

ANUNCIO

BOLETÍN N° 134 - 11 de julio de 2019

2. Administración Local de Navarra

2.2. Disposiciones y anuncios ordenados por localidad

ANSOÁIN

Aprobación definitiva de la Ordenanza de Igualdad entre mujeres y hombres

Publicado el acuerdo de aprobación inicial de la citada Ordenanza en el Boletín Oficial de Navarra número 69, de 9 de abril de 2019 y transcurrido el plazo de exposición pública sin que se hayan producido alegaciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 325 de la Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de la Administración Local de Navarra, se procede a la aprobación definitiva de la misma, y a la publicación del texto íntegro.

Ansoáin, 29 de mayo de 2019.–El Alcalde, Ander Andoni Oroz Casimiro.

ORDENANZA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ANTSOAIN/ANSOÁIN

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A resultas de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, el logro de la igualdad entre mujeres y hombres queda instaurado como objetivo estratégico prioritario para todos los poderes y las administraciones públicas de la Comunidad Foral de Navarra. Pero además de esta ley, inscrita en directrices del Derecho internacional, eurocomunitario, estatal y autonómico, desde el año 2007 ha habido un impulso, promoción y sostenibilidad de políticas públicas de igualdad en las Entidades Locales de Navarra apoyadas por parte del Gobierno Foral.

Ansoáin es un municipio navarro que inicia su compromiso con la igualdad en el año 2008, fecha en la que contrata a una Técnica de Igualdad para diseñar e implementar un servicio municipal, así como para elaborar el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (2010), documento estratégico marco para las políticas locales de igualdad en la localidad durante los siguientes años. Estas actuaciones daban respuesta a las necesidades detectadas en un diagnóstico, el “Análisis de la estructura de género municipal”, realizado durante los años 2007 y 2008.

Este Plan contempla un Eje estratégico de la Sostenibilidad, marco del resto de las cuatro Áreas Transversales: Mainstreaming de Género (Administración Municipal, Ciudadanía, Empleo, Educación, Salud, Servicios Sociales, Cultura y Deportes), Violencia hacia las Mujeres, Corresponsabilidad y Conciliación, y Empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos. Por ello, el objetivo de la igualdad figura en el II Plan de Acción de la Agenda Local 21 (documento aprobado en Pleno de enero de 2012).

Dentro de dicho Plan de Igualdad estaba contemplada la elaboración de un Protocolo Local de Actuación contra la violencia hacia las mujeres, que fue aprobado en el Pleno de marzo de 2011, de un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, que se realizó en 2015, y de un Protocolo contra las agresiones sexistas, que se aprobó en el Pleno de agosto de 2018.

Es en este contexto de impulso y de un compromiso serio, renovado y reforzado hacia la igualdad donde se inscribe, precisamente, la presente Ordenanza.

Una Ordenanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ansoáin que se erige, en definitiva, como el documento normativo básico para la intervención del gobierno local en esta materia. Su objetivo es la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, removiendo las diversas estructuras históricas que producen y reproducen la discriminación de las mujeres y las desigualdades sociales y de género.

Con tal fin, se deben diseñar estrategias temporales destinadas a remover dichas situaciones, prejuicios, comportamientos o prácticas culturales y sociales que impiden a la sociedad alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El primer mecanismo para conseguirlo, y en torno al cual se sitúa esta Ordenanza, es la integración de la perspectiva de género, transversalidad o mainstreaming. El mainstreaming, 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 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 éstas en el avance de la igualdad real. El término de mainstreaming se acuñó en la Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres, organizada por Naciones Unidas, celebrada en Beijing en 1995.

La transversalidad, en el marco de las Instituciones de Unión Europea, fue introducida por el Tratado de Ámsterdam en 1999. Dicha norma establecía 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.

En ámbito estatal, la Constitución Española de 1978, recoge en su artículo 14 como derechos fundamentales tanto la igualdad entre hombres y mujeres 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 que se integra sea real y efectiva. Por otro lado, la transversalidad 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.

En relación a las competencias de las entidades locales (EELL), cabe destacar el Real Decreto Ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, en el que se plantean una serie de modificaciones entre las que figuran la correspondiente a la Ley 7/1985 Reguladora de las Bases del Régimen Local, incorporando a su artículo 25, la letra o), por la que se asigna a los municipios competencia propia en materia de “actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género”.

En nuestra comunidad la Ley Foral 14/2015, de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres establece competencias de las EELL en materia de prevención, coordinación de recursos y atención de las mujeres, sus hijas e hijos que estén en situaciones de violencias.

Por otro lado la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, para la Igualdad de mujeres y hombres señala también a las EELL como responsables de integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus competencias colaborando a tal efecto con la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

Además, debemos enmarcar la Ordenanza en el marco del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoáin, el cual contiene una línea estratégica que tiene como objetivo “Integrar la igualdad de oportunidades como criterio social sostenible en todas las políticas públicas municipales”. Con ella, la igualdad de género es considerada dentro del mismo y al mismo tiempo como un objetivo y condición previa del desarrollo sostenible.

Es en este contexto jurídico, donde se desarrolla esta Ordenanza, con el objetivo de avanzar, consolidar y dar sostenibilidad a las políticas para la igualdad de mujeres y hombres en Ansoáin. Es una herramienta normativa que tiene vocación de permanencia en el tiempo, y que sirve para fijar los principios y objetivos que deben guiar la actuación del Ayuntamiento de Ansoáin, definiendo las líneas principales de intervención y creando las condiciones de organización interna para poder alcanzar los objetivos señalados.

El Ayuntamiento de Ansoáin reconoce el trabajo realizado a lo largo de muchos años por grupos feministas y asociaciones de mujeres, así como el de otras Entidades Locales, ya que sus experiencias han sido tenidas en cuenta para la elaboración de esta normativa municipal.

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y marco normativo.

1. La presente Ordenanza establece los principios generales que han de presidir la actuación del Ayuntamiento de Ansoáin y de sus empresas públicas, 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.

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

La finalidad de esta Ordenanza es lograr la igualdad entre 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.

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) Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- c) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- d) Real Decreto Ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- e) Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local.
- f) Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de la Administración Local de Navarra.
- g) Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.
- h) Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Esta Ordenanza se aplicará a la Administración del Ayuntamiento de Ansoáin.
2. También a las entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles y laborales, fundaciones u otros entes, o asociaciones de cualquiera de ellas, dotadas de personalidad jurídica, de carácter público vinculadas o dependientes del Ayuntamiento de Ansoáin que cumplan los siguientes requisitos:
 - a) Que en su actividad satisfagan, al menos parcialmente, fines de interés público que no tengan carácter industrial o mercantil.
 - b) Que sean financiadas, directa o indirectamente, más de la mitad de su actividad, o bien tengan influencia dominante sobre las mismas a través de mecanismos que controlen su gestión, o bien permitan designar a más de la mitad de las y los miembros de sus órganos de administración, de dirección o de vigilancia por el Ayuntamiento de Ansoáin.
3. Asimismo, se aplicarán los principios generales de esta Ordenanza a todas las empresas o entidades, públicas o privadas, que contraten con el Ayuntamiento o con sus empresas, formalicen convenios de colaboración con el mismo o sus empresas o reciban algún tipo de subvención económica del Ayuntamiento.

Artículo 3. Definiciones.

A los efectos de lo que establece la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad, 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) **Acción Positiva:** Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- b) **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.
- 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) **Discriminación directa y Discriminación indirecta:**
1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
 2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- f) **Empoderamiento:** es una estrategia que favorece la autoestima, autonomía y participación de las mujeres para avanzar hacia la justicia social y la consecución de la igualdad.
- g) **Igualdad sustantiva:** El acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o pleno ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- h) **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 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.
- i) **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.

j) 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.

k) Transversalidad (mainstreaming): La organización (la reorganización), 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.

Artículo 4. Principios generales.

1. Los principios generales que rigen y orientan la actuación de la Administración municipal en esta Ordenanza se encuentran recogidos 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, 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.

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.

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.

2. La interpretación y ejecución de los principios mencionados en el párrafo anterior se efectuarán de conformidad con las definiciones recogidas en los artículos que comprenden los principios generales de la Ley Orgánica 3/2007.

3. Sin perjuicio de la referencia simétrica a 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.

4. 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.

TÍTULO II

Gobernanza local y transversalidad de género

CAPÍTULO I

Estructuras y coordinación

SECCIÓN I

Estructuras municipales para la igualdad

Artículo 5. El Área de Igualdad.

1. El Área de Igualdad promueve la igualdad entre mujeres y hombres y la búsqueda de la equidad. Este Área lleva el impulso y coordinación de las políticas de Igualdad que en todo caso deberán implementarse con carácter transversal en todas las vertientes de la acción del Ayuntamiento.

2. Serán funciones del personal político del Área de Igualdad:

- Representar al Área de Igualdad y visibilizar sus objetivos y trabajo.
- Conocer bien la planificación, gestión y su concreción anual en la Entidad Local.
- Tomar decisiones sobre la planificación a partir de los resultados de la evaluación de los distintos programas de trabajo.

Serán funciones del personal técnico del Área de Igualdad:

- Conocer el itinerario de las áreas de igualdad de Entidades Locales de Gobierno de Navarra y utilizarlo como marco para el diseño de la planificación anual del Área de Igualdad del Ayuntamiento.
- Diseñar, coordinar y gestionar el plan de trabajo anual del área de igualdad y las actuaciones concretas que se deriven del mismo.
- Definir acciones positivas, así como asesorar y cooperar para su desarrollo e implementación.
- Evaluar la planificación anual del área de igualdad, identificar áreas de mejora y generar las vías para resolverlas.
- Asesorar y formar, desde su ámbito de responsabilidad, a otros grupos de interés (personal técnico de las áreas municipales, personal político, asociaciones de mujeres y/o feministas, organizaciones, etc.) en materia de igualdad y en el cumplimiento de esta ordenanza.
- Informar y visibilizar el trabajo que realiza el Área de Igualdad.
- Establecer canales de coordinación con otras organizaciones, instituciones y Entidades Locales con áreas de igualdad.
- Coordinar y facilitar la participación del Ayuntamiento en Programas de igualdad de ámbito supramunicipal y europeo con el objeto de mejorar y optimizar los presupuestos y recursos.

3. El Ayuntamiento garantizará 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.

SECCIÓN II

Estructuras de impulso gestión y coordinación de la política municipal de igualdad

Artículo 6. Comisión de Igualdad.

1. La Comisión Política de Igualdad se constituye como el más alto órgano de dirección y seguimiento del Plan de Igualdad, y su cometido es garantizar la implementación de la estrategia de Igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad, garantizando el acuerdo político y el compromiso institucional. Su trabajo 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.
2. Dicha Comisión estará integrada por representantes de cada grupo político municipal, en proporción a la representación de cada uno de ellos y serán coordinados por el Área de Igualdad. Asimismo podrán participar personas y colectivos que hayan sido previamente invitados.
3. Se reunirán al menos dos veces al año para aprobar el programa de igualdad anual y verificar su implantación y seguimiento.
4. Se podrán establecer reuniones para tratar asuntos de carácter extraordinario a petición de la mayoría de las personas integrantes de la Comisión.

Artículo 7. Mesa Técnica de Igualdad.

1. Se crea también la Mesa Técnica de Igualdad, un grupo de apoyo permanente para la asistencia técnica a la Comisión, que podrá actuar en representación de ésta en los aspectos técnicos de su competencia. Se constituye como órgano estable de coordinación, cuya misión será garantizar la viabilidad técnica y el desarrollo de la Estrategia Anual de Desarrollo de la Ordenanza de Igualdad y de los Planes para la Igualdad del Ayuntamiento de Ansoáin.
2. La Mesa Técnica para la Igualdad estará compuesta por la persona responsable de cada área del Ayuntamiento, como interlocutora con el Área de Igualdad. Este equipo se coordinará desde el Área de Igualdad.
3. Se reunirá en función del calendario de trabajo que junto con la persona responsable de igualdad se acuerde, estableciendo un mínimo de 3 reuniones al año.
4. Las reuniones de la Mesa tendrán, como mínimo, una periodicidad cuatrimestral, pudiendo convocarse a instancia de la mayoría de sus componentes o del Área de Igualdad.
5. La Mesa Técnica se encargará de realizar el seguimiento de la aplicación de la Ordenanza en el Ayuntamiento de Ansoáin y en todo su ámbito de influencia.

Artículo 8. Impulso de la igualdad.

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

Artículo 9. 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 gobierno municipal hará 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 10. Trabajo en red con técnicas de Igualdad de Entidades Locales de Navarra.

En concreto, se impulsará por el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoáin 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 11. Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Ansoáin y sus empresas públicas promoverán la representación y composición equilibrada en todos sus órganos.
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 el porcentaje de personas de cada sexo no supere el sesenta por ciento ni sea inferior del cuarenta por ciento.

Artículo 12. Órganos afectados.

1. La representación o composición equilibrada afectará a la constitución del gobierno municipal que surja tras cada proceso electoral, debiéndose promover también dicho equilibrio en la composición de las Comisiones, cargos de libre designación o cargos de confianza del equipo de gobierno municipal, consejos y órganos de participación, y demás órganos administrativos municipales.
2. En aplicación del artículo 44 bis de la Ley Orgánica del Régimen Electoral General, las candidaturas que se presenten para las elecciones municipales deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista las personas candidatas de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento.
3. A tales efectos, y, con informe favorable del Área de Igualdad, se podrá justificar 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 o, a pesar de haberlas, éstas no deseen hacerlo o no puedan por la sobrecarga de trabajo que les pueda generar.

d) Cuando se trate de órganos administrativos en los que la designación de sus integrantes se hace en función del cargo y/o cuando ésta designación es realizada por varias instituciones u organizaciones. En este caso, el criterio de representación equilibrada se deberá mantener por lo que respecta al grupo de personas designadas por una misma institución u organización, salvo que le sea de aplicación alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores.

CAPÍTULO III

Formación y capacitación técnica y política para la incorporación de la estrategia de transversalidad

Artículo 13. Disposición general.

A fin de permitir la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa, el gobierno municipal garantizará una formación básica, progresiva y permanente de su personal en materia de igualdad de mujeres y hombres. A su vez garantizará una formación y capacitación específicas para todos aquellos puestos que formen el Área de Igualdad.

Artículo 14. Medidas.

Al objeto de posibilitar lo establecido en el artículo anterior, el gobierno local, asesorado por el Área de Igualdad, adoptará, por lo menos, las siguientes medidas:

1. Efectuar diagnósticos 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. Estos diagnósticos se realizarán durante el primer año de cada legislatura.
2. Elaborar y ejecutar, a partir del diagnóstico, planes de formación para el personal a su servicio y planes de sensibilización para las personas con responsabilidad política. Estos planes formativos estarán integrados en el Plan de Formación general del Ayuntamiento.
3. Adaptar los horarios de su personal y valorar el tiempo invertido por éste en su formación en materia de igualdad.

CAPÍTULO IV

Procedimientos de trabajo y administrativos que integren el principio de igualdad

SECCIÓN I

Plan para la Igualdad de Ansoáin

Artículo 15. Disposición general.

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.

Artículo 16. 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:
 - 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 un municipio seguro.

Artículo 17. Estrategia Anual de Desarrollo de la Ordenanza de Igualdad.

1. La Mesa Técnica de Igualdad se compromete a diseñar, coordinar e impulsar la elaboración de una Estrategia Anual de Desarrollo de la Ordenanza de Igualdad a principios de cada año.
2. La realización de su seguimiento y evaluación de esta Estrategia corresponderá a todas las áreas del Ayuntamiento de Ansoáin y sus empresas públicas.

SECCIÓN II

Integración de la igualdad en el conjunto de las políticas municipales

Artículo 18. Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Ansoáin y sus empresas públicas 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 dignas y no discriminatorias.
2. El Ayuntamiento de Ansoáin y sus empresas públicas adoptarán las medidas recogidas en esta ordenanza y con carácter general:
 - a) Revisarán su política de personal desde la perspectiva de género.
 - b) Adoptarán las medidas necesarias para garantizar el principio de igualdad en la gestión del personal.
 - c) Promoverán la mejora y el uso de los derechos laborales desde una perspectiva igualitaria de sus respectivas plantillas.

Artículo 19. Plan de Igualdad interno.

1. 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.
2. Se diseñará e implantará un Plan para la Igualdad Interno referido al personal municipal que dé respuesta a las necesidades identificadas en el diagnóstico en el plazo de un año de la aprobación de esta ordenanza.
3. Para la elaboración de dicho Plan de Igualdad interno se contará con la representación de las y los trabajadores, así como con apoyo técnico especializado en igualdad.
4. Dicho plan se evaluará de manera anual.

Artículo 20. 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 hombre del personal de nueva incorporación, el Ayuntamiento de Ansoáin y de sus empresas públicas adoptará las siguientes medidas:

1. Incorporación de contenidos de igualdad en 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 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 21. Promoción.

El Ayuntamiento de Ansoáin y sus empresas públicas facilitarán en sus procesos de promoción el establecimiento de mecanismos que eviten discriminaciones indirectas en la carrera profesional, tanto en relación con la segregación vertical como horizontal.

Artículo 22. Retribuciones.

El Ayuntamiento de Ansoáin y sus empresas públicas 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.

Artículo 23. 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 Ansoáin y sus empresas públicas 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 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 vida laboral, personal y familiar.
7. Formar al personal en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

Artículo 24. Entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

1. El Ayuntamiento de Ansoáin, sus empresas públicas 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.
2. Para garantizar el cumplimiento de dicho compromiso, fue creado el Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Tanto su ámbito de aplicación como su evolución se encuentran recogidas en el Anexo II de esta ordenanza.

SECCIÓN III

Informes de impacto de género

Artículo 25. Disposición general.

El impacto de género tiene el objetivo de identificar y valorar los diferentes resultados que las disposiciones normativas o las políticas públicas pudieran producir sobre mujeres y hombres, de forma separada.

Artículo 26. 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 elaborados por el Ayuntamiento de Ansoáin y sus empresas públicas, los cuales deberán recoger, de forma razonada y objetivamente justificada, mediante los correspondientes datos, los efectos que el contenido de la norma, plan o programa, de ser aprobado, tendrá sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. En todo caso será obligatoria la realización de informe de impacto de género en los presupuestos anuales del Ayuntamiento.

Artículo 27. 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. Para ello contará con 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.
2. Se enviará la norma, programa o plan y el informe de impacto de género al Área de Igualdad, con la justificación correspondiente.
3. 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 sobre igualdad vigente.
4. El área municipal promotora correspondiente incorporará las modificaciones propuestas para corregir y disminuir la brecha de género detectada cuando esta sea negativa, para así avanzar hacia la igualdad.
5. Si el impacto de género es positivo el área municipal promotora correspondiente identificará en el informe los artículos del proyecto normativo o los contenidos concretos del plan o programa que incluyan las medidas, acciones o aspectos que están incidiendo en el avance de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
6. 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 emplee será acorde al principio de igualdad, utilizando un lenguaje no excluyente y no usando términos que pudieran ser discriminatorios para mujeres u hombres.
7. 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.
8. A su vez, el Ayuntamiento de Ansoáin y sus empresas públicas se comprometen a formar al personal responsable de la elaboración de los informes de impacto de género dentro del Plan anual de formación en el plazo de un año tras la entrada en vigor de esta ordenanza.

SECCIÓN IV

Enfoque de género en la contratación

Artículo 28. Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Ansoáin y sus empresas públicas promoverán y exigirán, en su contratación pública, la igualdad de mujeres y hombres.
2. El Área de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoáin se compromete a asesorar sobre la incorporación de criterios de igualdad de mujeres y hombres en las condiciones particulares del contrato, dirigida a todas aquellas personas que, ostentando responsabilidades de gobierno,

directiva o técnicas, promuevan y/o intervienen en los procedimientos de contratación del Ayuntamiento de Ansoáin.

3. A su vez, el Ayuntamiento de Ansoáin y sus empresas públicas se comprometen a formar al personal que realiza las licitaciones públicas en el plazo de un año tras la entrada en vigor de esta ordenanza.

Artículo 29. Medidas.

Al menos el 5% de la valoración del baremo para la adjudicación se aplicará por criterios de igualdad entre hombres y mujeres.

Artículo 30. Obligaciones.

Serán obligaciones de todas aquellas entidades o personas que contraten con el Ayuntamiento de Ansoáin y con sus empresas públicas la adopción de medidas de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en los siguientes ámbitos.

1. 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.
2. Incorporar la perspectiva de género en los programas, proyectos y actividades objeto de contrato.
3. No generar ningún programa, proyecto o actividad que implique una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
4. La elaboración de estadísticas desagregadas por sexos.

SECCIÓN V

Enfoque de género en las subvenciones y convenios

Artículo 31. Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Ansoáin y sus empresas públicas garantizarán la inclusión entre los criterios de valoración de las subvenciones la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada.
2. También garantizarán la inclusión entre los criterios de valoración de los convenios la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad sujeta al convenio.
3. El Área de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoáin se compromete a asesorar para la incorporación de criterios de igualdad de mujeres y hombres en las bases de la subvenciones, dirigidas a todas aquellas personas que, ostentando responsabilidades de gobierno, directiva o técnicas, promuevan y/o intervienen en los procedimientos de concesión de subvenciones del Ayuntamiento de Ansoáin y de sus empresas públicas.

Artículo 32. Medidas.

1. El Ayuntamiento de Ansoáin y sus empresas públicas no otorgarán ningún tipo de licencias, 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 incluirá 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 33. Obligaciones de la persona o entidad beneficiaria.

Todas las personas y entidades beneficiarias de alguna subvención municipal, o convenio, cualquiera que sea la línea subvencional y el procedimiento de concesión, estarán obligadas a:

1. 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.
2. Incorporar la perspectiva de género en los programas, proyectos y actividades objeto de subvención.
3. No generar ningún programa, proyecto o actividad que implique una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
4. La elaboración de estadísticas desagregadas por sexos.

SECCIÓN VI

Planificación y evaluación presupuestaria

Artículo 34. Disposición general.

1. El Ayuntamiento integrará el principio de igualdad entre mujeres y hombres en sus presupuestos. Para ello 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.
2. Además destinará un mínimo del 1% del presupuesto anual, para proyectos de igualdad de género destinados a la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ese porcentaje del 1% podrá ampliarse, pero no disminuirse.
3. En todo caso, el Área de Igualdad contará cada año con una partida presupuestaria específica, adecuada y suficiente para el desarrollo de todas sus funciones.
4. 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.

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

SECCIÓN VII

Gestión de la información y política de comunicación

Artículo 35. Disposición general.

1. 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 Ansoáin y sus empresas públicas 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.

2. También se impulsará la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social, política, cultural y económica.

3. 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.

4. 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.

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

Artículo 36. Asesoramiento temporal.

En relación a la delimitación de lo que haya de entenderse por uso no sexista de la información, comunicación, iconografía o utilización de estereotipos sexistas en el Ayuntamiento de Ansoáin y en sus empresas públicas, será el Área de Igualdad quien preste asesoramiento al personal técnico y político. En este sentido, las áreas municipales dispondrán del plazo de un año desde la publicación de esta ordenanza para solicitar el asesoramiento de este servicio, siendo la supervisión o revisión de cualquier documento, soporte etc. responsabilidad del servicio municipal que lo elabore.

Artículo 37. Medidas.

1. A fin de fomentar una información, comunicación e iconografía no sexista y de evitar actitudes y comportamientos estereotipados, el Ayuntamiento de Ansoáin 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.

2. Las informaciones, comunicaciones, iconografía y cualquier tipo de escrito que se dirija entre las áreas del Ayuntamiento como a otras Administraciones Públicas se realizarán con una comunicación no sexista.
3. Se evitará un lenguaje sexista en cualquier elemento de propiedad municipal.

SECCIÓN VIII

Estudios y estadísticas municipales

Artículo 38. 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 Ansoáin y sus empresas públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán:

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.

TÍTULO III

Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores

CAPÍTULO I

Autonomía económica de las mujeres

SECCIÓN I

Visibilidad de la situación de las mujeres y el empleo

Artículo 39. Disposición general.

1. El Ayuntamiento y sus empresas públicas se comprometen a dar a conocer, visibilizar, dotar de relevancia y difundir el papel de las mujeres en el desarrollo local.
2. Se promoverán 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 y sus empresas públicas colaborarán y promoverán actividades y programas destinados a la inserción socio-laboral de las mujeres.
4. Asimismo, reconocerán 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.

CAPÍTULO II

Participación e incidencia política

SECCIÓN I

Participación en la vida política y civil municipal

Artículo 40. Disposición general.

1. Las mujeres y hombres de Ansoáin tienen derecho a participar en igualdad en el gobierno y la vida pública local.
2. El Ayuntamiento se compromete 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, a través del Servicio de Igualdad, trabajará 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, la creación y consolidación de espacios 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 41. Disposición general.

1. El Ayuntamiento y sus empresas públicas, 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.
2. Mantendrá 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 a través del Servicio 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 difusión en centros escolares y/o entidades formativas locales en coordinación con las entidades públicas correspondientes.
5. El Ayuntamiento y sus empresas públicas garantizarán un modelo coeducativo en toda la educación formal y no formal que sea de su responsabilidad: Ciclo 0-3, Escuela de Música,...

CAPÍTULO IV

Derechos sexuales y diversidad

Artículo 42. Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Ansoáin reconoce 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 de todos los derechos humanos universales.
2. Por ello, el Ayuntamiento de Ansoáin y sus empresas públicas 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 del Ayuntamiento de Ansoáin promoverá la realización de campañas que contribuyan a la erradicación de la múltiple discriminación que sufren las mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales.

CAPÍTULO V

Hábitos saludables, actividad física y participación deportiva

Artículo 43. Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Ansoáin y sus empresas públicas 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 las mujeres, 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 Ansoáin y sus empresas públicas colaborarán en el equilibrio de 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 Ansoáin y sus empresas públicas 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.
4. Los torneos, competiciones y campeonatos que se organicen o se apoyen con recursos públicos por parte del Ayuntamiento de Ansoáin y por sus empresas públicas, promoverán una presencia lo más equitativa posible de mujeres y hombres.
5. Los premios, recompensas, reconocimientos o subvenciones concedidas por el Ayuntamiento de Ansoáin y por sus empresas públicas garantizarán una representatividad y visibilidad lo más equilibrada posible por sexos entre las personas beneficiadas.

Artículo 44. Promoción de la salud.

1. El Ayuntamiento de Ansoáin y sus empresas públicas 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 Ansoáin y sus empresas públicas 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 comunicación y trabajo conjunto, con los Servicios de Atención Primaria y Pediatría, y con los servicios sanitarios que contribuyan 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. Los servicios municipales de Juventud e Igualdad trabajaran de forma conjunta en el diseño y desarrollo de actuaciones de educación afectivo-sexual y reproductiva dirigidas a la juventud de Ansoáin y 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 45. Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Ansoáin y sus empresas públicas 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 Ansoáin 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 Ansoáin y sus empresas públicas 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 integren la perspectiva de género.

Artículo 46. Memoria local.

La memoria local es un elemento fundamental que otorga identidad al municipio. Por ello, a través del Área de Igualdad, se 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 47. Memoria histórica.

El Ayuntamiento de Ansoáin integrará la perspectiva de género en todas las actuaciones que lleve a cabo en este ámbito, 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 48. Disposición general.

1. El Ayuntamiento velará por que todos los elementos que componen el tiempo y el espacio festivo se ajusten estrictamente a criterios de igualdad y equidad.
2. El Ayuntamiento de Ansoáin y sus empresas públicas se comprometen a promocionar la participación de las mujeres en los ámbitos festivos.
3. Además trabajará prioritariamente para eliminar las agresiones sexistas en las fiestas, respondiendo de manera coordinada y coherente cuando ocurren casos de violencia sexista.
4. Realizará campañas de prevención de las agresiones sexistas.

Artículo 49. Marco de actuación.

El marco de actuación frente a agresiones sexistas es el Protocolo Local contra las agresiones sexistas en espacios festivos, que consta como Anexo III en esta ordenanza.

Artículo 50. Campaña de prevención.

Los objetivos generales de la campaña de prevención son:

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

CAPÍTULO VIII

Cooperación al desarrollo

Artículo 51. Disposición general.

El Ayuntamiento velará 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

Sostenibilidad de la vida y del territorio

CAPÍTULO I

Trabajo productivo y reproductivo, revalorización de los cuidados

Artículo 52. Disposición general.

El Ayuntamiento de Ansoáin establecerá los mecanismos necesarios para el desarrollo de las siguientes medidas:

1. Favorecer la conciliación de la vida laboral, 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 acciones dirigidas a la equiparación de los permisos intransferibles de maternidad y paternidad para el personal a su servicio.
4. 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.
5. Promover que las empresas proveedoras del consistorio desarrollen procesos de cambio organizacional en términos de conciliación, corresponsabilidad e igualdad de mujeres y hombres.
6. Promover que las empresas radicadas en el municipio de Ansoáin desarrollen procesos de cambio organizacional en términos de conciliación, corresponsabilidad e igualdad de mujeres y hombres.

CAPÍTULO II

Entorno habitable, sostenible y seguro

SECCIÓN I

Estrategia de sostenibilidad

Artículo 53. Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Ansoáin tiene un compromiso con la sostenibilidad, entendiéndola como un proceso mediante el cual se satisfacen las necesidades sociales, económicas, de diversidad cultural y de un medioambiente sano de la actual generación, sin poner en riesgo la satisfacción de las mismas a las generaciones futuras, tal y como recoge la Declaración de Johannesburgo sobre el Desarrollo Sostenible (2002). En este marco la igualdad de género es considerada dentro del mismo y al mismo tiempo como un objetivo y una condición previa del desarrollo sostenible.

2. El Ayuntamiento de Ansoáin integrará la perspectiva de género en todas las actuaciones que se lleven a cabo para materializar dicho compromiso. Para ello el Servicio de Igualdad colaborará con la AL21 en particular, al ser el marco donde se recoge la estrategia de sostenibilidad municipal, y con otras entidades y organizaciones que trabajen en este ámbito.

SECCIÓN II

Planificación urbanística y vivienda

Artículo 54. Disposición general.

1. El Ayuntamiento se compromete a incorporar la perspectiva de género 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.

2. El Ayuntamiento impulsará un urbanismo multifuncional (frente al urbanismo zonificado y monofuncional), garantizando 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.

3. El Ayuntamiento de Ansoáin reconoce que el acceso a una vivienda digna y de calidad es un derecho basado en una de las necesidades fundamentales para el bienestar de las personas y sus familias.

4. También reconoce 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.

Artículo 55. Atención y protección.

1. El Ayuntamiento de Ansoáin tendrá en cuenta aspectos como la iluminación, longitud de caminos peatonales, distancia desde la parada del autobús o garaje, tipo de accesos, etc., configuración de plazas, jardines y similares, que fomentarán los espacios seguros para una vida libre de violencias contra las mujeres.

2. Realizará en cada legislatura un mapa del pueblo con el objetivo de subsanar los puntos del municipio generadores de inseguridad para las mujeres.

SECCIÓN III

Movilidad y transporte

Artículo 56. Disposición general.

1. La movilidad se considera condición fundamental para que las mujeres y los hombres puedan ejercer gran número de sus derechos en el municipio y acceder a sus servicios derivados.
2. El Ayuntamiento de Ansoáin se compromete a introducir la perspectiva de género en todo diagnóstico, acción, programa o planificación orientada a la mejora de la movilidad.
3. En concreto, el Ayuntamiento de Ansoáin velará porque el transporte público atienda primordialmente a las necesidades derivadas de las tareas cotidianas imprescindibles para asegurar el bienestar 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 Ansoáin promoverá 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.

SECCIÓN IV

Medio ambiente

Artículo 57. Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Ansoáin tendrá en igual consideración las necesidades específicas ligadas a las modalidades de vida de mujeres y hombres y al principio de solidaridad entre las generaciones.
2. Sensibilizará, 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.
3. 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 fomentará la corresponsabilidad en relación a las tareas domésticas ligadas a este tipo de consumos.
4. El Ayuntamiento integrará el enfoque de género en la investigación, el análisis, el diseño y la puesta en marcha de estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático, así como en la toma de decisiones políticas y técnicas, visibilizando los distintos impactos de este fenómeno, tanto en nuestro entorno como en otros territorios.

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 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.

Para atender al grave problema de la violencia contra las mujeres sus hijas e hijos, el Ayuntamiento de Ansoáin se compromete 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, en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en el Real Decreto Ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, además de las actuaciones previstas en el Protocolo de Actuación contra la violencia hacia las mujeres en Ansoáin (2011) y en el Protocolo contra las agresiones sexistas en espacios festivos (2018).

Artículo 60. Derecho a atención integral y coordinada.

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 concurran en cada caso.

CAPÍTULO II

Prevención y sensibilización

Artículo 61. Disposición general.

1. El Ayuntamiento de Ansoáin y sus empresas públicas 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. El Ayuntamiento de Ansoáin impulsará y mantendrá programas de empoderamiento para mujeres para prevenir las violencias contra las mujeres.

CAPÍTULO III

Capacitación del personal municipal

Artículo 62. Disposición general.

El Ayuntamiento de Ansoáin y sus empresas públicas 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 la juventud, personas mayores, personas con diversidad funcional y otras, para que las 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.

TÍTULO VI

Régimen sancionador

Artículo 63. Infracciones y sanciones.

1. Son infracciones y sanciones administrativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en Ansoáin, las acciones y las omisiones tipificadas y sancionadas en esta Ordenanza.
2. Al amparo de lo dispuesto en el Título XI de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local, a los efectos de la presente Ordenanza las infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 64. Responsabilidad.

1. La responsabilidad administrativa por infracciones cometidas en materia de igualdad entre mujeres y hombres se imputará a la persona física o jurídica que, por acción u omisión, incurra en los supuestos tipificados en este título.
2. La responsabilidad será solidaria cuando existan diversas personas responsables y no sea posible determinar el grado de participación de cada una de ellas en la comisión de la infracción.

Artículo 65. Concurrencia.

1. Serán exigidas responsabilidades derivadas de esta Ordenanza sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad civil, penal o de otro orden que puedan concurrir.
2. No pueden ser sancionados hechos que ya lo hayan sido penal o administrativamente, en los casos en los que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.
3. Cuando, con motivo de los expedientes administrativos que se instruyen, las conductas a las que se refiere esta Ordenanza puedan revestir carácter de infracción penal, el órgano competente para imponer la sanción lo deberá comunicar al Ministerio Fiscal, con la finalidad de exigir las responsabilidades penales en las que hayan podido incurrir las y los sujetos infractores, y se deberá abstener de continuar el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al proceso. Si no se hubiese apreciado la existencia de infracción penal, se continuará el expediente sancionador tomando como base, en su caso, los hechos que los tribunales hubiesen considerado probados.

Artículo 66. Competencia y procedimiento.

La competencia para incoar los expedientes administrativos del régimen sancionador e imponer las sanciones de la presente Ordenanza corresponde a Alcaldía.

Artículo 67. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

- a) No facilitar la labor o negarse a colaborar con la acción investigadora de inspección del Ayuntamiento.
- b) Vulnerar el principio de igualdad en la convocatoria de premios, honores y distinciones.
- c) O cualquier incumpliendo a lo dispuesto en esta ordenanza que no este tipificado expresamente como infracción grave o muy grave.

Artículo 68. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

- a) Obstruir o impedir la actuación de los servicios de inspección del Ayuntamiento.
- b) Realizar actos o imponer cláusulas en los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación para las mujeres por razón de sexo.
- c) Ejercer cualquier comportamiento, de naturaleza sexual o no, en función del sexo de una persona, que atente intencionadamente contra su dignidad y le cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- d) Reincidir en la comisión de dos o más infracciones leves.

Artículo 69. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

- a) Ejercer cualquier represalia o trato adverso contra una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo orientado a impedir su discriminación o a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres.
- b) Reincidir en la comisión de dos o más infracciones graves.

Artículo 70. Reincidencia.

A los efectos de esta Ordenanza, existe reincidencia cuando la persona responsable de las infracciones previstas en la misma sea sancionada mediante una resolución firme por otra infracción de la misma naturaleza en el plazo de un año, que se contará a partir de la notificación de la resolución.

Artículo 71. Sanciones.

1. La aplicación de las sanciones se realizará de la siguiente forma:

- a) Las infracciones leves son sancionadas con apercibimiento y/o multa de hasta 3.000 euros.
- b) Las infracciones graves son sancionadas con multa desde 3.001 euros hasta 30.000 euros y/o con la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública Ayuntamiento por un período comprendido entre uno y tres años y/o con la inhabilitación temporal, por el mismo período, de la

persona física o jurídica responsable para ostentar la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

c) Las infracciones muy graves son sancionadas con multa desde 30.001 euros hasta 90.000 euros y/o con la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública del Ayuntamiento por un período comprendido entre tres y cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por el mismo período, de la persona física o jurídica responsable para ostentar la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

2. El objetivo de la sanción debe ser la prevención, disuasión, reparación y corrección de los perjuicios que haya causado o pueda causar la discriminación.

Artículo 72. Concreción y graduación de las sanciones.

Para concretar las sanciones que proceda imponer y, en su caso, para graduar la cuantía de las multas y la duración de las sanciones temporales, las autoridades competentes mantendrán la proporción adecuada entre la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y la sanción o sanciones, aplicadas a la lesión ocasionada, al número de personas afectadas, a la entidad del derecho afectado y a la naturaleza del deber afectado según la legislación vigente. Se consideran especialmente los siguientes criterios:

- a) El grado de culpabilidad y la intencionalidad de la persona infractora.
- b) Los perjuicios físicos, morales y materiales causados a personas o bienes y la situación de riesgo creada o mantenida.
- c) La reincidencia o la reiteración.
- d) La discriminación múltiple y la victimización secundaria.
- e) La trascendencia económica y social de la infracción.
- f) El incumplimiento reiterado de las advertencias o recomendaciones previas del Ayuntamiento.
- g) El carácter permanente o transitorio de la situación de riesgo creada por la infracción.
- h) El cumplimiento por iniciativa propia de las normas infringidas, en cualquier momento del procedimiento administrativo sancionador, si aún no se ha dictado resolución.

Artículo 73. Prescripciones.

1. Las infracciones administrativas en las materias previstas en la presente Ordenanza prescribirán: las muy graves, a los dos años; las graves, al año, y las leves, a los seis meses, todos ellos contados a partir de la comisión del hecho infractor.

2. El plazo de prescripción de las sanciones impuestas al amparo de la presente Ordenanza será el siguiente: en las muy graves, dos años; en las graves, un año, y en las leves, seis meses, todos ellos contados a partir del día siguiente a aquel en el que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción.

Artículo 74. Prevalencia de las leyes forales

En el supuesto de que el régimen sancionador que se apruebe en las leyes forales que entren en vigor con posterioridad a la aprobación de esta Ordenanza prevea una clasificación de las infracciones y de las sanciones distintas a las establecidas en esta Ordenanza, se aplicará lo dispuesto en dichas leyes forales.

Disposición Transitoria Única.–Informes de impacto de género.

Lo recogido en esta Ordenanza sobre los informes de impacto de género (artículos 24 a 26) 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 disposiciones municipales se opongan a la misma.

DISPOSICIÓN FINAL

Esta ordenanza entrará en vigor al día siguiente de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de Navarra.

ANEXOS

ANEXO I

Plan Igualdad entre mujeres y hombres de Ansoáin

<http://www.ansoain.es/wp-content/uploads/sites/44/2012/12/I-Plan-Igualdad-Ansoain1.pdf>

ANEXO II

Protocolo de actuación local contra la violencia hacia las mujeres en Ansoáin

http://www.ansoain.es/wp-content/uploads/sites/44/2012/12/211ABE-Protocolo-2-_cast.pdf

ANEXO III

Protocolo de prevención y atención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ayuntamiento de Ansoáin

<http://www.ansoain.es/wp-content/uploads/sites/44/2014/11/Protocolo-de-Acoso-Sexual-y-Acoso-por-razon-de-Sexo-del-Ayto-AnsoainAPROBADO.pdf>

ANEXO IV

Protocolo contra las agresiones sexistas en espacios festivos

<http://www.ansoain.es/wp-content/uploads/sites/44/2018/09/Protocolo-fiestas-Ansoain2018-PLENO.pdf>

Código del anuncio: L1907535