunde publiko eta pribatuekin koordinatuta bultzatzeko, Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak beharrezko ahaleginak egingo dituzte jada eratuta dauden sareen lotura eta presentziari eusteko, bai eta etorkizunean sortuko diren beste sare eta koordinazio-formula batzuen parte-hartzea sustatzeko ere.

#### **11. artikulua.** Sarean lan egitea Nafarroako toki-erakundeetako berdintasun-teknikariekin.





Igualdad de Entidades Locales de Navarra.

En concreto, se impulsará por el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Barañain el trabajo e intercambio profesional entre las técnicas de igualdad de las entidades Locales de Navarra.

## **CAPÍTULO II: REPRESENTACIÓN POLÍTICA Y COMPOSICIÓN DE ÓRGANOS MUNICIPALES.**

**Artículo 12.** Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional contarán con representación y composición equilibrada en todos sus órganos, sin perjuicio en lo dispuesto en el artículo 13 de la presente ordenanza.
2. Se entenderá por representación y composición equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo ni superen el sesenta por ciento ni sean menores del cuarenta por ciento.
3. Para ello, el Ayuntamiento de Barañain garantizará la promoción activa del acceso de las mujeres a toda la diversidad de puestos de trabajo y a todos los niveles de clasificación, a fin de avanzar en la erradicación de la segregación horizontal y vertical.

**Artículo 13.** Órganos afectados.

1. La representación o composición equilibrada afectará a la constitución del gobierno municipal que surja tras elecciones, debiéndose también garantizar dicho equilibrio en la composición de las Comisiones y Patronatos, cargos de libre designación o cargos de confianza del equipo de gobierno municipal, consejos y órganos de participación, y demás órganos administrativos municipales.
2. A tales efectos, el área u organismo

Zehazki, Barañaingo Udaleko Berdintasun Arloak Nafarroako toki-erakundeetako berdintasun-teknikarien arteko lana eta elkartruke profesionala bultzatuko ditu.

## **II. KAPITULUA: UDAL-ORGANOEN ORDEZKARITZA POLITIKOA eta OSAERA.**

**12. artikulua.** Xedapen orokorra.

1. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak ordezkaritza eta osaera orekatua izango dute organo guztietan, ordenantza honen 13. artikuluan xedatutakoaren kalterik gabe.
2. Ordezkaritza eta osaera orekatutzat joko da emakumeen eta gizonen presentzia bermatzen duen egoera, baldin eta, oro har, sexu bakoitzeko pertsonak ehuneko hirurogei baino gehiago ez badira eta ehuneko berrogei baino gutxiago ez badira.
3. Horretarako, Barañaingo Udalak bermatuko du emakumeek lanpostu-aniztasun osoa eta sailkapen-maila guztiak eskura ditzaten modu aktiboan sustatzea, bereizketa horizontala eta bertikala desagerrarazteko bidean aurrera egiteko.

**13. artikulua.** Eragindako organoak.

1. Ordezkaritza edo osaera orekatuak hauteskudeen ondoren sortzen den udal-gobernuaren eraketari eragingo dio, eta oreka hori bermatu beharko da, halaber, batzordeen eta patronatuen osieran, izendapen askeko karguetan edo udal-gobernuko taldearen, partaidetza-kontseilu eta -organoen eta udaleko gainerako administrazio-organoen konfiantzazko karguetan.
2. Horretarako, dagokion arloak edo



correspondiente deberá justificar mediante informe motivado al Área de Igualdad la no aplicación del criterio de representación equilibrada en los siguientes casos:

- a. Cuando no alcance el 40% la presencia de personas de alguno de los dos sexos en el sector o ámbito de actuación sobre el que actúe el órgano municipal correspondiente. En ese caso, se deberá garantizar que, al menos, haya una presencia de las personas del sexo menos representado equivalente a su presencia en el referido sector o ámbito, salvo que concurra alguna de circunstancias señaladas en los apartados siguientes.
- b. Cuando exista una representación de mujeres superior al 60%, pero esa sobrerrepresentación se considera acorde al objetivo de corregir la histórica situación de desigualdad que han sufrido las mujeres derivada de su infrarrepresentación en los ámbitos de toma de decisiones.
- c. Cuando no haya personas de un sexo determinado con competencia, capacitación y preparación adecuada para participar en el órgano en cuestión.
- d. Cuando se trate de órganos administrativos en los que la designación de sus integrantes se hace en función del cargo.

### **CAPÍTULO III: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN TÉCNICA Y POLÍTICA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD.**

#### **Artículo 14.** Disposición general.

1. A fin de permitir la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa, el Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional garantizarán una

erakundeak, txosten arrazoitu baten bidez, Berdintasun Arloari justifikatu beharko dio ordezkartza orekatuaren irizpidea ez dela aplikatu honako kasu hauetan:

- a. Dagokion udal-organoaren jarduera-sektore edo -eremuan sexu bietako pertsonen presentzia % 40ra iristen ez denean. Kasu horretan, bermatu beharko da ordezkartza txikiena duten sexu pertsonen presentzia sektore edo eremu horretan duten presentziaren parekoa dela, hurrengo ataletan adierazitako inguruabarren bat gertatzen denean izan ezik.
- b. Emakumeen ordezkartza % 60tik gorakoa denean, baina gehiegizko ordezkartza hori bat datorrenean erabakiak hartzeko eremuetan emakumeen ordezkartza txikia izatearen ondorioz emakumeek jasan duten desberdintasun-egoera historikoa zuzentzeko helburuarekin.
- c. Dagokion organoan parte hartzeko gaitasun, gaikuntza eta prestakuntza egokia duen sexu jakin bateko pertsonarik ez dagoenean.
- d. Administrazio-organoen kasuan, kideak karguaren arabera izendatzen direnean.

### **III. KAPITULUA: PRESTAKUNTZA eta GAIKUNTZA TEKNIKOA eta POLITIKOA ZEHARKAKOTASUN-ESTRATEGIA TXERTATZEKO.**

#### **14. artikulua.** Xedapen orokorra.

1. Genero-ikuspegia administrazio-jardunean benetan integratu ahal izateko, Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak bermatuko dute teknikariak eta politikariak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan oinarritzeko,



formación básica, progresiva y permanente de su personal técnico y político en materia de igualdad de mujeres y hombres. A su vez garantizará una formación y capacitación específicas para todos aquellos puestos que formen parte de la Mesa Técnica de Coordinación Inter-áreas, y/o sean personal técnico referentes y responsables del impulso y aplicación de la estrategia de la transversalidad de género en sus respectivas áreas de trabajo municipal.

progresiboak eta iraunkorrak izango direla. Era berean, prestakuntza eta gaikuntza espezifikokoak bermatuko ditu Arlo arteko Koordinazio Mahai Teknikoko kide diren lanpostu guztietarako eta/edo dagozkien udalaren lan-arloetan generozeharkakotasunaren estrategia bultzatzeko eta aplikatzeko ardura duten eta erreferenteak diren teknikariak diren lanpostu guztietarako.

#### **Artículo 15. Medidas.**

Al objeto de posibilitar lo establecido en el artículo anterior el Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional a través del Área de Personal, asesorada por el Área de Igualdad, adoptará, por lo menos, las siguientes medidas:

1. Efectuar valoración técnica sobre el nivel de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal a su servicio, así como sobre el grado de sensibilización de las personas con responsabilidad política.
2. Elaborar y ejecutar, a partir de la valoración técnica, planes de sensibilización y formación para las personas con responsabilidad política y planes de formación para el personal a su servicio integrados en el Plan de Formación Anual del Ayuntamiento. Dicha formación se contemplará como relacionada con el puesto de trabajo y no se computará como Formación Continua a los efectos de no influir en las horas que correspondan anualmente al personal.

### **CAPÍTULO IV: PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO Y ADMINISTRATIVOS QUE INTEGREN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD.**

#### **SECCIÓN I: Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Barañain.**

**Artículo 16. Disposición general.**

#### **15. artikulua. Neurriak.**

Aurreko artikuluan ezarritakoa ahalbidetzeko, Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak, Langileen Arloaren bitartez, Berdintasun Arloaren aholkularitzapean, gutxienez, honako neurri hauek hartuko ditu:

1. Bere zerbitzura dauden langileek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan duten prestakuntza-mailari buruzko balorazio teknikoa egitea, bai eta erantzukizun politikoa duten pertsonen sentsibilizazio-mailari buruzkoa ere.
2. Balorazio teknikoan oinarrituta, erantzukizun politikoa duten pertsonentzako sentsibilizazio- eta prestakuntza-planak eta Udalaren Urteko Prestakuntza Planean sartuta dauden langileentzako prestakuntza-planak egitea eta gauzatzea. Prestakuntza hori lanpostuarekin lotutako prestakuntza gisa hartuko da, eta ez da etengabeko prestakuntza gisa zenbatuko langileei urtero dagozkien orduetan eraginik ez izateko.

### **IV. KAPITULUA: BERDINTASUN-PRINTZIPIOA OSATZEN DUTEN LAN-eta ADMINISTRAZIO-PROZEDURAK.**

#### **I. ATALA: Barañaingo Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana.**

**16. artikulua. Xedapen orokorra.**



El Plan para la Igualdad es el documento en el que se plasma periódicamente el desarrollo y la concreción de la política municipal en materia de igualdad de mujeres y hombres que sienta sus bases en esta Ordenanza. Es un marco para lograr una transformación del sistema de género para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

#### **Artículo 17.** Áreas de intervención.

1. El Plan para la Igualdad desarrollará medidas de actuación en cualquiera de las áreas de intervención para la igualdad previstas en la Ordenanza, así como en otras de posible interés.
2. Serán en todo caso medidas de consideración específica en el Plan, las tendentes a procurar la igualdad de mujeres y hombres en los siguientes ámbitos de actuación, o en aquellos que se consideren necesarios:
  - a. Gobernanza y compromiso político con la igualdad.
  - b. Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores.
  - c. Reconocimiento de los cuidados y la corresponsabilidad como elementos claves para la sostenibilidad de la vida.
  - d. Una vida libre de violencia contra las mujeres en una localidad segura.

### **SECCIÓN II: Integración de la igualdad en la gestión interna municipal.**

#### **Artículo 18.** Disposición general.

1. Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional garantizarán el principio de igualdad de mujeres y hombre en la definición de los puestos de trabajo, el acceso, clasificación profesional, promoción, formación, salud laboral, retribución y derechos laborales asegurando unas condiciones laborales

Berdintasunerako Plana dokumentu bat da, eta bertan, ordenantza honetan oinarriak ezartzen dituen emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko udal-politikaren garapena eta zehaztapena jasotzen da aldian-aldian. Genero-sistema eraldatzeko esparru bat da, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra lortzeko.

#### **17. artikulua.** Esku hartzeko eremuak.

1. Berdintasunerako Planak jarduketan neurriak garatuko ditu Ordenantzan aurreikusitako berdintasunerako esku-hartze arloetako edozeinetan, bai eta interesgarriak izan daitezkeen beste batzuetan ere.
2. Planean berriaz kontuan hartu beharreko neurriak izango dira, betiere, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzera bideratutakoak, honako jardun-eremu hauetan edo beharrezkotzat jotzen direnetan:
  - a. Gobernantza eta berdintasunarekiko konpromiso politikoa.
  - b. Emakumeen ahalduntzea eta balio-aldaketa.
  - c. Zaintzak eta erantzunkidetasuna bizitzaren jasangarritasunerako funtsezko elementu gisa onartzea.
  - d. Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitza herri seguru batean.

### **II. ATALA: berdintasuna udalaren barne-kudeaketan txertatzea.**

#### **18. artikulua.** Xedapen orokorra.

1. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa bermatuko dute lanpostuen definizioan, sarbidean, lanbide-sailkapenean, sustapenean, prestakuntzan, lan-osasunean, ordainsarian eta lan-eskubideetan, lan-baldintza duinak eta



dignas y no discriminatorias.

2. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional adoptarán las medidas recogidas en esta ordenanza y con carácter general:
  - a. Revisarán su política de personal desde la perspectiva de género. Para llevar a cabo dichas medidas, se elaborará un diagnóstico institucional para comprobar el grado de incorporación de los objetivos de igualdad en la organización municipal. En dicho diagnóstico se analizarán la gestión de personas, la prevención de acoso sexual y por razón de sexo y la representación equilibrada.
  - b. En función al diagnóstico, se adoptarán e implementarán las medidas necesarias para garantizar el principio de igualdad de la gestión del personal.
  - c. Para lo recogido en este artículo se contará con la representación de las trabajadoras y los trabajadores, así como con apoyo técnico especializado en igualdad.

#### **Artículo 19.** Acceso y selección de personal.

Con el fin de garantizar el principio de igualdad en los procesos de selección y la capacitación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal de nueva incorporación, el Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional adoptarán las siguientes medidas:

1. Incorporación de contenidos de igualdad en todos los temarios, tanto de carácter general como específico y vinculado con el ámbito de trabajo de la plaza a la que se acceda.
2. Principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la constitución de todos los tribunales y jurados, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.
3. Promoción activa del acceso de las mujeres

ez-diskriminatzaileak ziurtatuz.

2. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak ordenantza honetan jasotako neurriak hartuko dituzte, oro har:
  - a. Langileen politika genero-ikuspegitik berrikusiko dute. Neurri horiek gauzatzeko, diagnostiko instituzional bat egingo da, berdintasun-helburuak udal-antolamenduan zenbateraino txertatu diren egiaztatzeko. Diagnostiko horretan pertsonen kudeaketa, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa eta ordezkartza orekatua aztertuko dira.
  - b. Diagnostikoaren arabera, langileen kudeaketan berdintasun-printzipioa bermatzeko behar diren neurriak hartu eta ezarriko dira.
  - c. Artikulu honetan jasotakoa betetzeko, langileen ordezkartza izango da, bai eta berdintasunean espezializatutako laguntza teknikoa ere.

#### **19. artikulua.** Langileak eskuratzea eta hautatzea.

Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak honako neurri hauek hartuko dituzte hautaketa-prozesuetan berdintasun-printzipioa bermatzeko eta langile berriak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan trebatzeko:

1. Berdintasunari buruzko edukiak sartzea gai-zerrenda guztietan, bai gai orokorretan, bai gai zehatzetan, eta sartzen den lanpostuaren lan-eremuarekin lotuta.
2. Emakumeen eta gizonen presentzia orekatuaren printzipioa epaimahai eta epaimahai guztien eraketan, behar bezala arrazoitutako arrazoi arrazoi eta objektiboengatik izan ezik.
3. Emakumeek lanpostu-aniztasun osoa eta sailkapen-maila guztiak eskura





a toda la diversidad de puestos de trabajo y a todos los niveles de clasificación, a fin de avanzar en la erradicación de la segregación horizontal y vertical.

ditzaten sustatzea, bereizketa horizontala eta bertikala desagerrarazteko bidean aurrera egiteko.

#### **Artículo 20.** Promoción.

Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional facilitarán en sus procesos de promoción el establecimiento de mecanismos que eviten discriminaciones directas e indirectas en la carrera profesional, tanto en relación con la segregación vertical como horizontal.

#### **20. artikulua.** Sustapena.

Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak, beren sustapen-prozesuetan, karrera profesionalean zuzeneko eta zeharkako diskriminazioak saihesteko mekanismoak ezartzea erraztuko dute, bereizketa bertikalari zein horizontalari dagokienez.

#### **Artículo 21.** Retribuciones

Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional identificarán las brechas salariales existentes entre su personal y garantizarán la eliminación de los sesgos de género y la aplicación de una política igualitaria, tanto en la valoración de puestos, como en la política retributiva.

#### **21. artikulua.** Ordainsariak

Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak langileen artean dauden soldata-arrakalak identifikatuko dituzte, eta genero-joerak ezabatuko direla eta berdintasunezko politika aplikatuko dela bermatuko dute, bai lanpostuen balorazioan, bai ordainsari-politikan.

#### **Artículo 22.** Seguridad y salud laboral.

Al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en relación a la seguridad y salud laboral, el Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional adoptarán las siguientes medidas pertinentes:

1. Analizar las desigualdades de género en las condiciones de trabajo, en la exposición a los riesgos laborales psicosociales, ergonómicos, higiénicos y en la salud, y establecer mecanismos de prevención.
2. Crear y mantener ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica.
3. Analizar la incidencia de las bajas laborales de la plantilla en relación al puesto de trabajo desempeñado, para prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados al sexo de las personas.
4. Impulsar investigaciones relativas a las enfermedades laborales desde la

#### **22. artikulua.** Laneko segurtasuna eta osasuna.

Laneko segurtasunari eta osasunari dagokienez emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa gauzatzeko, Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak neurri egoki hauek hartuko dituzte:

1. Lan-baldintzetan, lan-arrisku psikosozialen, ergonomikoen, higienikoen eta osasunaren eraginpean egotean dauden genero-desberdintasunak aztertzea, eta prebentzio-mekanismoak ezartzea.
2. Osotasun fisiko eta psikikorako arriskurik gabeko lan-giroak sortzea eta mantentzea.
3. Plantillako lan-bajek betetzen duten lanpostuari dagokionez duten eragina aztertzea, lanaren ondoriozko kalteak pertsonen sexuari lotuta ager daitezkeen egoerak prebenitzeko.
4. Laneko gaixotasunei buruzko ikerketak





perspectiva de género.

5. Garantizar la prevención de la salud reproductiva, el embarazo y la lactancia de sus trabajadoras.
6. Fomentar la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado y la conciliación de la ida laboral, personal, familiar y del propio Ayuntamiento, incorporando los cuidados como un elemento de salud pública.
7. Formar al personal en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

**Artículo 23.** Entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

1. Ayuntamiento de Barañain, su sector público institucional y todo su personal, incluyendo a sus representantes, se comprometen a procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En concreto, sus órganos y personal directivo proveerán todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como para sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.
2. Para garantizar el cumplimiento de dicho compromiso, se creará creado el Protocolo de Prevención y Actuación Contra el Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo del Ayuntamiento de Barañain.

El citado Protocolo es de aplicación para la totalidad del personal que presta servicios para el Ayuntamiento de Barañain y para su sector público institucional, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación laboral.

bultzatzea genero-ikuspegitik.

5. Langileen ugalketa-osasunaren, haurdunaldiaren eta edoskitzaroaren prebentzioa bermatzea.
6. Gizonen erantzunkidetasuna sustatzea laneko, norberaren, familiaren eta udalaren beraren joan-etorrien zaintzan eta bateragarritasunean, eta, horretarako, zaintzak txertatzea.
7. Langileei prestakuntza ematea laneko arriskuen prebentzioan, genero-ikuspegitik.

**23. artikulua.** Sexu-jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko lan-ingurunea.

1. Barañaingo Udalak, bere sektore publiko instituzionalak eta bere langile guztiek, bere ordezkariak barne, konpromisoa hartzen dute sexu-jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko lan-ingurunea lortzeko. Zehazki, haren organoek eta zuzendaritzako langileek eskura dituzten baliabide guztiak jarriko dituzte sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko edozein egoera prebenitzeko, saihesteko, eta, hala badagokio, detektatzeko eta ezabatzeke, bai eta egoera horietara daraman edozein jokabide zehatzeko ere, eta, nolanahi ere, bermatuko dute biktimen laguntza eta babesa isiltasunaren, errespetuaren, profesionaltasunaren, objektibotasunaren, inpartzialtasunaren eta azkartasunaren printzipioei jarraituz egiten dela.
2. Konpromiso hori betetzen dela bermatzeko, Barañaingo Udalaren sexu-jazarpenaren eta/edo sexu-arrazoien aurkako prebentzio- eta jardura-protokoloa sortuko da.

Protokolo hori Barañaingo Udalarentzat eta bere sektore publiko instituzionalarentzat zerbitzuak ematen dituzten langile guztiei aplikatuko zaie, haien lan-harremanaren izaera edo izaera juridikoa edozein dela ere.



### **SECCIÓN III. Informes de impacto de género.**

#### **Artículo 24.** Disposición general.

El estudio sobre el impacto de género tiene el objetivo de identificar y valorar los diferentes resultados que las disposiciones normativas o las políticas públicas pudieran producir en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción, el incremento o el mantenimiento de desigualdades de género.

#### **Artículo 25.** Pertinencia de la realización de informes de impacto de género.

1. Será obligatoria la realización de informes de impacto de género en los proyectos de normas, planes y programas relevantes de cada área municipal.
2. La relevancia de las normas, planes y programas la establecerá cada área municipal en coordinación con el Área de Igualdad y se aprobará en el Pleno del Ayuntamiento de Barañain de forma anual.
3. Independientemente de lo establecido en los apartados anteriores, aquellos expedientes de contratación que superen el 5% del presupuesto ordinario de gasto, deberán contener informes de impacto de género.

#### **Artículo 26.** Procedimiento de elaboración de informes de impacto de género.

Se seguirán las siguientes etapas para la realización del informe de impacto de género.

1. Será el área municipal promotora de la norma, programa o plan la que elabore el informe de impacto de género.
2. Se enviará la norma, programa o plan y el informe de impacto de género al Área de Igualdad.

### **III. ATALA. Generoaren araberako eraginari buruzko txostenak.**

#### **24. artikulua.** Xedapen orokorra.

Generoaren araberako eraginari buruzko azterketaren helburua da arau-xedapenek edo politika publikoek emakumeen eta gizonen bizitzan sor ditzaketen emaitzak identifikatzea eta baloratzea, berezita, genero-desberdintasunak sortzea, areagotzea edo mantentzea identifikatu, prebenitu eta saihesteko.

#### **25. artikulua.** Genero-eraginari buruzko txostenak egitearen egokitasuna.

1. Nahitaezkoa izango da genero-eraginari buruzko txostenak egitea udal-arlo bakoitzeko arau, plan eta programa garrantzitsuen proiektuetan.
2. Arau, plan eta programen garrantzia udal-arlo bakoitzak ezarriko du, Berdintasun Arloarekin koordinatuta, eta urtero onartuko da Barañaingo Udaleko Osoko Bilkuran.
3. Aurreko paragrafoetan ezarritakoa gorabehera, gastuaren aurrekontu arruntaren % 5 gaintzen duten kontratazio-espedituek genero-eraginari buruzko txostenak izan beharko dituzte.

#### **26. artikulua.** Genero-eraginari buruzko txostenak egiteko prozedura.

Genero-eraginari buruzko txostena egiteko, etapa hauei jarraituko zaie:

1. Araua, programa edo plana sustatzen duen udal-arloak egingo du genero-eraginari buruzko txostena.
2. Araua, programa edo plana eta genero-eraginari buruzko txostena Berdintasun Arloari bidaliko zaizkio.



El Área de igualdad tras analizar el proyecto normativo, programa o plan y el informe, remitirá al área municipal promotora, si fuera necesario, las observaciones señalando las modificaciones que deberán incluirse para adecuar el contenido del proyecto normativo, programa o plan a la legislación de igualdad vigente.

3. Se procederá a realizar un diagnóstico de los sistemas de recogida de datos en cada área para proceder de una manera adecuada a la sistematización y adecuación de los mismos, con el fin de recopilar información para poder realizar de manera adecuada los informes de impacto.
4. El personal técnico encargado para realizar los informes de impacto de género recibirá la formación para adquirir una capacitación necesaria para su elaboración.

#### **Artículo 27.** Tipo de impacto.

En función del contenido de la norma, plan o programa, el informe puede concluir que tiene o no impacto por razón de género.

1. Se considera que tiene impacto por razón de género cuando la materia regulada incide en la posición personal y social de mujeres y hombres. En este caso, el informe deberá mostrar si su efecto es:
  - a. Positivo en la igualdad. Lo será si reduce las desigualdades entre mujeres y hombres, previamente identificadas. La norma, plan o programa es adecuada al principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
  - b. Negativo a la igualdad. Lo será si no reduce las desigualdades o si las aumenta. La norma, plan o programa deberá ser revisada e introducir las correcciones que hagan que su impacto sea positivo.
2. Se considera que no tiene impacto por razón de género cuando la materia regulada no incida, en absoluto, en la

Berdintasun Arloak, arau-proiektua, programa edo plana eta txostena aztertu ondoren, udal-arlo sustatzaileari oharrak bidaliko dizkio, beharrezkoa izanez gero, arau-proiektuaren, programaren edo planaren edukia indarrean dagoen berdintasun-legeriara egokitzeko egin beharko diren aldaketak adieraziz.

3. Arlo bakoitzeko datuak biltzeko sistemen diagnostikoa egingo da, sistematizatzeko eta egokitzeko modu egokian jarduteko, eraginari buruzko txostenak behar bezala egin ahal izateko informazioa biltzeko.
4. Genero-eraginari buruzko txostenak egiteko ardura duten teknikariek prestakuntza jasoko dute, txostenak egiteko behar den trebakuntza eskuratzeko.

#### **27. artikulua.** Inpaktu mota.

Arauren, planaren edo programaren edukia arabera, txostenak ondoriozta dezake genero-eragina duen ala ez.

1. Generoaren araberako eragina duela ulertuko da araututako gaiak emakumeen eta gizonen posizio pertsonalean eta sozialean eragiten duenean. Kasu horretan, txostenak honako ondorio hauek dituen erakutsi beharko du:
  - a. Positiboa berdintasunean. Hala izango da baldin eta murriztu egiten baditu emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak, aldeaz aurretik identifikatutakoak. Araua, plana edo programa egokia da emakumeen eta gizonen arteko aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipiorako.
  - b. Berdintasunari negatiboa. Hala izango da desberdintasunak murrizten ez baditu edo areagotzen baditu. Araua, plana edo programa berrikusi egin beharko da, eta eragin positiboa izateko zuzenketak sartu.
2. Generoaren ziozko eraginik ez duela ulertuko da araututako gaiak emakumeen



posición personal y social de mujeres y hombres, y, en consecuencia, en nada afecte al logro de la igualdad efectiva.

eta gizonen posizio pertsonalean eta sozialean inolako eraginik ez duenean, eta, ondorioz, benetako berdintasuna lortzeari eragiten ez dionean.

**Artículo 28.** Contenido y proceso de identificación del impacto por razón de género.

**28. artikulua.** Edukia eta generoaren araberako inpaktua identifikatzeko prozesua.

1. Si se prevé que la norma, plan o programa tiene impacto por razón de género el informe deberá aportar:

1. Arauak, planak edo programak genero-eragina izango duela aurreikusten bada, txostenak honako hauek aurkeztu beharko ditu:

a. Datos estadísticos oficiales que muestren la situación y posición de mujeres y de hombres respecto al objeto y contenido de la norma, plan o programa. Supone una descripción de la presencia de mujeres y hombres y su posición jerárquica en la materia que se está regulando, utilizando bien numero reales o indicadores de género sencillos, tales como la brecha de género. En el caso de personas jurídicas u órganos colegiados se aportarán datos sobre porcentaje de mujeres y hombres que componen los mismos, niveles de responsabilidad y áreas de actividad.

a. Arau, plan edo programaren xedeari eta edukiari dagokienez emakumeek eta gizonek duten egoera eta posizioa erakusten duten datu estatistiko ofizialak. Emakumeen eta gizonen presentziaren eta erregulatzen ari den gaian duten posizio hierarkikoaren deskripzioa da, zenbaki errealak edo genero-adierazle errazak erabiliz, hala nola genero-arraila. Pertsona juridikoen edo kide anitzeko organoen kasuan, horiek osatzen dituzten emakumeen eta gizonen ehunekoari, erantzukizun-mailei eta jarduera-arloei buruzko datuak emango dira.

b. Resultado del análisis de género de los citados datos, mostrando el grado de igualdad o desigualdad existente tanto en lo relacionado con los aspectos cuantitativos como cualitativos.

b. Aipatutako datuen genero-azterketaren emaitza, alderdi kuantitatiboei zein kualitatiboei dagokienez dagoen berdintasun- edo desberdintasun-maila erakutsiz.

c. Comparando los resultados del análisis anterior y los contenidos de la norma, plan o programa se hará una previsión de los efectos de su aplicación sobre las situaciones de desigualdad identificadas y se mostrará cual sería el resultado: la disposición, plan o programa, de ser aprobada, incidiría en perpetuar las desigualdades existentes o aumentarlas o, por el contrario, incidiría en corregirlas, disminuirlas y hacer avanzar la igualdad de género.

c. Aurreko azterketaren emaitzak eta arauaren, planaren edo programaren edukiak alderatuz gero, hura aplikatzeak identifikatutako desberdintasun-egoeretan izango dituen ondorioen aurreikuspena egingo da, eta emaitza zein izango litzatekeen erakutsiko da: xedapena, plana edo programa onartuz gero, dauden desberdintasunak iraunaraztea edo areagotzea eragingo luke, edo, aitzitik, horiek zuzentzea, gutxitzea eta genero-berdintasuna aurreratzea eragingo luke.

i. Si del anterior análisis se desprende que el impacto es negativo, el informe sugerirá razonadamente las medidas correctoras de la norma, plan o

i. Aurreko azterketatik ondorioztatzen bada inpaktua negatiboa dela, txostenak arrazoituta iradokiko du zer



programa que harían que el impacto fuera positivo.

ii. Si del análisis de la norma, plan o programa se concluye que el impacto es positivo, se identificarán en el informe los artículos del proyecto normativo o los contenidos concretos del plan o programa que incluyan las medidas, acciones o aspectos que incidirían en el avance de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2. Si se prevé que la norma, plan o programa no tiene impacto de género, no será suficiente con que el informe señale que el contenido es neutro y, en consecuencia, no produce impacto favorable o adverso en la igualdad, sino que deberá justificar por qué no incide en absoluto en la posición personal y social de mujeres y hombres, y, en consecuencia, en nada afecta al logro de la igualdad efectiva. Asimismo, y en cualquier caso el lenguaje que se emplea será acorde al principio de igualdad, utilizando un lenguaje inclusivo.
3. Desde el Área de Igualdad se facilitará a las áreas municipales, más concretamente, al personal encargado de la elaboración de dichos informes, las instrucciones para la verificación del grado de adecuación de la norma, plan o programa al fomento de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

#### **SECCIÓN IV: Enfoque de género en la contratación.**

**Artículo 29.** Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Barañáin garantizará, en su contratación pública, la igualdad de mujeres y hombres.
2. Para ello, el Ayuntamiento de Barañáin y su sector público institucional, en el plazo de un año, se comprometen a formar al personal técnico responsable de cada Área encargado de las licitaciones públicas. De dicho proceso formativo se recogerán

neurri zuzentzailek egingo luketen inpaktua positiboa.

ii. Arau, plan edo programaren azterketatik ondorioztatzen bada eragina positiboa dela, txostenean zehaztuko dira arau-proiektuaren artikulak edo plan edo programaren eduki zehatzak, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorren eragina izango luketen neurriak, ekintzak edo alderdiak barne hartzen dituztenak.

2. Arauak, planak edo programak genero-eraginik ez duela aurreikusten bada, ez da nahikoa izango txostenak edukia neutroa dela adieraztea, eta, ondorioz, ez du berdintasunean eragin onik edo txarrik eragiten; aitzitik, justifikatu egin beharko du zergatik ez duen inola ere eragiten emakumeen eta gizonen posizio pertsonalean eta sozialean, eta, ondorioz, ez dio eragiten benetako berdintasuna lortzeari. Era berean, eta edozein kasutan, erabiltzen den hizkuntza berdintasun-printzipioaren arabera izango da, hizkuntza inklusiboa erabiliz.
3. Berdintasun Arloak jarraibideak emango dizkie udal-arloei, zehazkiago, txosten horiek egiteaz arduratzen diren langileei, araua, plana edo programa emakumeen eta gizonen arteko eskubide- eta aukera-berdintasuna sustatzera zenbateraino egokitzen den egiaztatzeko.

#### **IV. ATALA: genero-ikuspegia kontratazioan.**

**29. artikulua.** Xedapen orokorra.

1. Barañaingo Udalak emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatuko du kontratazio publikoan.
2. Horretarako, Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak, urtebeteko epean, lizitazio publikoek arduratzen den arlo bakoitzeko teknikari arduradunak prestatzeko konpromisoa hartzen dute.





propuestas específicas de clausulado para su incorporación en las licitaciones.

Prestakuntza-prozesu horretatik jasoko dira lizitazioetan sartzeko klausulen proposamen espezifikokoak.

### **Artículo 30.** Medidas.

En el marco del compromiso, el reconocimiento y las garantías del artículo anterior, el Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional se encargarán de aplicar la siguiente medida:

1. Deberá tomar en consideración las implicaciones de género y las oportunidades que ofrece cada contrato para la promoción de la igualdad, aplicando la normativa foral de contratos en lo que a criterios sociales de igualdad se refiere.
2. En los criterios de adjudicación se incorporarán preceptivamente criterios de adjudicación relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, cuya ponderación será de al menos el 5% del total, pudiendo ser este porcentaje revisable al alza anualmente, salvo en aquellos supuestos justificados cuya inclusión resulte desproporcionada y cuenten con el visto bueno del Área de Igualdad.
3. En el caso de que el pliego de cláusulas administrativas particulares se contemple expresamente la posibilidad de presentar variantes o alternancias, se admitirán todas aquellas variantes y mejoras que afecten de una manera positiva a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
4. Cuando por la aplicación de los criterios de adjudicación señalados en los pliegos de cláusulas administrativas particulares se produjera empate en la puntuación entre dos o más licitadores, éste se dirimirá a favor de la empresa que acredite la realización de buenas prácticas en materia de igualdad de género.

### **Artículo 31.** Obligaciones.

Serán obligaciones de todas aquellas

### **30. artikulua.** Neurriak.

Aurreko artikuluko konpromisoaren, aitorpenaren eta bermeen esparruan, Barañaingo Udala eta bere sektore publiko instituzionala honako neurri hau aplikatzeaz arduratuko dira:

1. Kontratu bakoitzak berdintasuna sustatzeko eskaintzen dituen genero-implikazioak eta aukerak hartu beharko ditu kontuan, kontratuei buruzko foru-araudia aplikatuta, berdintasuneko irizpide sozialei dagokienez.
2. Esleipen-irizpideetan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin lotutako esleipen-irizpideak txertatuko dira nahitaez, eta irizpide horien haztapena guztizkoaren % 5 izango da gutxienez. Ehuneko hori urtero berrikus daiteke, justifikatutako kasuetan izan ezik, horiek sartzea neurritz kanpoko bada eta Berdintasun Arloaren oniritzia badute.
3. Administrazio-klausula zehatzen agirian berriaz jasotzen bada aldaerak edo txandakatzeak aurkezteko aukera, emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunari modu positiboan eragiten dioten aldaera eta hobekuntza guztiak onartuko dira.
4. Administrazio-klausula zehatzen agirietan adierazitako esleipen-irizpideak aplikatzeagatik bi lizitatzailerik edo gehiagoren arteko puntuazioan berdinketa gertatzen bada, lizitatzailerik horrek genero-berdintasunaren arloko jardunbide egokiak egin dituela egiaztatzen duen enpresaren alde egingo du.

### **31. artikulua.** Betebeharrak.

Barañaingo Udalarekin eta haren sektore publiko instituzionalarekin emakumeen eta





entidades o personas que contraten con el Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional la adopción de medidas de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

1. El cumplimiento de lo recogido en la presente Ordenanza.
2. El uso no sexista del lenguaje e imágenes en los contenidos de los carteles, textos y documentos que se elaboren como elementos de promoción de los programas, proyectos o actividades contratadas.
3. Incorporar la perspectiva de género en los programas, proyectos y actividades objeto de contrato.
4. No generar ningún programa, proyecto o actividad que implique una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
5. La elaboración de estadísticas desagregadas por sexos.

## **SECCIÓN V. Enfoque de género en las ayudas públicas.**

**Artículo 32.** Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional garantizarán la inclusión entre los criterios de valoración de las ayudas públicas la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada.
2. Para ello, el Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional, en el plazo de un año, se comprometen a formar al personal técnico responsable de cada Área encargado de la redacción de las ayudas públicas. De dicho proceso formativo se recogerán propuestas específicas de clausulado para su incorporación en las subvenciones, becas o cualquier tipo de ayuda pública convocada.

**Artículo 33.** Medidas.

gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurriak hartzea kontratatzen duten erakunde edo pertsona guztien betebeharrak izango dira.

1. Ordenantza honetan jasotakoa betetzea.
2. Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egiten diren kartel, testu eta dokumentuen edukietan, kontratatutako programak, proiektuak edo jarduerak sustatzeko elementu gisa.
3. Genero-ikuspegia txertatzea kontratuaren xede diren programa, proiektu eta jardueretan.
4. Sexuan oinarritutako zuzeneko edo zeharkako bereizkeria dakarren programa, proiektu edo jarduerarik ez sortzea.
5. Sexuen arabera bereizitako estatistikak egitea.

## **V. ATALA. Genero-ikuspuntua laguntza publikoetan.**

**32. artikulua.** Xedapen orokorra.

1. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak bermatuko dute laguntza publikoak baloratzeko irizpideen artean genero-ikuspegia txertatzea aurkeztutako eskaintzan eta diruz lagundutako proiektu edo jardueran.
2. Horretarako, Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak konpromisoa hartzen dute, urtebeteko epean, laguntza publikoak idazteaz arduratzen den arlo bakoitzeko teknikari arduradunak prestatzeko. Prestakuntza-prozesu horretatik jasoko dira dirulaguntzetan, beketan edo deitutako edozein laguntza publikotan sartzeko klausulen proposamen espezifikoa.

**33. artikulua.** Neurriak.



1. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional no otorgarán ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, salvo en los supuestos en que se busque un efecto de corrección de desigualdades entre sexos, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el período impuesto en la correspondiente sanción.
2. A la hora de adjudicar subvenciones a las asociaciones, organizaciones o colectivos peticionarios se podrá incluir como criterio de valoración el compromiso de éstas con la igualdad de mujeres y hombres, tanto en el referente a la composición de sus órganos directivos como en relación a las actividades que pretenden desarrollar.

**Artículo 34.** Obligaciones de la persona o entidad beneficiaria.

Todas las personas y entidades beneficiarias de alguna ayuda pública, cualquiera que sea la línea subvencional y el procedimiento de concesión, estarán obligadas a:

1. El cumplimiento de lo recogido en la presente Ordenanza.
2. Realizar un uso no sexista del lenguaje e imágenes en los contenidos de los carteles, textos y documentos que se elaboren como elementos de promoción de los programas, proyectos o actividades subvencionadas.
3. Incorporar la perspectiva de género en los programas, proyectos, memorias, actividades y encuestas de satisfacción objeto de subvención.
4. No generar ningún programa, proyecto o actividad que implique una discriminación directa o indirecta por razón de sexo
5. La elaboración de estadísticas desagregadas por sexos.

1. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak ez dute inolako laguntzarik edo dirulaguntzarik emango sexuagatiko bereizkeria dakarren ezein jardueratarako, salbu eta sexuen arteko desberdintasunak zuzentzea bilatzen denean, ezta dagokion zehapenean ezarritako epean sexuagatiko bereizkeria egiteagatik zigor administratibo edo penala jaso duten pertsona fisiko eta juridikoei ere.
2. Elkarte, erakunde edo kolektibo eskatzaileei dirulaguntzak esleitzerakoan, balorazio-irizpidetzat hartu ahal izango da elkarte, erakunde edo kolektibo horiek emakumeen eta gizonen berdintasunarekin duten konpromisoa, bai zuzendaritza-organoen osarari dagokionez, bai garatu nahi dituzten jarduerari dagokienez.

**34. artikulua.** Pertsona edo erakunde onuradunaren betebeharrak.

Laguntza publikoren baten onuradun diren pertsona eta erakunde guztiak, dirulaguntza lerroa eta dirulaguntza emateko prozedura edozein izanda ere, betebeharrak hauek izango dituzte:

1. Ordenantza honetan jasotakoa betetzea.
2. Hizkuntza eta irudiak modu sexistan ez erabiltzea diruz lagundutako programak, proiektuak edo jarduerak sustatzeko egiten diren kartel, testu eta dokumentuen edukietan.
3. Diruz lagundutako programetan, proiektuetan, memorietan, jardueretan eta gogobetetze-inkestetan genero-ikuspegia txertatzea.
4. Sexuagatiko zuzeneko edo zeharkako bereizkeria dakarren programa, proiektu edo jarduerarik ez sortzea
5. Sexuen arabera bereizitako estatistikak egitea.



## **SECCIÓN VI: Planificación y evaluación presupuestaria.**

### **Artículo 35.** Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Barañain consignará y especificará anualmente en sus presupuestos los recursos económicos destinados al ejercicio de las funciones y a la ejecución de las medidas previstas en esta Ordenanza, así como la promoción de la igualdad de mujeres y hombre en general.
2. En todo caso, las partidas presupuestarias serán adecuadas y suficientes para el desarrollo de las políticas públicas de igualdad.
3. El Ayuntamiento de Barañain garantiza que el Área de Igualdad contará cada año con una partida presupuestaria nunca inferior al del anterior ejercicio con el objetivo de que evolucione al alza anualmente.
4. Si dicho porcentaje aumenta, el Ayuntamiento de Barañain se compromete a dotar para la consecución de las políticas públicas, medios técnicos y humanos suficientes para gestionar dicho presupuesto.
5. Todas las áreas municipales en pro de la obligada incorporación de la perspectiva de género en su gestión, promoverán que parte de su presupuesto se destine a actividades relacionadas con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.
6. 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.
7. Todas las personas que desempeñen labores de gestión, coordinación o tengan responsabilidad o incidencia en la tramitación o ejecución del presupuesto de gastos de las diferentes áreas municipales, velarán porque el gasto se realice y

## **VI. ATALA: aurrekontuen plangintza eta ebaluazioa.**

### **35. artikulua.** Xedapen orokorra.

1. Barañaingo Udalak urtero esleituko eta zehaztuko ditu bere aurrekontuetan ordenantza honetan aurreikusitako eginkizunak betetzera eta neurriak betetzera bideratutako baliabide ekonomikoak, bai eta, oro har, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzera bideratutakoak ere.
2. Nolanahi ere, aurrekontu-partidak egokiak eta nahikoak izango dira berdintasun-politika publikoak garatzeko.
3. Barañaingo Udalak bermatzen du Berdintasun Arloak aurrekontu-partida bat izango duela urtero, inoiz ez aurreko ekitaldikoa baino txikiagoa, urtero gorantz egin dezan.
4. Ehuneko hori handitzen bada, Barañaingo Udalak konpromisoa hartzen du aurrekontu hori kudeatzeko behar beste baliabide tekniko eta giza baliabide hornitzeko politika publikoak lortzeko.
5. Kudeaketan genero-ikuspegia nahitaez txertatzearen aldeko udal-arlo guztiek sustatuko dute beren aurrekontuaren zati bat emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzearekin zerikusia duten jardueretara bideratzea.
6. Era berean, diru-sarreraren eta gastuen politikak diseinatu, gauzatu eta ebaluatzean, kontuan hartuko ditu emakumeen eta gizonen baldintzak, egoerak eta beharrak.
7. Udal-arloetako gastuen aurrekontua izapidetzean edo gauzatzean kudeaketa- eta koordinazio-lanak egiten dituzten edo erantzukizuna edo eragina duten pertsona guztiek gastua genero-ikuspegia edo ikusmoldea eta funtsezko berdintasuna errespetatuz



desarrolle respetando la perspectiva o enfoque de género y la igualdad sustantiva, evitando la discriminación directa e indirecta por razón de sexo.

egiten eta garatzen dela zainduko dute, sexuagatiko zuzeneko eta zeharkako bereizkeria saihestuz.

## **SECCIÓN VII: Gestión de la información y política de comunicación.**

## **VII. ATALA: informazioaren kudeaketa eta komunikazio-politika.**

### **Artículo 36.** Disposición general.

### **36. artikulua.** Xedapen orokorra.

Sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 28 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional efectuarán un uso no sexista en la producción y gestión de todo tipo de información, comunicación y lenguaje en los documentos escritos e iconográfica y soportes (imágenes, web, chats...) que produzcan directamente o a través de terceras personas físicas o jurídicas.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarriari buruzko 3/2007 Lege Organikoaren 28. artikuluan ezarritako betebeharrak betetzeari kalterik egin gabe, Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak sexismorik gabeko erabilera egingo dute informazio, komunikazio eta hizkera mota guztien ekoizpenean eta kudeaketan, zuzenean edo hirugarren pertsona fisiko edo juridikoen bidez sortzen dituzten dokumentu idatzietan eta ikonografikoetan eta euskarrietan (irudiak, webguneak, txatak).

Además, 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.

Gainera, saihestu eta aurreikusi egingo ditu sexu baten edo bestearen nagusitasunaren edo gutxiagotasunaren ideari buruz, edo rol femenino eta maskulino estereotipatuak buruz oinarritutako hitzezko adierazpenak eta irudiak erabiltzea eta aurreiritziak egitea.

Se impulsará que el tratamiento, protagonismo y valoración de mujeres y hombres sea equivalente en la información escrita, oral, iconográfica como en las acciones publicitarias y en la comunicación interna y externa.

Idatzizko informazioan, ahozkoan, ikonografikoan, publizitate-ekintzetan eta barneko eta kanpoko komunikazioan emakumeen eta gizonen tratamendua, protagonismoa eta balorazioa baliokideak izatea bultzatuko da.

Cualquier material de difusión que reproduzca expresiones machistas o que publicite actuaciones machistas en la vía pública será retirado de la misma.

Adierazpen matxistak errepikatzen dituen edo bide publikoan jarduera matxistak iragartzen dituen hedapen-material oro kendu egingo da bide publikotik.

A fin de fomentar una información comunicación e iconografía no sexista y de evitar actitudes y comportamientos estereotipados, el Ayuntamiento de Barañain a iniciativa del área de Igualdad, realizará campañas de concienciación, promoverá cursos de formación y facilitará asesoramiento a las asociaciones, organizaciones y entidades municipales que lo soliciten.

Komunikazio eta ikonografia ez-sexista sustatzeko eta jarrera eta portaera estereotipatuak saihesteko, Barañaingo Udalak, Berdintasun arloaren ekimenez, kontzientziazio-kanpainak egingo ditu, prestakuntza-ikastaroak sustatuko ditu eta aholkularitza emango die hala eskatzen duten udal-elkarte, -erakunde eta -erakundeei.



## **SECCIÓN VIII: Estudios y estadísticas municipales.**

### **Artículo 37.** Disposición general.

Al objeto de hacer efectivas las normas contenidas en esta Ordenanza y garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, el Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional, en el ámbito de sus competencias, deberá:

1. Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleve a cabo.
2. Utilizar en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.
3. 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.
4. Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
5. Explotar los datos de que se disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
6. 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.

## **VIII. ATALA: udal azterlan eta estatistikak.**

### **37. artikulua.** Xedapen orokorra.

Ordenantza honetan jasotako arauak betearazteko eta bere ohiko jardueran genero-ikuspegia benetan txertatzen dela bermatzeko, Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak, beren eskumenen esparruan, honako hauek egin beharko dituzte:

1. Sexuaren aldagaia sistematikoki sartzea egiten dituen estatistika, inkesta eta datu-bilketetan.
2. Estatistika-eragiketetan adierazle berriak erabiltzea, emakumeen eta gizonen balio, rol, egoera, baldintza, jomuga eta beharretan dauden aldeak hobeto ezagutzeko.
3. Esku hartzeko eremu guztietan askotariko diskriminazio-egoerak eragiten dituzten beste aldagai batzuen eragina ezagutzeko ahalbidetuko duten adierazleak eta mekanismoak diseinatzea eta sartzea.
4. Sartutako aldagaiak sexu-aldagaiaren arabera ustiatu eta aztertu ahal izateko adinako lagin zabalak egitea.
5. Eskura dauden datuak ustiatzea, emakumeek eta gizonek esku hartzeko eremuetan dituzten egoerak, baldintzak, xedeak eta beharrak ezagutu ahal izateko.
6. Dauden estatistika-definizioak berrikustea eta, hala badagokio, egokitzea, emakumeen lana aintzatesten eta baloratzen laguntzeko eta emakume-kolektibo jakin batzuen estereotipazio negatiboa saihesteko.





### **TÍTULO III: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES.**

#### **CAPÍTULO I: AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES.**

##### **Artículo 38.** Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional se comprometen a dar a conocer, visibilizar, dotar de relevancia y difundir el papel de las mujeres en el desarrollo local, no sólo en el presente, sino también a lo largo de la historia del municipio. Para ello, tanto a iniciativa del Área de Igualdad como de otros servicios, entidades y organismos vinculados al Ayuntamiento de Barañain, por sí o en colaboración con otras Entidades, se promoverán acciones que permitan investigar y conocer el papel de las mujeres en el desarrollo socioeconómico de la localidad.
2. Se establecerán relaciones permanentes y fluidas con el conjunto de agentes locales implicados en el fomento del desarrollo de la actividad económica y empresarial, de cara a trabajar en la mejora de las condiciones de las mujeres en dicho ámbito.
3. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional colaborarán y promoverán actividades y programas destinados a la inserción socio-laboral de las mujeres, a través de formación, orientación, información y apoyo y prestando especial atención a mujeres en situación de exclusión social.
4. Asimismo, se comprometen a apoyar y/o reconocer, de un lado, a aquellas empresas que adopten el compromiso de contratar a mujeres en empleos de calidad y, de otro, al apoyo y estímulo de aquellas ciudadanas que decidan emplearse de forma autónoma.

### **III. TITULUA: EMAKUMEEN AHALDUNTZEA, PARTAIDETZA SOZIOPOLITIKOA eta BALIO-ALDAKETA.**

#### **I. KAPITULUA: EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOA.**

##### **38. artikulua.** Xedapen orokorra.

1. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak konpromisoa hartzen dute emakumeek toki-garapenean duten eginkizuna ezagutarazteko, ikusarazteko, garrantzia emateko eta zabaltzeko, ez soilik gaur egun, baita udalerraren historian zehar ere. Horretarako, bai Berdintasun Arloaren ekimenez, bai Barañaingo Udalari lotutako beste zerbitzu, erakunde eta organismo batzuen ekimenez, beren kabuz edo beste erakunde batzuekin lankidetzan, udalerriko garapen sozioekonomikoan emakumeek duten papera ikertu eta ezagutzea ahalbidetuko duten ekintzak sustatuko dira.
2. Harreman iraunkor eta arinak ezarriko dira ekonomia- eta enpresa-jardueraren garapena sustatzen duten tokiko eragileekin, esparru horretan emakumeen baldintzak hobetzeko lan egiteko.
3. Barañaingo Udala eta bere sektore publiko instituzionala elkarlanean arituko dira eta emakumeak gizarteratzeko eta laneratzeko jarduerak eta programak sustatuko dituzte, prestakuntza, orientazioa, informazioa eta laguntza emanaz eta gizarte-bazterketako egoeran dauden emakumeei arreta berezia eskainiz.
4. Era berean, konpromisoa hartzen dute, alde batetik, kalitatezko enpleguetan emakumeak kontratatuzko konpromisoa hartzen duten enpresei laguntza eta/edo aintzatespena emateko, eta, bestetik, modu autonomoan lan egitea erabakitzen duten herritarrei laguntza eta pizgarria emateko.



## **CAPÍTULO II: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA POLÍTICA.**

### **Artículo 39.** Disposición general.

1. Las mujeres y hombres de Barañain tienen derecho a participar en igualdad en el gobierno y la vida pública local.
2. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional se comprometen a diagnosticar y profundizar en el estado de la participación local de las mujeres en orden a conocer las causas y motivaciones que habitualmente limitan su participación en las cuestiones locales.
3. Así mismo, el Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional, a través del Área de Igualdad, trabajarán en la búsqueda de fórmulas que remuevan los obstáculos para garantizar la participación de las mujeres de forma individual o colectiva, incluyendo, si procedieran, aspectos relacionados con la formación para la participación, o la puesta en marcha de medidas que contribuyan a adecuar los procesos participativos a sus necesidades prácticas e intereses estratégicos.

## **CAPÍTULO III: EDUCACIÓN Y COEDUCACIÓN.**

### **Artículo 40.** Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional, a través del Área de Igualdad, entablarán relaciones con entidades dedicadas a la educación, la formación y socialización de personas por considerarlas especialmente relevantes en la promoción y el impulso de valores, modelos y referentes más igualitarios, siendo objeto de especial dedicación las Escuelas Infantiles Municipales, la Escuela Pública de Música Luis Morondo, la Ludoteca Municipal y el Centro de Recursos Juventud-Baragazte, Auditorio de Barañain

## **II. KAPITULUA: PARTAIDETZA eta ERAGIN POLITIKOA.**

### **39. artikulua.** Xedapen orokorra.

1. Barañaingo emakume eta gizonek tokiko gobernuan eta bizi-tza publikoan berdintasunean parte hartzeko eskubidea dute.
2. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak emakumeen tokiko parte-hartzearen egoera diagnostikatzeko eta sakontzeko konpromisoa hartzen dute, tokiko gaietan parte hartzea mugatzen duten arazoak eta motibazioak ezagutzeko.
3. Era berean, Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak, Berdintasun Arloaren bitartez, emakumeen parte-hartzea banaka edo taldeka bermatzeko oztupoak desagerraraziko dituzten formulak bilatzen lan egingo dute, eta, hala badagokio, parte hartzeko prestakuntzarekin zerikusia duten alderdiak edo partaidetza-prozesuak beren behar praktikoa eta interes estrategikoa egokitzeko lagunduko duten neurriak martxan jartzea sartuko dituzte.

## **III. KAPITULUA: HEZKUNTZA eta HEZKIDETZA.**

### **40. artikulua.** Xedapen orokorra.

1. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak, Berdintasun Arloaren bitartez, harremanak izango dituzte pertsonen heziketan, prestakuntzan eta sozializazioan diharduten erakundeekin, balio, eredu eta erreferente berdinezaleen sustapenean eta bultzadan bereziki garrantzitsutzat jotzen dituztelako. Arreta berezia eskainiko zaie Udal Haur Eskolei, Luis Morondo Musika Eskola Publikoari, Udal Ludotekari eta Gazte Baliabideen Zentroari.



y el Servicio Municipal Lagunak.

2. Será objetivo prioritario del Ayuntamiento de Barañain y de su sector público institucional y, en concreto, del Área de Igualdad y del personal político y técnico que lo lidere, mantener un contacto permanente y fluido con la representación de la comunidad escolar local (profesorado, madres-padres, alumnado, etc) y otros órganos u entidades formativas en orden a detectar necesidades y elaborar un diagnóstico compartido enfocado al desarrollo de una cultura de la igualdad en el municipio.
3. El Ayuntamiento de Barañain a través del Área de Igualdad podrá diseñar y poner en marcha iniciativas de colaboración con centros escolares y entidades formativas destinadas a promover valores relacionados con la igualdad.
4. Toda campaña de sensibilización para la igualdad tendrá un tratamiento y difusión específico y adaptado en centros escolares y/o entidades formativas locales en coordinación con las entidades públicas correspondientes.

#### **CAPÍTULO IV: DERECHOS SEXUALES Y DIVERSIDAD.**

**Artículo 41.** Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional reconocen que todas las personas, con independencia de su orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos fundamentales y todos los derechos humanos universales.
2. Por ello, el Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional velarán por el derecho a la no discriminación, con independencia de la orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género de la persona o del grupo familiar y social al que pertenezca.
3. El Área de igualdad el Ayuntamiento de

2. Barañaingo Udalaren eta bere sektore publiko instituzionalaren lehentasunezko helburua izango da, eta, zehazki, Berdintasun Arloarena eta hura gidatzen duten politikariena eta teknikariena, tokiko eskola-komunitatearen ordezkariarekin (irakasleak, gurasoak, ikasleak, etab.) eta beste prestakuntza-organo edo -erakunde batzuekin harreman etengabea eta arina izatea, beharrianak hautemateko eta diagnostiko partekatua egiteko, udalerrian berdintasunaren kultura garatze aldera.
3. Barañaingo Udalak, Berdintasun Arloaren bitartez, lankidetzak diseinatu eta abian jarri ahal izango ditu ikastetxeekin eta prestakuntza-erakundeekin, berdintasunarekin lotutako balioak sustatzeko.
4. Berdintasunerako sentsibilizazio-kanpaina orok tratamendu eta hedapen espezifiko eta egokitua izango du ikastetxeetan eta/edo tokiko prestakuntza-erakundeetan, kasuan kasuko erakunde publikoekin koordinatuta.

#### **IV. KAPITULUA: SEXU-ESKUBIDEAK eta ANIZTASUNA.**

**41. artikulua.** Xedapen orokorra.

1. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak aitortzen dute pertsona guztiak dutela, beren sexu-orientazioa, genero-adierazpena eta sexu- edo genero-identitatea gorabehera, oinarrizko eskubide guztiak eta giza eskubide unibertsal guztiak erabat baliatzeko eskubidea.
2. Hori dela eta, Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak diskriminaziorik ez izateko eskubidea zaindako dute, pertsonaren edo bere familia- eta gizarte-taldearen sexu-orientazioa, genero-adierazpena eta sexu- edo genero-identitatea alde batera utzita.



Barañain promoverá la realización de campañas que contribuyan a la erradicación de la múltiple discriminación que sufren las mujeres lesbianas, bisexuales, transexuales y transgénero, por razones de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género.

## **CAPÍTULO V: HÁBITOS SALUDABLES, ACTIVIDAD FÍSICA Y PARTICIPACIÓN DEPORTIVA.**

### **Artículo 42.** Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional impulsarán la cooperación con los diferentes agentes deportivos del municipio de cara a intervenir sobre aquella práctica deportiva, recreativa o competitiva, en donde sea detectada objetivamente una discriminación contra la mujer por motivos como la falta de oferta deportiva para sus intereses, motivos culturales y educativos en el entorno de las mujeres y las niñas deportistas, la falta de referentes femeninos deportivos en los medios de comunicación, o una menor disponibilidad de tiempo libre para la práctica deportiva, entre otros.
2. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional equilibrarán la representación de mujeres y hombres en el desempeño de aquellos roles deportivos (deportista, dirigente, arbitraje, voluntariado, etcétera) en los que sea detectada objetivamente una discriminación contra la mujer.
3. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional apoyarán con recursos públicos aquellas ofertas deportivas a nivel del municipio que, tras diagnósticos objetivos, permitan incrementar la diversidad de opciones para todos los colectivos poblacionales independientemente de su sexo y que minimicen aquellas barreras educativas y culturales que pudieran estar encasillando a determinadas personas en unos tipos de práctica deportiva queriendo o pudiendo realizar otra diferente.

3. Barañaingo Udaleko Berdintasun Arloak kanpainak sustatuko ditu emakume lesbianek, bisexualek, transexualek eta transgeneroek sexu-orientazioagatik, genero-adierazpenagatik eta sexu- edo genero-identitateagatik jasaten duten diskriminazio anitza desagerrarazten laguntzeko.

## **V. KAPITULUA: OHITURA OSASUNGARRIAK, JARDUERA FISIKOA eta KIROL-PARTAIDETZA.**

### **42. artikulua.** Xedapen orokorra.

1. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak lankidetzat sustatuko dute udalerriko kirol-eragileekin, kirol-, jolas- edo lehia-jardueretan esku hartzeko, baldin eta objektiboki hautematen bada emakumearen aurkako diskriminazioa, arrazoi hauengatik: emakume eta neska kirolarien inguruan beren interesetarako kirol-eskaintzarik ez izatea, kiroleko emakume erreferenterik ez egotea, edo adingabe bat. Kirola egiteko denbora libre, besteak beste.
2. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak orekatuko dute emakumeen eta gizonen ordezkartza emakumeen aurkako diskriminazioa objektiboki hautematen den kirol-roletan (kirolaria, agintaria, arbitrajea, boluntariotza, etab.).
3. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak baliabide publikoekin lagunduko dituzte udalerrimailako kirol-eskaintzak, diagnostiko objektiboak egin ondoren, biztanleriatalde guztientzako aukera-aniztasuna areagotzea ahalbidetzen dutenak, sexua edozein dela ere, eta pertsona jakin batzuk kirol-jarduera mota jakin batzuetan sartzeko ari diren hezkuntza- eta kultura-oztopoak gutxitzen dituztenak, beste mota bat egin nahi badute edo egin badezakete. Horretarako:



Para ello:

- a) Impulsarán entre las mujeres de cualquier edad, pero especialmente en edad escolar y en la tercera edad, la cantidad y la tipología de ejercicio físico y deporte recomendado por los organismos médicos y deportivos oficiales.
  - b) Promoverán que los torneos, competiciones y campeonatos que se organicen o se apoyen con recursos públicos por parte del Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional tengan una presencia lo más equitativa posible de mujeres y hombres.
  - c) Se impulsarán aquellas actividades deportivas mixtas, de carácter coeducativo, y que de una forma planificada incorporen la igualdad entre sus valores añadidos.
  - d) Se garantizará que en los premios, recompensas, reconocimientos o subvenciones concedidas por el Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional se cuente con una representatividad y visibilidad lo más equilibrada posible por sexos entre las personas beneficiadas.
- a) Edozein adinetako emakumeen artean, baina bereziki eskola-adinean eta hirugarren adinean, medikuntza-eta kirol-erakunde ofizialek gomendatutako ariketa fisikoaren eta kirolaren kopurua eta tipologia bultzatuko dituzte.
  - b) Barañaingo Udalak eta haren sektore publiko instituzionalak baliabide publikoekin antolatzen edo laguntzen dituzten txapelketa, lehiaketa eta txapelketetan emakumeen eta gizonen presentzia ahalik eta zuzenena izatea sustatuko dute.
  - c) Kirol-jarduera mistoak, hezkidetzakoak, sustatuko dira, eta, planifikatuta, balio erantsien arteko berdintasuna txertatuko dute.
  - d) Barañaingo Udalak eta haren sektore publiko instituzionalak emandako sarietan, sarietan, aintzatespenetan edo dirulaguntzetan onuradunen artean sexuen arabera ahalik eta ordezkagarritasun eta ikusgarritasun orekatuena izatea bermatuko da.

#### **Artículo 43.** Promoción de la salud.

1. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional en sus actuaciones de promoción de la salud favorecerá el proceso mediante el cual las mujeres mejorarán su nivel de salud al asumir un mayor control sobre sí mismas. Se incluyen las acciones de educación, prevención, fomento de salud, en las que la población actúa en favor de políticas y estilos de vida saludables, mediante el empoderamiento y un sistema de soporte social que le permita vivir más sanamente.
2. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional según sus competencias, ejercidas en el marco de los planes y directrices sanitarias de la Administración de la Comunidad Foral, se compromete a establecer cauces de

#### **43. artikulua.** Osasunaren sustapena.

1. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak, osasuna sustatzeko jardueretan, emakumeek beren osasun-maila hobetzeko prozesua bultzatuko dute, beren burua gehiago kontrolatuko baitute. Barnean hartzen dira hezkuntza-, prebentzio- eta osasun-sustapeneko ekintzak, non biztanleek politika eta bizimodu osasungarrien alde jarduten duten, ahalduntzearen eta osasuntsuago bizitzeko aukera emango dien gizarte-euskarriko sistema baten bidez.
2. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak, bere eskumenen arabera, Foru Komunitateko Administrazioaren osasun-plan eta gidalerroen esparruan, konpromisoa hartzen du komunikaziorako eta baterako





comunicación y trabajo conjunto, con los Servicios de Atención Primaria y Pediatría Y en particular, con los servicios sanitarios que contribuyen a mejorar la salud afectivo-sexual y reproductiva de las mujeres, prestando una especial atención a aquellas mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad

3. Las Áreas municipales de Igualdad, Deportes, Servicios Sociales y cuales quiera que proceda, trabajaran de forma integrada en el diseño y desarrollo de actuaciones de educación afectivo-sexual y reproductiva dirigidas a la juventud de Barañain que incidan en la necesidad de vivir una sexualidad satisfactoria libre de prejuicios y estereotipos, y guiada por las decisiones libres de cada persona como responsable de su cuerpo y sexualidad.

## **CAPÍTULO VI: CULTURA Y CREACIÓN CULTURAL.**

### **Artículo 44.** Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.
2. El Ayuntamiento de Barañain revisará la política cultural local desde un prisma de género y adoptará las medidas oportunas para subsanar progresivamente los posibles déficits detectados en relación a la participación de las mujeres en la esfera cultural (tanto en lo relativo a la creación, la exhibición o difusión, como al consumo).
3. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional velarán también para que los distintos contenidos programados en el marco de su política cultural estén exentos de mensajes y/o iconografía sexistas, y que sus programaciones estén vinculadas al género.

### **Artículo 45.** Memoria local.

lanerako bideak ezartzeko Lehen Mailako Arretako eta Pediatriako Zerbitzuekin eta, bereziki, emakumeen osasun afektibo-sexuala eta ugalketako hobetzen laguntzen duten osasun-zerbitzuekin, arreta berezia eskainiz egoera horretan dauden emakumeei.

3. Udaleko Berdintasun, Kirol eta Gizarte Zerbitzuetako arloek, eta hala badagokio, modu integratuan lan egingo dute Barañaingo gazteei zuzendutako hezkuntza afektibo-sexualeko eta ugalketako jarduerak diseinatzen eta garatzen, aurreiritzirik eta estereotiporik gabeko sexualitate egokia bizitzeko beharra azpimarratuz, eta pertsona bakoitzak bere gorputzaren eta sexualitatearen arduradun gisa hartzen dituen erabaki askeek gidatuz.

## **VI. KAPITULUA: KULTURA eta KULTUR SORKUNTZA.**

### **44. artikulua.** Xedapen orokorra.

1. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak zainduko dute emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasunaren printzipioa eragingarria izan dadin, sorkuntza eta ekoizpen artistiko eta intelektuari eta horren hedapenari dagokienez.
2. Barañaingo Udalak genero-ikuspegitik berrikusiko du tokiko kultura-politika, eta neurri egokiak hartuko ditu pixkanaka konpontzeko emakumeek kultura-esparruan izan ditzaketen gabeziak (bai sorkuntzari, erakusketari edo hedapenari dagokionez, bai kontsumoari dagokionez).
3. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak zainduko dute, halaber, beren kultura-politikaren esparruan programatutako edukiak mezu eta/edo ikonografia sexistetatik salbuetsita daudela, eta haien programazioak generoari lotuta daudela.

### **45. artikulua.** Tokiko memoria.



La memoria local es un elemento fundamental que otorga identidad al municipio. Por ello, el Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional, a través del Área de Igualdad, impulsarán iniciativas que aseguren la visibilización de las mujeres a lo largo de la historia y el desarrollo del municipio, incrementando progresivamente la presencia de mujeres en el imaginario local reconociéndolas en plazas, parques, edificios, monumentos y otros elementos simbólicos.

#### **Artículo 46.** Memoria histórica.

El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional integrarán la perspectiva de género en todas las actuaciones que lleve a cabo en el ámbito de la memoria histórica, así como colaborará con otras entidades y organizaciones que también tengan en cuenta el protagonismo y aportaciones realizadas por las mujeres.

## **CAPÍTULO VII. FIESTAS**

#### **Artículo 47.** Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional velarán por que todos los elementos que componen el tiempo y el espacio festivo se ajusten estrictamente a criterios de igualdad y equidad.
2. Para ello, el Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional se comprometen a:
  - a. Promocionar la participación de las mujeres en los ámbitos festivos.
  - b. Trabajar prioritariamente para eliminar las agresiones sexistas en las fiestas, respondiendo de manera coordinada y coherente cuando ocurren casos de violencia sexista.
  - c. Realizar campañas de prevención de las agresiones sexistas.

Tokiko memoria udalerriri nortasuna ematen dion funtsezko elementua da. Hori dela eta, Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak, Berdintasun Arloaren bitartez, emakumeak historian zehar eta udalerriren garapenean ikusgai egongo direla bermatuko duten ekimenak bultzatuko dituzte, pixkanaka, emakumeen presentzia areagotuz tokiko iruditerian, plaza, parke, eraikin, monumentu eta beste elementu sinboliko batzuetan ezagutuz.

#### **46. artikulua.** Memoria historikoa.

Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak genero-ikuspegia txertatuko dute memoria historikoaren esparruan egiten dituen jarduera guztietan, eta lankidetzan arituko dira emakumeek egindako ekarpenak eta protagonismoa ere kontuan hartzen dituzten beste erakunde batzuekin.

## **VII. KAPITULUA. FESTAK**

#### **47. artikulua.** Xedapen orokorra.

1. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak zainduko dute festa-denbora eta -espazioa osatzen duten elementu guztiak hertsiki egokitzen direla berdintasun- eta ekitate-irizpideetara.
2. Horretarako, Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak konpromiso hauek hartu dituzte:
  - a. Emakumeek festa-esparruetan parte har dezaten sustatzea.
  - b. Lehenasunez lan egitea festetan eraso sexistak ezabatzeko, eta modu koordinatuan eta koherentean erantzutea indarkeria sexistako kasuak gertatzen direnean.
  - c. Eraso sexistak prebenitzeko kanpainak egitea.



#### **Artículo 48.** Marco de actuación.

1. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional asumen la responsabilidad respecto a la violencia contra las mujeres y apuesta por construir una localidad donde no se produzcan agresiones de ningún tipo contra las mismas. Por ello muestra su compromiso con este modelo de localidad respondiendo de manera coordinada y coherente cuando ocurren casos de violencia sexista, desarrollando para ello un Protocolo contra las Agresiones Sexistas.
2. Para ello, se contará con una Mesa contra las Agresiones Sexistas en la que el Ayuntamiento de Barañain trabajará junto con el movimiento feminista de la localidad, para realizar la campaña de prevención de las agresiones sexistas en fiestas. Su objetivo será diseñar, impulsar y evaluar la campaña contra las agresiones sexistas en fiestas y propondrán su realización a la Comisión de Igualdad, que será la encargada de dotarla de los recursos humanos y económicos necesarios para su realización.

#### **Artículo 49.** Campaña de prevención.

Los objetivos generales de la campaña de prevención son:

1. Avanzar en el compromiso municipal para eliminar las agresiones sexistas en fiestas.
2. Involucrar a la ciudadanía para que sea el municipio en su conjunto quien se posicione contra las agresiones sexistas.
3. Posibilitar que el municipio sea vivido por las mujeres como un espacio libre y seguro.
4. Informar a la ciudadanía sobre los recursos disponibles de orientación, atención y denuncia de agresiones sexistas en las fiestas.
5. Ofrecer una respuesta coordinada institucional y ciudadana en caso de agresión sexista.

#### **48. artikulua.** Jarduera-esparrua.

1. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak beren gain hartzen dute emakumeen aurkako indarkeriaren gaineko erantzukizuna, eta emakumeen aurkako erasorik gertatzen ez den herri bat eraikitzearen aldeko apustua egiten dute. Horregatik, udalerrri-eredu horrekiko konpromisoa adierazten du, eta modu koordinatuan eta koherentean erantzuten du indarkeria sexistako kasuak gertatzen direnean. Horretarako, eraso sexisten aurkako protokoloa garatzen du.
2. Horretarako, eraso Sexisten aurkako Mahaia izango da, eta Barañaingo Udalak herriko mugimendu feministarekin batera lan egingo du festetan eraso sexistak prebenitzeko kanpaina egiteko. Festetako eraso sexisten aurkako kanpaina diseinatu, bultzatu eta ebaluatzea izango du helburu, eta Berdintasun Batzordeari kanpaina egitea proposatuko diote. Berdintasunerako Batzordea arduratuko da kanpaina hori egiteko behar diren giza baliabideez eta baliabide ekonomikoez hornitzeaz.

#### **49. artikulua.** Prebentzio-kanpaina.

Hauk dira prebentzio-kanpainaren helburu orokorrak:

1. Festetan eraso sexistak ezabatzeko udalaren konpromisoan aurrera egitea.
2. Herritarrek inplikatzeko, udalerrri osoak eraso sexisten aurkako jarrera har dezan.
3. Udalerrria emakumeek espazio libre eta seguru gisa bizi dezaten ahalbidetzea.
4. Herritarrei, festetan, eraso sexistei buruz orientatzeko, horiek artatzeko eta salatzeako eskura dauden baliabideen berri ematea.
5. Erakundeek eta herritarrek erantzun koordinatua ematea eraso sexistarik gertatuz gero.



**Artículo 50.** Promoción de la participación de las mujeres en la fiesta.

El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional se comprometen a promocionar la participación de las mujeres en los ámbitos festivos. Para ello, el Área de Igualdad se coordinará con el área o áreas encargadas de la programación festiva con el objetivo de que la presencia de las mujeres sea visible tanto en el programa como en el desarrollo de las fiestas de la localidad, y velará para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos y foros participativos.

## **CAPÍTULO VIII. COOPERACIÓN AL DESARROLLO.**

**Artículo 51.** Disposición general.

El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional velarán para que todos los proyectos de cooperación al desarrollo con los que colabora integren la perspectiva de género y el enfoque de sostenibilidad de manera coherente, integral y transversal, en todas sus fases.

### **TÍTULO IV: RECONOCIMIENTO DE LOS CUIDADOS Y LA CORRESPONSABILIDAD COMO ELEMENTOS CLAVE PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA.**

#### **CAPÍTULO I: BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA DE LA CIUDADANÍA A TRAVÉS DEL DESARROLLO DE LA ÉTICA DEL CUIDADO, LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE Y LA REVALORIZACIÓN DE LOS CUIDADOS.**

**Artículo 52.** Disposición general.

El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional establecerán los mecanismos necesarios para el desarrollo de las siguientes medidas:

1. Favorecer la conciliación de la vida laboral,

**50. artikulua.** Emakumeek festan parte har dezaten sustatzea.

Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak festetan emakumeen parte-hartzea sustatzeko konpromisoa hartu dute. Horretarako, Berdintasun Arloa festetako programazioaz arduratzen den arloarekin edo arloekin koordinatuko da, emakumeen presentzia ikusgai egon dadin bai programan bai herriko festen garapenean, eta parte-hartze prozesu eta foroetan genero-ikuspegia txertatzen dela zainduko du.

## **VIII. KAPITULUA. GARAPENERAKO LANKIDETZA.**

**51. artikulua.** Xedapen orokorra.

Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak zainduko dute laguntzen dituen garapen-lankidetzako proiektu guztiek genero-ikuspegia eta jasangarritasun-ikuspegia modu koherente, integral eta transbertsalean integratzen dituztela, fase guztietan.

### **IV. TITULUA: ZAINTZAK eta ERANTZUNKIDETASUNA BIZITZAREN JASANGARRITASUNERAKO FUNTSEZKO ELEMENTU GISA AITORTZEA.**

#### **I. KAPITULUA: HERRITARREN ONGIZATEA eta BIZI-KALITATEA ZAINTZAREN ETIKA, KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA eta ZAINKETEN ERREBALORIZAZIOA GARATUZ.**

**52. artikulua.** Xedapen orokorra.

Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak beharrezko mekanismoak ezarriko dituzte neurri hauek garatzeko:

1. Langileen lan-bizitza, bizitza pertsonala eta bizitza profesionala bateratzen



personal y profesional de su personal, siempre desde una perspectiva empoderante para las mujeres, que promueva además la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo de cuidado.

2. Promover procesos de cambio organizacional que coloquen la igualdad de mujeres y hombres y el cuidado de la vida en el centro.
3. Impulsar y dinamizar espacios de reflexión y trabajo desde la ética del cuidado y la conciliación corresponsable.
4. Impulsar acciones dirigidas a la equiparación de los permisos intransferibles de maternidad y paternidad para el personal a su servicio.
5. Impulsar la flexibilidad horaria y espacial para el personal, desde una perspectiva empoderante para las mujeres y que promueva la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo de cuidado.
6. Promover que las empresas proveedoras del consistorio desarrollen procesos de cambio organizacional en términos de conciliación, corresponsabilidad e igualdad de mujeres y hombres.
7. Promover que las empresas radicadas en el municipio de Barañain desarrollen procesos de cambio organizacional en términos de conciliación, corresponsabilidad e igualdad de mujeres y hombres.

## **CAPÍTULO II: REVALORIZACIÓN DE LOS CUIDADOS E INTERDEPENDENCIA DEL SISTEMA PRODUCTIVO.**

### **Artículo 53.** Planificación urbanística.

1. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional reconocen que el urbanismo no es neutro desde el punto de vista del género, ya que el mismo puede mejorar o por el contrario perjudicar el modo en el que las mujeres llevan a cabo sus múltiples responsabilidades en la

laguntzea, betiere emakumeak ahalduntzeko ikuspegitik, zaintza-lanean gizonen erantzunkidetasuna sustatuz.

2. Antolaketa-aldaketako prozesuak sustatzea, emakumeen eta gizonen berdintasuna eta ikastetxeko bizitzaren zaintza ezartzeko.
3. Hausnarketarako eta lanerako espazioak bultzatzea eta dinamizatzea, zaintzaren etikan eta kontziliazio erantzukidean oinarrituta.
4. Bere zerbitzura dauden langileen amatasun- eta aitatasun-baimen besterenezinak parekatzeko ekintzak bultzatzea.
5. Langileentzako ordutegi- eta espazio-malgutasuna bultzatzea, emakumeak ahalduntzeko eta zaintza-lanetan gizonen erantzunkidetasuna sustatzeko ikuspegitik.
6. Udaleko enpresa hornitzaileek antolaketa aldatzeko prozesuak gara ditzaten sustatzea, kontziliazioari, erantzunkidetasunari eta emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokienez.
7. Barañaingo enpresek antolaketa aldatzeko prozesuak gara ditzaten sustatzea, kontziliazioari, erantzunkidetasunari eta emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokienez.

## **II. KAPITULUA: ZAINKETA BALIOA HANDITZEA eta EKOIZPEN-SISTEMAREKIKO INTERDEPENDENTZIA.**

### **53. artikulua.** Hirigintza-plangintza.

1. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak aitortzen dute hirigintza ez dela neutroa generoaren ikuspegitik; izan ere, horrek hobetu edo kaltetu egin dezake emakumeek eremu publikoan eta pribatuan ditzuten erantzukizun ugariak gauzatzeko modua.





esfera pública y en privada.

2. Por ello el Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional se comprometen al desarrollo del espacio y de políticas y planes de utilización de los suelos a fin de crear las condiciones que faciliten la igualdad de mujeres y hombres en el municipio.
3. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional impulsarán la corresponsabilidad y conciliación demandadas por las políticas de igualdad a través de la ordenación territorial y el planeamiento urbanos, fomentando un urbanismo multifuncional (frente al urbanismo zonificado y monofuncional), impulsando la accesibilidad y la eliminación de barreras arquitectónicas, asegurando una ubicación estratégica de servicios y equipamientos que facilite la conciliación o adaptando la oferta horaria de los equipamientos y servicios a las necesidades de la conciliación.

#### **Artículo 54.** Atención y protección.

El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional se comprometen a:

1. Analizar, teniendo en cuenta el sexo, las estadísticas referidas al volumen y a los tipos de incidentes (incluidos los delitos cometidos contra las personas) 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.
2. Desarrollar y aplicar estrategias, políticas y acciones, incluidas mejoras específicas en el estado o en la configuración del entorno. Todo ello con el fin de aumentar la seguridad en la práctica y tratar de reducir la percepción de falta de seguridad.

#### **Artículo 55.** Vivienda.

1. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional reconocen que el

2. Horregatik, Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak espazioa eta lurzoruak erabiltzeko politikak eta planak garatzeko konpromisoa hartzen dute, udalerrian emakumeen eta gizonen berdintasuna erraztuko duten baldintzak sortze aldera.
3. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak berdintasun-politikek eskatzen dituzten erantzunkidetasuna eta kontziliazioa bultzatuko dituzte lurralde-antolamenduaren eta hiri-plangintzaren bidez, funtzio anitzeko hirigintza sustatuz (hirigintza zonifikatuaren eta funtzio bakarreko hirigintzaren aurrean), irisgarritasuna bultzatuz eta oztopo arkitektonikoak ezabatuz, kontziliazioa erraztuko duen zerbitzuen eta ekipamenduen kokapen estrategikoa ziurtatuz edo ekipamenduen eta zerbitzuen ordu-eskaintza kontziliazio-beharretara egokituz.

#### **54. artikulua.** Arreta eta babesa.

Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak konpromiso hauek hartu dituzte:

1. Sexua kontuan hartuta, emakumeen eta gizonen segurtasunari eragiten dioten gorabeheren bolumenari eta motei buruzko estatistikak aztertzea (pertsonen aurka egindako delituak barne), eta, komeni denean, kriminalitatearen edo segurtasun-gabeziaren beste iturri batzuen aurreko beldurraren maila eta izaera neurtzea.
2. Estrategiak, politikak eta ekintzak garatzea eta aplikatzea, egoeraren edo ingurunearen konfigurazioaren hobekuntza espezifikokoak barne. Hori guztia, praktikan segurtasuna areagotzeko eta segurtasun-faltaren pertzepzioa murrizten saiatzeko.

#### **55. artikulua.** Etxebizitza.

1. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak aitortzen dute



acceso a una vivienda digna y de calidad es un derecho basado en una de las necesidades fundamentales para el bienestar de todas las personas y de sus familias.

2. También reconocen que, para lograr el igual disfrute de ese derecho por hombres y mujeres, resulta necesario tomar en consideración las mayores dificultades y especiales necesidades de las mujeres. Y así será en cualquier medida o política sobre vivienda que realice el Ayuntamiento de Barañain.

#### **Artículo 56.** Movilidad y transporte.

1. La movilidad se considera condición fundamental para que las mujeres y los hombres puedan ejercer gran número de sus derechos en la localidad y acceder a sus servicios derivados.
2. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional se comprometen a introducir la perspectiva de género en todo diagnóstico, acción, programa o planificación orientada a la mejora de la movilidad.
3. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional a través de las personas que componen la Asamblea General de la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona en su sede de transporte, tomará el compromiso de incorporar la perspectiva de género en su funcionamiento, reglamentación y gestión. Compromiso que podría implicar, entre otras, medidas las destinadas a modificar rutas, horarios y frecuencias, modificaciones en los vehículos utilizados o mejorar la difusión de la información relativa a horarios y trayectos. Así como en el diseño de campañas de sensibilización.

En concreto, el Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional velarán por en el transporte público atiende primordialmente a las necesidades derivadas de las tareas cotidianas imprescindibles para asegurar el bienestar

etxebizitza duina eta kalitatezkoa eskuratzea pertsona guztien eta haien familien ongizaterako oinarritzko beharretako batean oinarritutako eskubidea dela.

2. Halaber, aitortzen dute, gizonak eta emakumeak eskubide horretaz berdin gozatzeko, kontuan hartu behar direla emakumeen zailtasun eta beharrez handienak. Eta horrela izango da Barañaingo Udalak etxebizitzari buruz egiten duen edozein neurri edo politikatan.

#### **56. artikulua.** Mugikortasuna eta garraioa.

1. Mugikortasuna funtsezko baldintzat jotzen da emakumeak eta gizonak beren eskubide asko erabili ahal izan ditzaten herrian, eta beren zerbitzu eratorrietara jo ahal izan dezaten.
2. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak konpromisoa hartzen dute mugikortasuna hobetzeko diagnostiko, ekintza, programa edo plangintza orotan genero-ikuspegia txertatzeko.
3. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak, Iruñerriko Mankomunitateko Batzar Nagusia osatzen duten pertsonen bitartez, bere garraio-egoitzan, konpromisoa hartuko du bere funtzionamenduan, araudian eta kudeaketan genero-ikuspegia txertatzeko. Konpromiso horrek berekin ekar ditzake, besteak beste, ibilbideak, ordutegiak eta maiztasunak aldatzeko neurriak, erabilitako ibilgailuen aldaketak edo ordutegiei eta ibilbideei buruzko informazioaren hedapena hobetzeko neurriak. Baita sentsibilizazio-kanpainak diseinatzen ere.

Zehazki, Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak, garraio publikoan, batez ere, pertsonen ongizatea ziurtatzeko ezinbestekoak diren eguneroko zereginetatik eratorritako premiei erantzuten dietela



de las personas, de forma que su funcionamiento no esté sujeto únicamente a las necesidades derivadas de las tareas productivas (trabajo remunerado) sino también a las vinculadas a las labores de cuidado y aprovisionamiento de los hogares.

4. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional promoverán y asegurarán la participación mayoritaria de las mujeres en los ámbitos de diseño, planeamiento, gestión y decisión vinculados al transporte público ya que, hoy por hoy, son ellas las principales usuarias del mismo.
5. También contribuirán al desarrollo de la autonomía de alumnado en edad escolar y a la puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas encargadas de su cuidado promoviendo iniciativas como el trazado de caminos escolares en el municipio; itinerarios flexibles y de trazado sencillo que hacen posible el desplazamiento a pie de niñas y niños en un entorno en el que se sienten protegidos gracias a la implicación de distintos agentes (la escuela, el profesorado, las familias, la administración municipal, los establecimientos del barrio, asociaciones, etc.).

#### **Artículo 57.** Medio ambiente.

1. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional reconocen su responsabilidad en la mejora de la calidad del medio ambiente en su territorio, incluyendo políticas locales relativas a las competencias municipales.
2. Reconocen asimismo el derecho de mujeres y hombres a beneficiarse de sus servicios y de sus políticas en materia de medio ambiente, para lo cual habrá de tener en cuenta que los modos de vida de mujeres y hombres suelen ser diferentes, que las mujeres y los hombres tienden a distinguirse en el uso que hacen de los servicios locales y de los espacios al aire libre, o incluso que se enfrentan a

zainduko dute, haien funtzionamendua produkzio-zereginetatik (ordaindutako lana) eratorritako premien mende egon ez dadin, baita etxeetako zaintza- eta hornikuntza-lanekin lotutako mende ere.

4. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak garraio publikoari lotutako diseinuaren, plangintzaren, kudeaketaren eta erabakiaren arloetan emakumeen gehiengoaren parte-hartzea sustatu eta ziurtatuko dute; izan ere, gaur egun, emakumeak dira garraio publikoaren erabiltzaile nagusiak.
5. Halaber, eskola-adinean dauden ikasleen autonomia garatzen lagunduko dute, bai eta horiek zaintzeko ardura duten pertsonen bizitza pertsonala, familia eta lana bateratzeko neurriak abian jartzen ere, udalerrian eskola-bideak trazatzea bezalako ekimenak sustatuz; ibilbide malguak eta trazadura errazekoak, haurrak oinez mugitzea ahalbidetzen dutenak, babestuta sentitzen diren ingurune batean, hainbat eragileren inplikazioari esker (eskola, irakasleak, elkarteak, familiak, establezimenduak, etab.).

#### **57. artikulua.** Ingurumena.

1. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak bere lurraldeko ingurumenaren kalitatea hobetzeko erantzukizuna aitortzen dute, udal-eskumenei buruzko toki-politikak barne.
2. Aitortzen dute, halaber, emakumeek eta gizonen eskubidea dutela beren zerbitzuez eta ingurumen-arloko politikez baliatzeko. Horretarako, kontuan hartu beharko da emakumeen eta gizonen bizimoduak desberdinak izaten direla, emakumeek eta gizonen bereizgarri gisa erabiltzen dituztela tokiko zerbitzuak eta aire zabaleko espazioak, edo, are, ingurumen-arazo



problemas medioambientales diferentes.

3. A consecuencia de lo anterior, en lo referente al desarrollo de sus políticas y servicios medioambientales, tendrán en igual consideración las necesidades específicas ligadas a las modalidades de vida de mujeres y hombres y al principio de solidaridad entre las generaciones.
4. Sensibilizarán, asimismo, a la población acerca de la importancia de mantener unas pautas de consumo sostenible, teniendo en cuenta que la realidad de mujeres y hombres es diferente y que, por lo tanto, deben utilizarse los mensajes, formatos y canales de difusión adecuados para cada caso.
5. En el caso de las acciones de sensibilización en torno al consumo de agua, energía y generación y gestión de residuos en los domicilios, el Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional fomentarán la corresponsabilidad en relación a las tareas domésticas ligadas a este tipo de consumos.

## **TÍTULO V: VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.**

### **CAPÍTULO I: MARCO GENERAL.**

**Artículo 58.** Disposición general.

A los efectos de esta Ordenanza, se entiende por violencia contra las mujeres la que se ejerce contra estas por el hecho de serlo o que les afecta de forma desproporcionada como manifestación de la discriminación por motivo de género y que implique o pueda implicar daños o sufrimientos de naturaleza física, psicológica, sexual o económica, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada. En todo caso se entiende por violencia contra las mujeres lo recogido en la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para Actuar contra la Violencia Hacia las Mujeres.

**Artículo 59.** Marco general de actuación.

desberdinei aurre egin behar dietela.

3. Aurrekoaren ondorioz, ingurumen-politikak eta -zerbitzuak garatzeari dagokionez, berdin hartuko dira kontuan emakumeen eta gizonen bizitza-modalitateei eta belaunaldien arteko elkartasun-printzipioari lotutako behar espezifikoak.
4. Era berean, herritarrak sentsibilizatuko dituzte kontsumo jasangarriko jarraibideak mantentzearen garrantziaz, kontuan hartuta emakumeen eta gizonen errealitatea desberdina dela eta, beraz, kasu bakoitzerako mezu, formatu eta hedapen-kanal egokiak erabili behar direla.
5. Etxeetan ura, energia eta hondakinak sortu eta kudeatzeari buruzko sentsibilizazio-ekintzen kasuan, Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak erantzunkidetasuna sustatuko dute kontsumo mota horri lotutako etxeko lanei dagokienez.

## **V. TITULUA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA.**

### **I. KAPITULUA: ESPARRU OROKORRA.**

**58. artikulua.** Xedapen orokorra.

Ordenantza honen ondorioetarako, emakumeen aurkako indarkeriatzat hartzen da emakume izateagatik emakumeen aurka egiten den indarkeria, edo genero-diskriminazioaren adierazpen gisa neurritz kanpo eragiten diena, eta izaera fisiko, psikologiko, sexual edo ekonomikoko kalteak edo sufrimenduak eragiten dituena edo ekar ditzakeena, mehatxuak, larderiak eta hertsapenak edo askatasuna arbitrarioki kentzea barne, bizitza publikoan edo pribatuan. Nolanahi ere, emakumeen aurkako indarkeriatzat hartzen da Emakumeen aurkako Indarkeriaren aurka jarduteko apirilaren 10eko 14/2015 Foru Legean jasotakoa.

**59. artikulua.** Jarduera-esparru orokorra.



Para a todas aquellas mujeres que sufran violencia y a sus hijas e hijos, el Ayuntamiento de Barañáin y su sector público institucional, se comprometen a cumplir las obligaciones que, en el ámbito de sus competencias, se hallan previstas en la Ley Foral 14/2015, del 10 de abril, para Actuar contra la Violencia Hacia las Mujeres y en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, además de las actuaciones previstas en los protocolos o procedimientos interinstitucionales.

**Artículo 60.** Derecho a atención integral y coordinada.

1. Las mujeres víctimas de violencia por su condición de mujeres tienen derecho a recibir asistencia de manera integral y personalizada, de modo que se aborden las diferentes necesidades derivadas de la situación de violencia y se les facilite los recursos más idóneos en función de las circunstancias personales o sociales que concurren en cada caso.
2. La actuación municipal frente a la violencia contra las mujeres, especialmente la dirigida a la asistencia de las víctimas deberá:
  - a. Garantizar la igualdad, sin que quepa discriminación por razón de estado civil, orientación sexual, edad, creencia o ideología, pertenencia a una minoría étnica, nacional o lingüística, nivel económico, así como por razón de discapacidad física, psíquica o sensorial, o cualquier otra condición personal o social. Se adoptarán las medidas necesarias para que tenga 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 diversidad funcional y las mujeres migrantes, con independencia de su situación administrativa.
  - b. Favorecer la autonomía personal de las

Indarkeria jasaten duten emakume guztiei eta haien seme-alabei dagokienez, Barañaingo Udalak eta haren sektore publiko instituzionalak konpromisoa hartzen dute apirilaren 10eko 14/2015 Foru Legean, emakumeen aurkako indarkeriaren aurka jarduteari buruzkoan, eta abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoan, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoan, eta erakundeen arteko prozedurei edo protokoloiei buruzkoan aurreikusitako betebeharrak betetzeko, beren eskumenen esparruan.

**60. artikulua.** Arreta integrala eta koordinatua jasotzeko eskubidea.

1. Indarkeriaren biktima diren emakumeek, emakume izateagatik, laguntza osoa eta pertsonalizatua jasotzeko eskubidea dute, indarkeria-egoeraren ondoriozko beharizan desberdinei aurre egiteko eta baliabide egokienak emateko, kasuan kasuko inguruabar pertsonal edo sozialen arabera.
2. Emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean udalak duen jardunak, bereziki biktimei laguntzera zuzendutakoak, honako hauek bete beharko ditu:
  - a. Berdintasuna bermatzea, bereizkeriarik egin gabe egoera zibilagatik, sexu-orientazioagatik, adinagatik, sinesmen edo ideologiagatik, gutxiengo etniko, nazional edo linguistiko bateko kide izateagatik, maila ekonomikoagatik edo desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsorialagatik, edo beste edozein egoera pertsonal edo sozialengatik. Beharrezko neurriak hartuko dira, beren eskubideen egikaritzza eragingarria bermaturik izan dezaten, beren inguruabar pertsonal eta sozialak direla eta, laguntza jasotzeko zailtasun handiagoa duten biktimek, eta, bereziki, dibertsitate funtzionala duten emakumeek eta emakume migratzaileek, haien administrazio-egoera edozein dela ere.
  - b. Indarkeriaren biktima diren





mujeres víctimas de violencia, promoviendo 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 el máximo la victimización secundaria, proteger su identidad y garantizar total discreción, reduciendo al mínimo las molestias de las víctimas derivadas de las intervenciones de diferentes profesionales e instituciones.
- f. Para garantizar la efectiva coordinación y atención a las mujeres que sufran violencia, el Ayuntamiento de Barañain se compromete a elaborar, en el plazo de 2 años, un protocolo de actuación conforme a la Guía para la Elaboración de Protocolos Locales de Coordinación de Actuación ante la Violencia Contra Las Mujeres

emakumeen autonomia pertsonala bultzatzea, bizimodu normalizatua sustatuz.

- c. Adingabeen interesen defentsa bermatzea.
- d. Modu eraginkor eta azkarrean antolatzea, egoera horiek berez duten presak eskatzen duen berehalakotasunez jarduteko.
- e. Bigarren mailako biktimizazioa ahalik eta gehien saihestea, haren nortasuna babestea eta diskrezio osoa bermatzea, ahalik eta gehien murriztuz profesional eta erakunde desberdinen esku-hartzeen ondoriozko biktimen eragozpenak.
- f. Indarkeria jasaten duten emakumeen koordinazio eta arreta eraginkorra bermatzeko, Barañaingo Udalak jarduteko protokolo bat egiteko konpromisoa hartzen du, 2 urteko epean, Emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean jarduteko tokiko protokoloak egiteko gidaren arabera.

## **CAPÍTULO II. PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.**

## **II. KAPITULUA. PREBENTZIOA eta SENTSIBILIZAZIOA.**

### **Artículo 61.** Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional llevarán a cabo individualmente o en colaboración con otras instituciones campañas para sensibilizar a la población de esta realidad, así como acciones dirigidas a las mujeres para que la violencia contra las mujeres sea reconocida y desvelada como primer paso para que se pueda actuar ante ella.
2. En todas las campañas, el Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional se comprometen a conceptualizar la violencia contra las mujeres como una violación de los

### **61. artikulua.** Xedapen orokorra.

1. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak kanpainak egingo dituzte, banaka edo beste erakunde batzuekin lankidetzan, herritarrak errealitate horretaz sentsibilizatzeko, bai eta emakumeei zuzendutako ekintzak ere, emakumeen aurkako indarkeria aitortua eta ezagutarazia izan dadin haren aurrean jardun ahal izateko lehen urrats gisa.
2. Kanpaina guztietan, Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak konpromisoa hartzen dute emakumeen aurkako indarkeria giza eskubideen urraketa gisa kontzeptualizatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko



derechos humanos e identificar la desigualdad de mujeres y hombres como causa de la misma.

3. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional, se comprometen a mantener y desarrollar los servicios de asesoría psicológica y asesoría jurídica para mujeres, con el objetivo de prevenir y sensibilizar a las mujeres del municipio en relación a la violencia contra las mismas.

#### **Artículo 62.** Investigación.

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

### **CAPÍTULO III: COORDINACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.**

#### **SECCIÓN I: Coordinación entre los recursos municipales.**

#### **Artículo 63.** Disposición general.

La atención recogida en este título se realizará de manera coordinada con todos los servicios municipales que estén implicados en el mismo, así como con las demás instituciones que contribuyan a la recuperación de las mujeres de una manera adecuada. Para ello, el Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional promoverán que en el ámbito local se elaboren acuerdos de colaboración y protocolos que desarrollen, concreten y adecuen a la realidad municipal los acuerdos y protocolos suscritos a nivel de Comunidad Foral.

**Artículo 64.** Acuerdo interinstitucional para la coordinación ante la violencia contras las

desberdintasuna indarkeria horren kausa gisa identifikatzeko.

3. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak emakumeentzako aholkularitza psikologikoko eta aholkularitza juridikoko zerbitzuak mantentzeko eta garatzeko konpromisoa hartzen dute, udalerriko emakumeak emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean prebenitzeko eta sentsibilizatzeko.

#### **62. artikulua.** Ikerketa.

Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak laguntza aktiboa emango dute eta ikerketak sustatuko dituzte jakiteko nola agertzen den emakumeen aurkako indarkeria udalerrian, indarkeria hori eragiten duten arrazoiak, eragindako emakumeen kopurua eta egoera hori hobetzeko moduak. Jokabide matxistak nola indartzen diren ere aztertuko da, zuzentzeko eta desagerrarazteko politikak ezartzeko.

### **III. KAPITULUA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN ARLOKO KOORDINAZIOA.**

#### **I. ATALA: udal baliabideen arteko koordinazioa.**

#### **63. artikulua.** Xedapen orokorra.

Titulu honetan jasotako arreta horretan inplikaturik dauden udal-zerbitzu guztiak koordinatuta egingo da, bai eta emakumeak modu egokian berreskuratzen laguntzen duten gainerako erakundeekin koordinatuta ere. Horretarako, Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak sustatuko dute toki-eremuan lankidetzeta-hitzarmenak eta protokoloak egitea, Foru Komunitate mailan sinatutako akordioak eta protokoloak garatu, zehaztu eta udal-errealitatera egokitzeko.

**64. artikulua.** Nafarroako emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean koordinatzeko



mujeres en Navarra y su protocolo de Actuación Conjunta.

1. El Ayuntamiento de Barañain se adhiere a lo recogido en el Acuerdo Interinstitucional para la coordinación ante la violencia contra las mujeres de Navarra.
2. El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional cumplirán lo recogido en el protocolo de actuación conjunta creado en el marco del Acuerdo Interinstitucional.

## **SECCIÓN II: Capacitación del personal municipal.**

**Artículo 65.** Disposición general.

El Ayuntamiento de Barañain y su sector público institucional se comprometen 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.

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

**Disposición Transitoria Única.** Informes de impacto de género.

Lo recogido en esta Ordenanza sobre los informes de impacto de género (artículos 25 a 29) será de obligado cumplimiento un año después de la entrada en vigor de la misma.

**Disposición Derogatoria Única.**

A partir de la entrada en vigor de esta Ordenanza quedan derogadas cuantas

erakunde arteko akordioa eta haren baterako jardunerako protokoloa.

1. Barañaingo Udalak bat egiten du Nafarroako emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean koordinatzeko Erakunde arteko Akordioan jasotakoarekin.
2. Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak Erakunde arteko Akordioaren esparruan sortutako baterako jarduketa-protokoloan jasotakoa beteko dute.

## **II. ATALA: udal langileen trebakuntza.**

**65. artikulua.** Xedapen orokorra.

Barañaingo Udalak eta bere sektore publiko instituzionalak langileei emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko prestakuntza emateko konpromisoa hartzen dute. Bereziki indarkeriaren biktima diren emakumeei laguntza ematen dieten langileei, baina baita hainbat sektoreri zuzendutako politikak inplementatzen aritzen direnei ere, hala nola gazteei, adinekoei, dibertsitate funtzionalak duten pertsonen eta emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazio- eta prebentzio-politikak zeharka egin daitezten.

Udalerriko emakumeei zuzendutako jardueretan, prestakuntza-jarduerak aurreikusiko dira, batez ere zeharka planteatutakoak, emakumeek jakin dezaten nola agertzen den emakumeen aurkako indarkeria, indarkeria hori aitortzeko moduak eta indarkeria-mota horri aurre egiteko moduak.

**Xedapen iragankor bakarra.** Generoaren araberako eraginari buruzko txostenak.

Ordenantza honetan genero-eraginari buruzko txostenen buruz jasotakoa (25. artikulutik 29. artikulura) nahitaez bete beharko da hura indarrean sartu eta urtebetera.

**Xedapen indargabetzaile bakarra.**

Ordenantza hau indarrean jartzen denetik aurrera, indargabetuta geratzen dira horren



**Ayuntamiento de Barañáin**  
**Barañaingo Udala**  
**Navarra – Nafarroa**  
[www.baranain.es](http://www.baranain.es)  
[www.baranain.eus](http://www.baranain.eus)

Plaza Consistorial, s/n.  
Udaletxe plaza zk.g.  
31010 BARAÑAIN  
(Navarra–Nafarroa)  
Tel.: 948 286 310  
Fax: 948 181 308

disposiciones municipales se opondan a la misma.

### **Disposición final.**

Esta ordenanza entrará en vigor transcurridos quince días de la publicación en el BOLETIN OFICIAL DE NAVARRA del acuerdo de aprobación definitiva.

aurka doazen udal-xedapen guztiak.  
Xedapena

### **Azken xedapena.**

Ordenantza hau indarrean jarriko da behin betiko onespeneren erabakia NAFARROAKO ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hamabost egunera.