

**II - ADMINISTRACIÓN LOCAL
DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA****AYUNTAMIENTO DE AYALA****Aprobación definitiva de la ordenanza reguladora de igualdad de mujeres y hombres**

La corporación, en sesión ordinaria, válidamente celebrada con fecha 20 de noviembre de 2025, ha acordado aprobar inicialmente la ordenanza reguladora de Igualdad de Mujeres y Hombres.

El citado expediente se sometió a exposición pública, durante el plazo de treinta días hábiles, mediante anuncio publicado en el BOTHA número 138, de fecha 3 de diciembre de 2025, no habiéndose presentado, durante dicho plazo, reclamación alguna.

En consecuencia, se entiende definitivamente adoptado el acuerdo, de conformidad con lo establecido en el artículo 49. c) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985 citada, se lleva a cabo la publicación íntegra de la ordenanza.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Respaldiza, 6 de febrero de 2026

El Alcalde-Presidente
PRUDENCIO OTEGUI ECHEVARRÍA

ORDENANZA REGULADORA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**AYUNTAMIENTO DE AYALA****EXPOSICION DE MOTIVOS**

En las últimas décadas la cuestión referida a la igualdad de mujeres y hombres ha ido introduciéndose de manera progresiva en la agenda política de las entidades supraestatales, Estados, así como en las diferentes administraciones organizativas de los mismos.

En ese sentido, tanto en la Comunidad Internacional, en la Unión Europea, en el Estado Español y en la Comunidad Autónoma de Euskadi se ha promovido una importante y abundante normativa que evidencia el compromiso de los poderes públicos para lograr la igualdad de mujeres y hombres.

En el ámbito internacional, este objetivo está recogido, principalmente en los siguientes acuerdos:

- Convención sobre los derechos políticos de la mujer (aprobada en 1952 y suscrita por el Estado Español el 14 de abril de 1974).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (aprobada el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por el Estado Español el 16 de diciembre de 1983) y Protocolo Facultativo a la Convención (aprobado el 6 de octubre de 1999).

- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (aprobada el 20 de diciembre de 1993).

- Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de las Naciones Unidas (Beijing, 1995) y sus posteriores sesiones de Beijing+5 (Nueva York, 2000), Beijing+10 (Nueva York, 2005) y Beijing+15 (Nueva York, 2010).

- Pactos Internacionales sobre Derechos Civiles y Políticos, y Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966, ratificados en 1977).

- Programa para la Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo -CIPD- (1994), sobre Derechos sexuales y reproductivos.

En el ámbito de la Unión Europea, cabe destacar:

- El Convenio Europeo de Derechos Humanos.

- El Tratado de Ámsterdam.

- El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011, el cual desde su entrada en vigor en el Estado español en 2014 obliga a adecuar los ordenamientos jurídicos internos para garantizar la aplicación del convenio en su totalidad.

- Las directivas 2002/73/CE, 2004/113/CE y 2006/54/CE.

A nivel estatal, las referencias fundamentales las constituyen:

- Los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, así como la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.

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

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que implica a las administraciones públicas y las empresas.

- Pacto de Estado contra la Violencia de Género suscrito en 2017, que plantea compromisos y medidas concretas para mejorar la respuesta institucional ante la violencia contra las mujeres.

En la Comunidad Autónoma de Euskadi, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, incluyendo el texto consolidado tras la aprobación de la Ley 1/2022 de 3 de Marzo de Segunda Modificación Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia Machista contra las Mujeres, establece el marco competencial en materia de igualdad de mujeres y hombres para las administraciones de la Comunidad Autónoma de Euskadi, incluidas las forales y municipales. Finalmente, está el Decreto legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de violencia machista contra las Mujeres.

En este contexto normativo, los planes de igualdad han sido el instrumento principal que, sobre todo, en los últimos quince años, ha influido de manera notable en el rumbo de las políticas públicas de igualdad generadas y gestionadas a nivel local.

El Ayuntamiento de Ayala ha desarrollado diversos planes, tanto de ámbito local, como de cuadrilla, consiguiendo significativos avances.

La presente ordenanza de igualdad tiene como finalidad consolidar y dar sostenibilidad a las políticas para la igualdad de mujeres y hombres en el territorio, mediante una herramienta normativa que, de manera complementaria, y junto a los planes municipales de igualdad como herramientas de planificación, sirva para situar la igualdad entre mujeres y hombres en el centro de la organización económica y social de Ayala.

En ese sentido, el presente documento normativo, con vocación de permanencia en el tiempo, fija los principios y objetivos que deben guiar la actuación de Ayuntamiento de Ayala, define las líneas principales de intervención para su logro, y crea las condiciones de organización interna para poder hacerlo.

El objetivo último es alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres removiendo las diversas estructuras históricas que producen y reproducen la discriminación contra las mujeres y las desigualdades sociales y de género. Para ello, se hace necesario visibilizar, reconocer y considerar prioritarios aquellos trabajos que contribuyen especialmente al sostenimiento de la vida y que éstos sean realizados en condiciones dignas y universales; valorar todas las capacidades y habilidades desarrolladas en los diferentes ámbitos, público y privado; y ordenar los tiempos sociales para que den cabida a los aspectos personales, familiares, sociales y políticos de la vida, generando con ello un mayor nivel de satisfacción personal y colectivo. Todo ello partiendo de la consideración de la violencia machista como la más dañina de las consecuencias de la persistencia de un sistema sexo género que perpetúa la desigualdad, y como una inaceptable violación de los derechos humanos que, de acuerdo con el Convenio de Estambul, requiere de un intenso desarrollo de medidas de prevención, detección precoz, atención, coordinación, reparación y recuperación de la memoria de las víctimas y supervivientes.

La ordenanza para la igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Ayala, se dicta en virtud de la potestad reglamentaria que, como administración pública de carácter territorial, le otorga la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, erigiéndose como el documento normativo básico para la intervención del gobierno local en esta materia.

Está estructurada en tres títulos y siete capítulos. El título preliminar se dispone en un capítulo que regula las disposiciones generales, como el objeto y marco normativo, objetivos, ámbito de aplicación y los principios rectores de la ordenanza. El título I, abarca los capítulos dos a seis y regula las condiciones estructurales para la igualdad, incluyendo el Servicio de Igualdad, las estructuras de coordinación de cuadrilla políticas y técnicas, intermunicipales e interinstitucionales, y las estructuras de participación social. El título II, comprende los capítulos siete a ocho. El capítulo VII aborda la regulación de los procedimientos incluidos en los estándares de calidad de la CAE y la capítulo VIII otras medidas para la integración de la perspectiva de género contempladas en la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y contra la Violencia Machista Contra las Mujeres, como la representación equilibrada en comisiones y órganos de representación y el uso no sexista del lenguaje.

TÍTULO PRELIMINAR: DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I: MARCO DE ACTUACIÓN

Artículo 1. Objeto y marco normativo

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

2. De conformidad con lo establecido en el apartado anterior, el contenido de esta ordenanza cumplirá con la normativa vigente, expuesta en la parte expositiva.

Artículo 2. Objetivo

La presente ordenanza tiene por objetivo establecer los principios generales que han de presidir la actuación de Ayuntamiento de Ayala, en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover la autonomía y a

fortalecer la posición social, económica y política de las mujeres, eliminando todas las formas de discriminación contra ellas y removiendo los obstáculos que impidan el ejercicio efectivo y real de sus derechos al objeto de eliminar la desigualdad estructural y todas las formas de discriminación por razón de sexo, incluida la violencia machista contra las mujeres. Todo ello con el fin último de lograr una sociedad igualitaria y libre de violencia machista en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

El fin último de la presente ordenanza es garantizar las condiciones necesarias para la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos sus ámbitos de actuación, a fin de contribuir a la construcción de un modelo de organización social en El Ayuntamiento de Ayala que permita vidas dignas de ser vividas para todas las personas y que coloque la igualdad entre mujeres y hombres como prioridad transversal en el diseño de las políticas públicas del consistorio.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

1. Esta ordenanza se aplicará a la administración de Ayuntamiento de Ayala y a los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a aquélla.

2. También se aplicará a las entidades privadas en lo que a lo largo de ella se establezca y especialmente a aquellas entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con el Ayuntamiento de Ayala, o que se beneficien de ayudas o subvenciones concedidas por el mismo.

Artículo 4. Principio básico y principios instrumentales

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

2. A efectos de procurar la igualdad real y efectiva mencionada en el apartado anterior el poder municipal se servirá de los siguientes:

a. Igualdad de trato.

En el marco de definición del concepto de igualdad de trato y a los efectos de esta ordenanza:

Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su posible tipificación como delito, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo tienen la consideración de discriminación directa por razón de sexo.

Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de personas de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria, y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

No se considerarán constitutivas de discriminación por razón de sexo las medidas que, aunque planteen un tratamiento diferente para las mujeres y los hombres, tienen una justificación objetiva y razonable, entre las que se incluyen aquellas que se fundamentan en la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de una protección especial de los sexos por motivos biológicos, o en la promoción de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de las personas y al trabajo a favor de la igualdad de trato y oportunidades.

b. Integración de la perspectiva interseccional.

El Ayuntamiento de Ayala combatirá la discriminación múltiple y garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres en quienes concurren otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación como situación de discriminación social, patrimonio, edad, nacimiento raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, proceso migratorio, estatus de refugiado, cultura, origen rural, situación de seropositividad, familia monoparental, configuración familiar o cualquier otra condición o circunstancia personal, social o administrativa. Además, han de promover un enfoque interseccional, lo que, a los efectos de esta ordenanza, supone tener en cuenta cómo el sexo y/o género se interrelacionan e interaccionan con el resto de los referidos factores en múltiples y, a menudo, simultáneos niveles, cómo se generan identidades solapadas e intersecadas, así como diferentes e interrelacionadas situaciones y ejes de poder y opresión.

c. Igualdad de oportunidades.

El Ayuntamiento de Ayala adoptará las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, laborales, sociales, culturales, medioambientales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. A efectos de esta ordenanza, la igualdad de oportunidades se ha de entender referida no solo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquellos.

d. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres.

El Ayuntamiento de Ayala integrará de forma transversal en sus políticas y acciones el objetivo de prevenir, atender y erradicar la violencia machista contra las mujeres en sus diferentes formas, en tanto que es la manifestación más extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, será una prioridad la atención integral, recuperación y reparación de las víctimas de la violencia machista contra las mujeres.

e. Integración de la perspectiva de género.

El Ayuntamiento de Ayala incorporará la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. A efectos de esta ordenanza, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

f. Acción positiva.

Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres El Ayuntamiento de Ayala adoptará medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

g. Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo.

El Ayuntamiento de Ayala promoverá la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres

la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social. En particular, promoverá el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado como un elemento central de las políticas públicas.

h. Empoderamiento de las mujeres.

El Ayuntamiento de Ayala establecerá las condiciones y realizará las adaptaciones necesarias para favorecer el empoderamiento de las mujeres, considerando su diversidad. A los efectos de esta ordenanza, se considera empoderamiento de las mujeres el proceso que estas llevan a cabo para la toma de conciencia individual y colectiva de la situación estructural de desigualdad y discriminación que sufren por el hecho de ser mujeres, y para la adquisición de la competencia, el poder y el control que les permitan tomar decisiones estratégicas sobre sus propias vidas y transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la desigualdad y discriminación por razón de género en los distintos ámbitos de la vida.

i. Participación.

El Ayuntamiento de Ayala impulsará, en el desarrollo de las políticas públicas, la participación e interlocución de los grupos feministas y de mujeres, de los agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto, para favorecer un modelo de participación más democrático que dé mayor legitimidad a sus aportaciones y facilite que estas tengan incidencia real. A tal fin adaptarán o crearán los oportunos espacios y vías de participación, que garantizarán la accesibilidad universal.

j. Implicación de los hombres.

El Ayuntamiento de Ayala promoverá, de forma transversal y a través de acciones específicas, la concienciación, responsabilidad, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad y en contra de la violencia machista, así como el cuestionamiento y erradicación de las masculinidades no igualitarias.

k. Derecho al libre desarrollo de la identidad sexual y/o de género y orientación sexual y a la autonomía corporal y autodeterminación, como garantía para el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos.

Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres El Ayuntamiento de Ayala adoptará las medidas necesarias para erradicar de todos los ámbitos de la vida las discriminaciones relacionadas con la identidad sexual y/o de género y orientación sexual, así como, para desarrollar las políticas públicas necesarias que aseguren la autonomía corporal y la autodeterminación de todas las mujeres y, en especial, el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos, desde una perspectiva integral y multidisciplinar.

l. Innovación, transparencia y rendición de cuentas.

El Ayuntamiento de Ayala fomentará la innovación y la mejora continua de las políticas de igualdad y garantizará la transparencia y la rendición de cuentas a la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la igualdad de mujeres y hombres a través de los recursos públicos.

TÍTULO I. CONDICIONES ESTRUCTURALES: ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

CAPÍTULO II: UNIDAD DE IGUALDAD

Artículo 5. Servicio de Igualdad

1. En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 10.1 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, El Ayuntamiento de Ayala dispondrá de una Unidad para la Igualdad de mujeres y hombres, denominada Servicio de Igualdad que, entre otras funciones, impulsará la integración de la perspectiva de género en la política y actuación municipales.

2. El Servicio de Igualdad estará dotado en todo caso de personal con capacitación específica, a quien prestará colaboración el resto del personal municipal. A tal fin, el personal responsable del servicio podrá participar en todas las comisiones de cuadrilla o municipales que considere oportunas.

3. La plaza -o plazas- del personal técnico de igualdad referidas en el apartado anterior, han de recibir específicamente esta denominación y tendrán una dedicación exclusiva y a jornada completa, estarán adscritas al máximo órgano de decisión de la institución y tendrán una relación funcional adecuada, como personal técnico superior, que le permita incidir de forma efectiva en la toma de decisiones políticas.

Artículo 6. Funciones generales

1. El Servicio de Igualdad se encargará del diseño de la planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación, asesoramiento de la actuación municipal en el tema de la igualdad de mujeres y hombres y, en particular, de la prevista en esta ordenanza, y elaboración de normas, instrucciones y directrices que concreten y adecuen a sus respectivos ámbitos de intervención lo establecido en la Ley 4/2005 y en su normativa de desarrollo.

a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en El Ayuntamiento de Ayala y sus municipios y ejecución de las medidas de acción positiva.

b) Aplicación al ámbito de Ayuntamiento de Ayala, de las directrices existentes en materia de igualdad en el marco de la planificación general de la comunidad autónoma vasca.

c) Adecuación, mantenimiento y realización de diagnósticos, estudios y estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de intervención municipal, con una perspectiva feminista.

d) Sensibilización a la ciudadanía residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple y el modo en que interseccionan los factores que generan dicha discriminación.

e) Prevención de la violencia machista y coordinación y gestión de las acciones para la memoria y la reparación de las supervivientes. En materia de atención, elaboración, gestión y evaluación del Protocolo contra la violencia vigente y/o de las medidas e instrumentos de orientación y coordinación de la atención a mujeres víctimas de violencia machista que se considere pertinente.

f) Seguimiento de la normativa de Ayuntamiento de Ayala, y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

g) Información y orientación a la ciudadanía de Ayuntamiento de Ayala, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres, a la prevención de violencia machista y sobre programas y servicios dirigidos a la atención de mujeres víctimas y supervivientes, desde un enfoque de interseccionalidad.

h) Establecimiento de recursos y servicios socio-comunitarios municipales para la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

i) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que debido a sus fines o funciones contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, y erradicación de violencia contra las mujeres.

j) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito de Ayuntamiento de Ayala y sus municipios y adopción de medidas para su erradicación.

k) La prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.

l) Cualquier otra función que en el ámbito local se pudiera encomendar.

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

- Impulso a la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de la administración municipal, a todos los niveles y en todas sus fases.

- Diagnóstico de las necesidades formativas en materia de igualdad para mujeres y hombres del personal adscrito a El Ayuntamiento de Ayala, elaboración de un plan de la formación requerida en cada caso y los criterios y prioridades de acceso a la misma, e introducción del plan de formación en igualdad en el Plan de Formación Anual de El Ayuntamiento de Ayala.

- Actuar como órgano competente en el ámbito municipal y de cuadrilla, para la emisión de los informes motivados previstos en la Ley 4/2005.

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

- Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios socio comunitarios tendentes a favorecer el cuidado de menores, mayores y personas dependientes de forma temporal o permanente.

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

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

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

- Impulso y elaboración de medidas específicas que permitan la participación de las mujeres en los distintos ámbitos locales de toma de decisión.

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

- Interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con Emakunde-Instituto Vasco por la Igualdad, la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género, la Asociación de Municipios Vascos-Eudel y la Diputación Foral de Álava.

- Cualesquiera otras en el ámbito de su competencia.

Artículo 7. Impulso de la Igualdad

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

CAPÍTULO III: PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD

Artículo 8. Definición

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.

Artículo 9. Áreas de intervención y medidas de consideración específica

1. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 15.3 de la Ley 4/2005, el Plan para la Igualdad desarrollará medidas de actuación concretas en cualquiera de los servicios y áreas de intervención municipales y de cuadrilla.

2. Asimismo, el Plan para la Igualdad o los planes o programas concretos que del mismo puedan derivarse, deberán prestar especial atención a variables como la situación socioeconómica, edad, el origen, la diversidad funcional o la orientación sexual y contemplar las necesidades que de forma específica afectan a los distintos colectivos generando situaciones de múltiple discriminación.

Artículo 10. Elaboración y control

1. Será el Servicio de Igualdad de Ayuntamiento de Ayala el que impulse el diseño del Plan para la Igualdad, así como las tareas encaminadas a su seguimiento y evaluación.

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

3. Asimismo, el Plan para la Igualdad deberá tener como guía u orientación en la definición de sus contenidos y medidas de actuación los contenidos incluidos en esta ordenanza.

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

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

6. El personal técnico de cuadrilla y municipios, colaborará en la elaboración del plan, especialmente en aras a:

- La concreción de aquellos apartados que afecten a áreas con representación en el plan.
- La adecuación entre el Plan para la Igualdad y los contenidos y objetivos recogidos en otros planes o documentos estratégicos municipales.
- Valorar la oportunidad de dotar al Plan para la Igualdad de mecanismos propios para la comunicación y difusión de este a través del diseño y ejecución de un plan de comunicación.

7. El Servicio de Igualdad diseñará e impulsará algún tipo de proceso participativo que permita la implicación de las mujeres y de los hombres del municipio, bien de forma individual o colectiva, en la elaboración del plan.

8. En línea con lo recogido en el punto anterior, las asociaciones feministas y de mujeres y en su caso, otras asociaciones locales, se convertirán en agente activo durante la elaboración y/o aprobación del plan, participando además en su seguimiento y evaluación.

Artículo 11. Informe

1. De conformidad con el artículo 15.4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el Plan para la Igualdad deberá ser informado, antes de su aprobación, por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Artículo 12. Aprobación

1. Corresponde a la junta de cuadrilla, a propuesta del Servicio de Igualdad, la aprobación o prórroga del Plan para la Igualdad. La necesidad de la prórroga deberá estar informada por el Servicio de Igualdad.

2. La aprobación del plan o de la prórroga no podrá demorarse más allá de un año desde la fecha de constitución de cada gobierno municipal.

Artículo 13. Vigencia

1. La vigencia de cada Plan para la Igualdad tendrá la misma duración que el gobierno municipal y de cuadrilla, constituido tras las elecciones locales, salvo de que el propio documento sometido a aprobación prevea una duración menor por motivos justificados y con informe del Servicio de Igualdad o, igualmente por motivos justificados, se acuerde una prórroga de este.

Artículo 14. Programas anuales de actuación

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

2. En el documento de inicio de cada programa o plan operativo de Actuación se señalarán las acciones concretas del Plan a efectuar durante el mismo, los recursos disponibles, los medios utilizables y los resultados esperados. Los recursos humanos y presupuestarios serán proporcionales entre sí y con respecto a los objetivos anuales que se pretende alcanzar.

3. El documento de finalización del programa o plan operativo de actuación de igualdad contendrá un informe de seguimiento y evaluación sobre el grado de avance conseguido, el impacto social y propuestas de mejora.

CAPÍTULO IV: SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DE LA NORMATIVA PARA LA IGUALDAD

Artículo 15. Seguimiento, evaluación y actualización de la Ordenanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Ayuntamiento de Ayala

Cuatrienalmente, El Ayuntamiento de Ayala realizará una evaluación del grado de cumplimiento de los mandatos contemplados en la presente ordenanza, y considerará las conclusiones a los efectos de adecuar el diseño de las políticas de igualdad a la optimización de su cumplimiento.

Igualmente, la evaluación de la ordenanza analizará el grado de adecuación del presente texto a las disposiciones reglamentarias del Territorio Histórico de Álava, la Comunidad Autónoma de Euskadi y del Estado, con el fin de realizar en caso necesario las modificaciones oportunas.

CAPÍTULO V: COORDINACIÓN DE LAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD

Artículo 16. Comisión Política para la Igualdad

1. La Comisión Política para la Igualdad de Mujeres y Hombres es el órgano de coordinación de las actuaciones de El Ayuntamiento de Ayala en materia de igualdad de mujeres y hombres.

2. La Comisión Política para la Igualdad de Mujeres y Hombres, estará integrada por las y los siguientes miembros:

a) Presidencia: presidencia de cuadrilla.

b) Vocales: alcaldías o concejalías responsables de las Políticas de Igualdad de Ayala, Amurrio, Artziniega, Laudio y Okondo.

c) Secretaría: Servicio de Igualdad de Ayuntamiento de Ayala.

4. Las funciones de la Comisión Política para la Igualdad de Mujeres y Hombres son:

a) Definir las líneas estratégicas comunes de la política de igualdad.

b) Aprobar la programación anual de trabajo en materia de igualdad y la dotación de recursos económicos y humanos necesarios para su implantación.

c) Aprobar, al finalizar cada ejercicio, el informe anual de seguimiento de las acciones desarrolladas en materia de igualdad.

d) Consensuar acciones fuerza comunes entre municipios, impulsar el desarrollo de aquellas medidas que en la consecución del principio de igualdad de mujeres y hombres afecten a toda El Ayuntamiento de Ayala y coordinar la implantación de las medidas a adoptar.

e) Asegurar el cumplimiento de la Ley 4/2005 e impulsar y coordinar la aplicación y ejecución efectiva por parte de áreas municipales de la normativa y planes vigentes en materia de igualdad.

f) Dirigir y supervisar el trabajo de la Comisión Técnica para la Igualdad.

g) Cualesquiera otras que le sean asignadas.

Artículo 17. Comisión Técnica para la Igualdad

1. La Comisión Técnica para la Igualdad de Mujeres y Hombres, impulsa, gestiona y supervisa tal coordinación del personal técnico municipal y de cuadrilla en la implantación de las políticas para igualdad de mujeres y hombres de Ayuntamiento de Ayala, entendiéndose que esta coordinación es clave para la eficacia de las políticas.

2. La Comisión Técnica para la Igualdad estará presidida por la gerencia de la cuadrilla, será convocada por el Servicio de Igualdad y estará integrada por el personal técnico de Ayuntamiento de Ayala.

3. Las reuniones de la Comisión Técnica para la Igualdad tendrán una periodicidad semestral, pudiendo acortarse el periodo entre reuniones cuando se considere necesario, a efectos de implantación de las medidas para la igualdad incluidas en el Plan de Igualdad de la cuadrilla o en la presente ordenanza.

4. Las funciones de la Comisión Técnica para la Igualdad serán:

a) Realizar el seguimiento derivado de la implantación de las medidas contempladas en la presente ordenanza y el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Cuadrilla de Alaya.

b) Colaborar en la implantación conjunta de las medidas comunes incluidas en esta ordenanza, el plan de igualdad de la cuadrilla, y en el cumplimiento de la Ley 4/2005.

c) Coordinar la implantación de actuaciones, evitando duplicar convocatorias entre diversas áreas.

d) Servir de espacio de puesta en común de experiencias y de propuestas al objeto de generar sinergias entre personal técnico municipal y de cuadrilla, de forma que se optimice la gestión y eficacia de las políticas de igualdad y se refuerce el conocimiento mutuo de funciones, competencias y estrategias, para avanzar en la introducción transversal de la perspectiva de género.

e) Acudir a las formaciones que se organicen en materia de igualdad y desde la perspectiva de género dirigidas a facilitar el cumplimiento de estas funciones.

f) Proponer a la Comisión Política para la Igualdad de Mujeres y Hombres la adopción de aquellas medidas que en la consecución del principio de igualdad de mujeres y hombres afecten a Ayuntamiento de Ayala, o que se estimen convenientes en orden al desarrollo y ejecución de la presente ordenanza y del Plan para la Igualdad de El Ayuntamiento de Ayala.

g) Elaborar y someter para su aprobación a la Comisión Política para la Igualdad de Mujeres y Hombres, un informe anual de seguimiento de las acciones desarrolladas y de los medios y recursos utilizados, junto con una valoración en torno a la consecución de los objetivos previstos en la presente ordenanza y en el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

h) Cualesquiera otras que la Comisión Política para la Igualdad de Mujeres y Hombres les asigne.

Artículo 18. Red de Técnicas de Igualdad de Ayuntamiento de Ayala

La Red de Técnicas de Igualdad de Ayuntamiento de Ayala es una estructura cuyo objetivo es coordinar las políticas de igualdad de los municipios de la cuadrilla que disponen de unidades de igualdad propios con el Servicio de Igualdad de Ayuntamiento de Ayala.

La Red de Técnicas para la igualdad está integrada ordinariamente por las técnicas de igualdad de los municipios de la Cuadrilla y por el Servicio de Igualdad de Ayuntamiento de Ayala y se reunirá mensualmente. Extraordinariamente, podrá integrar a las técnicas de igualdad de la comarca de Ayala Natural (Orduña y Orozko), cuando se considere necesario a efectos de eficiencia y eficacia en la aplicación de los mandatos contenidos en la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Contra Las Violencias Machistas contra las Mujeres.

Las funciones de la Red de Técnicas para la Igualdad son:

- Coordinar la implantación, en sus municipios respectivos, de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad de Ayuntamiento de Ayala o de la presente ordenanza que les competen, decidiendo en cada caso, si las reuniones deben tener carácter ordinario o extraordinario en función de las instituciones implicadas en el orden del día.

- Intercambiar conocimientos y buenas prácticas.

- Reforzar y dar y apoyo mutuo en el desarrollo de las estrategias y medidas de los servicios de igualdad integrados en la red.

Artículo 19. Participación interinstitucional

Con el fin de impulsar la política municipal para la igualdad de manera coordinada con la del resto de municipios y demás organismos públicos y privados, El Ayuntamiento de Ayala hará los esfuerzos necesarios para mantener los lazos y la presencia en redes ya constituidas, así como para promover la participación en otras redes y fórmulas de coordinación de futura creación que considere de interés.

CAPÍTULO VI: ÓRGANO DE PARTICIPACIÓN SOCIAL

Artículo 20. Espacios de participación en materia de igualdad

1. Con el fin de asegurar la participación de las mujeres y del movimiento feminista en las políticas de igualdad que se desarrollen en El Ayuntamiento de Ayala, anualmente se generarán procesos para la participación y el diálogo, al menos, entre asociaciones y colectivos feministas y el Servicio de Igualdad de Ayuntamiento de Ayala, mediante la puesta en marcha de procesos de trabajo estructurados a este efecto.

2. Con el fin de facilitar esos procesos y como medio de interlocución estable, el ayuntamiento dispondrá de un foro para la igualdad municipal, que se reunirá mensualmente bajo la coordinación y convocatoria del Servicio de Igualdad.

3. Las funciones de los foros de igualdad serán:

i) Colaborar en la planificación, diseño e implantación de la actuación en las políticas para igualdad.

j) Coordinar la actuación de las asociaciones en materia de igualdad.

k) Realizar procesos de formación y empoderamiento desde el principio de construcción lúdica de la autonomía y libertad de las mujeres.

l) Las que se definan en los propios foros con el consenso de sus integrantes.

TÍTULO II: MEDIDAS PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNEROCAPÍTULO VII: MEDIDAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE
LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD DE LA CAE**Artículo 21. Presupuestos**

1. El Ayuntamiento de Ayala y, consignarán y especificarán 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 a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en general. En concreto, se comprometen a mantener o aumentar, y progresivamente aumentar la proporción de presupuesto dedicado a la igualdad hasta alcanzar el 1 por ciento de sus respectivos presupuestos.

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

3. Para ello, se aprobarán instrucciones con las pautas a seguir para introducir la perspectiva de género en la presupuestación municipal, y anualmente se implantarán proyectos o programas destinados al avance de la inserción de la perspectiva de género en los presupuestos.

Artículo 22. Adecuación de las estadísticas y estudios

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

2. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por la persona que se encuentre al frente del Servicio de igualdad, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

3. Las memorias de la actuación que se realicen en El Ayuntamiento de Ayala incluirá siempre datos desagregados por sexo, salvo informe motivado y aprobado por la persona que se encuentre al frente de la Secretaría municipal y el Servicio de Igualdad.

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

Artículo 23. Formación para la igualdad

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

2. El personal técnico que vaya a ocupar plazas en el Servicio de Igualdad contará con una capacitación universitaria específica en igualdad de mujeres y hombres.

3. Los contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y a su aplicación a la actividad administrativa serán también exigidos en los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo municipal.

4. Al objeto de posibilitar lo establecido en el apartado primero El Ayuntamiento de adoptará, por lo menos, las siguientes medidas:

a) Efectuar diagnósticos sobre el nivel de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal político y técnico a su servicio. Estos diagnósticos se realizarán durante el primer año de cada legislatura.

b) Elaborar y ejecutar, a partir del diagnóstico, planes de formación en igualdad para el personal a su servicio, incluyendo tanto al personal técnico como político.

c) Adaptar los horarios de su personal a las necesidades de conciliación de la vida personal y familiar.

5. En los procesos de contratación de la formación El Ayuntamiento de Ayala se solicitará sistemáticamente a las entidades o personas responsables de formación, que incluyan la perspectiva de género.

Artículo 24. Acceso Provisión y Promoción del Empleo Público

Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas o actos administrativos que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público El Ayuntamiento de Ayala, incluidos los periodos de prácticas, deben incluir:

a) Una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que la representación de estas sea inferior al 40 por ciento, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.

Para ello El Ayuntamiento de Ayala dispondrá de estadísticas adecuadas y actualizadas que posibiliten la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior y establecerá los criterios para determinar el ámbito de referencia para el cálculo del porcentaje referido en el párrafo anterior.

b) Una cláusula por la cual los tribunales tendrán una composición paritaria.

c) Medidas para incluir en el temario materiales que acrediten conocimientos en materia de igualdad, suficientes y adecuados al tipo de puesto de trabajo.

d) Previsiones para que en los baremos de méritos se valore la formación y méritos en materia de igualdad, incluso en procesos de selección que no tengan una conexión específica con puestos de trabajo relacionados con el área de igualdad.

e) Previsiones para que en los baremos de méritos se valoren, a los efectos de experiencia profesional, el tiempo durante el que las personas candidatas hayan permanecido en la situación de excedencia por cuidado de familiares o por violencia de género, el tiempo atribuible a reducciones de jornada o permisos que tengan por finalidad prevista proteger la maternidad y paternidad, o facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en el que las empleadas públicas hayan hecho uso de permisos por razón de violencia de género.

f) Medidas para que, en el desarrollo de los procesos de selección, provisión y promoción, se dispense la debida protección a la maternidad, tanto en sus periodos prenatales como posnatales, tomando en consideración la dificultad añadida de las familias monoparentales para la conciliación, con el fin de evitar incurrir en situaciones de discriminación por razón de sexo. Así, en aquellos procesos en que se celebren ejercicios o pruebas conforme al sistema de llamamiento único o tengan lugar otras actuaciones que requieran la comparecencia de las personas candidatas, las situaciones de embarazo, parto o lactancia, debidamente acreditadas, podrán constituir causa que justifique la modificación de las circunstancias de tiempo o lugar de celebración del acto. La atención de las solicitudes de modificación llevará aparejadas las medidas organizativas necesarias y adecuadas para garantizar el principio de igualdad de concurrencia de todas las personas candidatas.

g) En caso de que los procesos de acceso, provisión o promoción al empleo público de Ayuntamiento de Ayala implique el pago de tasas, estarán exentas de las mismas:

- Las víctimas de violencia machista, acreditadas de conformidad con la normativa vigente en la materia.
- Las familias monoparentales/monomarentales.

Artículo 25. Evaluación previa de impacto en función del género

1. En esta ordenanza se entiende por evaluación de impacto de género la evaluación previa de la normativa municipal, dirigida a conocer los efectos potenciales o reales de la misma en la igualdad o desigualdad de mujeres y hombres.

2. La evaluación previa de impacto en función del género se comenzará a realizar en el momento de acometer la elaboración de la norma, y será responsabilidad del órgano administrativo que lo promueva. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma puede tener repercusiones positivas o negativas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad. En función de la evaluación de impacto realizada, en el proyecto de norma se han de incluir medidas dirigidas a neutralizar el posible impacto negativo en la situación de las mujeres y hombres, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos.

3. Los planes que tengan naturaleza jurídica de disposiciones de carácter general, en particular los urbanísticos, deben ser objeto de evaluación previa de impacto en función del género e incluir medidas para promover la igualdad.

4. Los actos administrativos no estarán sujetos a los trámites previstos en este artículo, salvo las convocatorias de ofertas públicas de empleo y los concursos de traslados.

5. Los proyectos de normas que se elaboren en Ayuntamiento de Ayala o los municipios de Ayala Artziniega y Okondo, han de ser informados por el Servicio de Igualdad de Ayuntamiento de Ayala, a efectos de verificar la correcta aplicación de lo dispuesto en este artículo y, en su caso, realizar propuestas de mejora en tal sentido.

6. El Ayuntamiento de Ayala aprobarán una instrucción que regule el procedimiento para la elaboración de la evaluación de impacto en función del género.

Artículo 26. Contrataciones

1. El Ayuntamiento de Ayala promoverá, en su contratación pública, la igualdad de mujeres y hombres y acometerán para ello las medidas contempladas en el artículo 21 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y contra la Violencia Machista contra las Mujeres.

2. El Ayuntamiento de Ayala aprobará instrucciones específicas para la incorporación de criterios de igualdad de mujeres y hombres en los pliegos de condiciones, cláusulas administrativas y prescripciones técnicas de contratación, dirigida a todas aquellas personas que, ostentando responsabilidades de gobierno, directivas o técnicas, promueven y/o intervienen en los procedimientos de contratación de las administraciones referidas, con el fin de evaluar su adecuación a los requisitos legales y los resultados obtenidos en materia de igualdad y modificarlas si es preciso.

Artículo 27. Subvenciones

1. El Plan Estratégico de Subvenciones estará sometido a la Evaluación de Impacto de Género previsto en el artículo 26 de esta ordenanza. Las convocatorias de subvenciones incorporarán las cláusulas para la igualdad previstas en la Ley 4/2005, de acuerdo con las indicaciones de las guías autonómicas y forales. Los resultados en términos de impacto de género serán evaluados junto al Plan de Igualdad y, si procede, modificados.

2. La adjudicación de subvenciones por parte del consistorio estará sujeta a la prohibición y a las condiciones que se recogen en los tres apartados siguientes.

3. El consistorio no otorgará ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, 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.

4. 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 lo referente a la composición de sus órganos directivos como con relación a las actividades que pretendan desarrollar.

5. Entre las condiciones de ejecución, se incluirán cláusulas que indiquen la obligatoriedad de que las memorias de justificación y la documentación del proyecto subvencionado, se realice en base a un uso no sexista del lenguaje y las imágenes, y se incluyan datos desagregados por sexo de las entidades beneficiarias y participantes de las actividades subvencionadas.

Artículo 28. Planes sectoriales y plan estratégico municipal

1. El Ayuntamiento de Ayala, incluirá la perspectiva de género en los diagnósticos y diseños de sus planes sectoriales y en los de carácter estratégico, así como objetivos, medidas e indicadores para promover la igualdad y eliminar desigualdades entre mujeres y hombres, considerando especialmente la situación de las mujeres en las que concurren los factores referidos en punto 2b del artículo 4.

2. En los procesos de diagnóstico y diseño de planes sectoriales, así como en sus procesos de seguimiento y evaluación, se contará con la participación del Servicio de Igualdad, salvo que mediante informe motivado se justifique la no pertinencia del plan respecto al género. El informe se enviará al Servicio de Igualdad, para recabar su parecer.

3. El Ayuntamiento de Ayala, garantizará que en las memorias o evaluaciones de los planes sectoriales y de carácter estratégico, así como en los diagnósticos previos, se aporte información desglosada por sexo de los indicadores de evaluación previstos y de las personas beneficiarias de las medidas desarrolladas en el plan.

CAPÍTULO VIII. OTRAS MEDIDAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO**Artículo 29. Representación o composición equilibrada**

1. Se entenderá por representación o 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 menos del cuarenta por ciento.

2. La representación o composición equilibrada afectará a la constitución del gobierno municipal que surja tras las elecciones, debiéndose promover también dicho equilibrio en la composición de las comisiones, cargos de libre designación, composición de jurados, tribunales de selección, consejos municipales y órganos de participación, y demás órganos administrativos municipales.

3. Por lo que respecta a los órganos administrativos pluripersonales, a los efectos de esta ordenanza, se considera que existe una representación equilibrada cuando en los órganos de más de cuatro miembros las personas de ambos sexos están representadas al menos al 40 por ciento. En el resto, cuando personas de ambos sexos estén representadas.

4. Excepcionalmente y, con el informe favorable del Servicio de Igualdad en tanto que es órgano competente en materia de igualdad de mujeres y hombres de El Ayuntamiento de Ayala, se podrá justificar la no aplicación del criterio de representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales en los siguientes casos:

a) Cuando la presencia de personas de alguno de los dos sexos en el sector o ámbito de referencia al que concierne el órgano en cuestión no alcance el 40 por ciento. En ese caso, se deberá garantizar que, al menos, haya una presencia en el órgano de las personas del sexo menos representado proporcional a su presencia en el referido sector o ámbito, salvo que concurra alguna de las circunstancias señaladas en los párrafos siguientes.

b) Cuando existiendo una representación de mujeres superior al 60 por ciento en el órgano, esa sobre representación se considere acorde al objetivo de corregir la histórica situación de desigualdad que han sufrido las mujeres derivadas de su infra representación 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, no puedan hacerlo por la sobrecarga de trabajo que les pueda generar o por otros motivos debidamente justificados.

d) Cuando se trate de órganos en los que la designación de sus integrantes se haga en función del cargo y/o cuando esta designación sea 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, salvo que sea de aplicación alguno de los supuestos contemplados en los párrafos anteriores.

5. Con el fin de apoyar y defender la representación o composición equilibrada, el Gobierno municipal adoptará las medidas pertinentes destinadas, respectivamente, a:

a) Evitar que las representantes elegidas se vean afectadas por formas estereotipadas de comportamiento o lenguaje, o por cualquier otra forma de acoso.

b) Lograr que las personas representantes elegidas puedan conciliar vida privada, vida profesional y vida pública, por ejemplo, asegurando que los horarios y los métodos de trabajo, así como el acceso a guarderías para sus descendientes y personas a su cargo, permitan a todos y a todas una plena participación en sus funciones.

Artículo 30. Uso no sexista del lenguaje

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

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

3. En relación con la delimitación de lo que haya de entenderse por uso no sexista del lenguaje o utilización de estereotipos sexistas en el municipio, será el Servicio de Igualdad la encargada de asesorar al respecto a cada entidad de que el resultado final sea acorde a la presente ordenanza.

DISPONSICIONES FINALES**Artículo 31. Aplicación de la evaluación previa de impacto de género**

Aquellos proyectos de ordenanzas y de actos administrativos cuya tramitación esté iniciada pero no concluida a la entrada en vigor de esta norma, no estarán sujetas a la realización de la evaluación previa de impacto de género prevista en el artículo 24.

Artículo 32. Derogación

Quedan derogadas todas las normas con igual o inferior rango en lo que se opongan a lo dispuesto en esta ordenanza.

Artículo 33. Entrada en vigor

La ordenanza entrará en vigor al día siguiente de la publicación íntegra de su texto definitivo en el BOTHA.